

Jobguide

by matchboxmedia[©]

Maschinenbau Elektro & Energie



**Karriere machen
bei den Exportmeistern**

Einstiegs- und Aufstiegschancen
für Praktikanten, Absolventen und
junge Professionals

Mit allen
**Kontakt-
Infos für
Bewerber**

Gewinner der Re-Industrialisierung

In der Eurokrise hat die Stabilität der deutschen Wirtschaft gezeigt, wie wichtig Industrie für den Wohlstand von Volkswirtschaften ist. Jetzt wollen andere Länder re-industrialisieren - und kaufen deutsche Maschinen. Davon profitiert der deutsche Maschinenbau. Die Branche rechnet 2013 mit zwei Prozent Wachstum.



2012 fuhr der deutsche Maschinenbau einen Rekordumsatz von 209 Milliarden Euro ein und wuchs damit um zwei Prozent. 2013 sollen es wieder zwei Prozent Umsatzplus werden. Dabei setzt die Branche vor allem auf ein weiterhin gut

laufendes Exportgeschäft. Dreiviertel der heimischen Produktion liefern die rund 8.000 überwiegend mittelständischen Maschinen- und Anlagenbauer ins Ausland. Tendenz steigend. Immer spannender dabei wird nur die Frage, wo genau hin.

Hauptabnehmer ist China mit einem Anteil von 11,5 Prozent an den deutschen Maschinenausfuhren, dicht gefolgt von Amerika mit einem Anteil von 9,4 Prozent. 2012 erwies sich China allerdings als Wackelkandidat. Wegen der hohen Inflation stieg die Volksrepublik in den ersten Monaten des Jahres 2012 auf die Bremse und sorgte damit für einen Schock bei den erfolgsverwöhnten deutschen Lieferanten, die jahrelang zweistellige Zuwachsraten realisiert hatten. Auf anderen wichtigen Absatzmärkten hingegen lief es dagegen rund: Ein Handelsplus von fast elf Prozent mit Lateinamerika, ein Plus von 20 Prozent beim Export in die USA, mehr als 20 Prozent Wachstum im Geschäft mit Südostasien. Trotz der generell schwierigen weltwirtschaftlichen Lage schlug sich die deutsche Maschinenindustrie im rauen Umfeld gut. Als die „wohl dickste Überraschung“ – so formulierte es der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) – erwies sich das Wachstumsplus von 7,5 Prozent im Handel mit den EU-Ländern.

Die Zuwachsraten in Europa kamen unerwartet. Eine Ursache hierfür liegt im Erfolgsmodell der deutschen Wirtschaft – der stabilen

deutschen Industriebasis. Die ungewöhnlich hohe Stabilität nämlich, die Deutschland in der Eurokrise bislang auszeichnet, hat in den europäischen Nachbarländern das Bewusstsein dafür geschärft, wie wichtig eine funktionierende Industriebasis für den Wohlstand von Volkswirtschaften ist. Bis 2020, dieses Ziel hat die EU-Kommission, soll der Anteil der Industrie an der Wirtschaftsleistung wieder 20 Prozent betragen – das wäre ein Plus von fünf Prozent gegenüber heute. Die Europäer sollen also neue Fabriken bauen. Dafür brauchen sie dann Maschinen – und die werden gerne in Deutschland eingekauft.

Auch in den USA erlebt die Industriepolitik eine Renaissance. Im Bewusstsein, mit der Fertigung auch die Arbeitsplätze ins billigere Ausland verlagert zu haben, schiebt US-Präsident Barack Obama im Zuge einer „intelligenten Industriepolitik“ die Modernisierung der Fabriken voran. Ebenfalls mit deutschen Maschinen, weshalb sich die Branche hierzulande für 2013 weiter steigende Exporte in die USA ausrechnet.

Vom Wachstum der Branche profitiert auch der deutsche Arbeitsmarkt. 2012 sorgte der Maschinenbau in Deutschland für über 30.000 neue Jobs. Mit 978.000 Mitarbeitern lag die Beschäftigtenquote so hoch wie zuletzt vor zwanzig Jahren. Im Winter 2012 waren 14.000 Stellen offen.

Die Erfolgsaussichten sind allerdings nicht in allen der fast 40 Teilbereiche der Branche gleich gut. Zu den Hauptwachstumstreibern wird 2013 wieder der Werkzeugmaschinenbau gehören. Das Zugpferd bei den Aufträgen dieser Teilbranche sind die USA und hier vor allem die Automobil- und Luftfahrtindustrie. Auch in Ost-



europa und hier vor allem in Russland, wo große Infrastrukturprojekte geplant sind, versprechen sich die deutschen Werkzeugmaschinenbauer gutes Geschäft.

Auch die Hersteller von Bekleidungs- und Ledertechnik hoffen 2013 auf ein Umsatzplus von vier Prozent. Der Grund: Der für Bekleidungsherstellung wichtigste Markt China ist im Umbruch und muss damit umgehen, dass die Textilproduktion in noch billigere Länder abwandert und sich maschinell aufrüsten. Weil die Reaktionszeiten auf neue Trends zudem in der Textilwirtschaft immer kürzer werden, werden immer mehr Produktionsstätten in die lokalen Märkte zurückverlagert, die Textilhersteller wollen einfach näher am Kunden sein. Auch in der deutschen Walzwerk- und Hüttentechnik hofft man 2013 auf viele neue Aufträge. In der Aluminiumherstellung rechnen Experten mit großflächigen Marktverschiebungen in Richtung China und Indien sowie in den Nahen Osten. Zudem dürften Qualitäts- und Technologieführer wie die Achenbach Busch-

Fotos: Tiv/Rheinland, Stahl

hütten aus Kreuztal von dem Trend zur Umwelt- und Ressourcenschonung profitieren.

Im Druckmaschinenmarkt, der in den vergangenen sieben Jahren auf gut ein Viertel seiner ursprünglichen Größe geschrumpft ist, beginnen die Hersteller nun, ihr Portfolio neu aufzustellen. Sie wollen mehr auf Serviceangebote und ihr Automatisierungs-Know-how setzen sowie mehr modulare Maschinen anbieten. Modulare Systeme bringen Kunden den Vorteil, dass sie von einem Niveau aus starten und sich später entscheiden können, wie sie die Maschinen weiterentwickeln. Und mit eigenem Automatisierungs-Know-how ausgestattet, ließen sich auch Upgrades von Maschinen anderer Hersteller übernehmen, schreiben die VDI Nachrichten.

Größtes Risiko für die deutschen Maschinenbauer ist der globale Turbo-Wettbewerb in nahezu allen Segmenten – insbesondere die neue Vormachtstellung Chinas. Fast ein Drittel der Weltproduktion von Maschinen kommt heute bereits aus der Volksrepublik. Das Land ist damit mit Abstand der größte Maschinenproduzent der Welt und der viertgrößte Maschinenexporteur. In acht von 32 Teilbranchen ist China schon heute die führende Exportnation – etwa in der Lufttechnik, der Klimatechnik, bei Baumaschinen, Kränen, aber auch bei Wälzlagern. Durch den Export ihrer Solarmodule hat das Reich der Mitte die deutschen Solaranbieter an den Abgrund gebracht.

Das US-Beratungshaus Alix Partners sorgte denn auch Ende 2012 in der deutschen Maschinenbau-Community für Furore mit der provokanten These, dass der schleichende Niedergang der deutschen Paradedisziplin bereits eingeläutet sei. Spätestens 2015 werde der Umsatz der chinesischen Maschinenbauer viermal so groß sein wie der der deutschen. „Durch Akquisitionen deutscher und anderer europäischer Wettbewerber bauen die chinesischen Maschinenbauer gezielt ihr technologisches Know-how aus und verschaffen sich Zugang zum europäischen Markt“, warnt Christian Axmann von Alix Partners. „Angesichts seiner Größe und schier unendlichen Mittel ist es nur eine Frage der Zeit, bis China nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ dominieren wird. Demgegenüber unternehmen die deutschen Maschinenbauer zu wenig, um von der massiv gestiegenen chinesischen Binnennachfrage optimal zu profitieren.“

Eine der Kernfragen ist, ob deutsche Maschinenbauer ausreichend auf die „Gut-genug-Strategie“ setzen. Denn China drängt vor allem in den Schwellenländern mit Maschinen auf den Markt, deren Qualität deutlich unter denen deutscher Hersteller liegt, die aber erschwinglich sind. Auch deutsche Hersteller müssen hier den Sprung schaffen, neben Hightech auch einfachere Produkte für lokale Märkte zu entwickeln – vor Ort, inklusive der Forschung und Entwicklung. Das Alix-Fazit: „Um langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen, müssen die deutschen Hersteller die Nachfrage nach Midtech-Produkten vor Ort erfüllen können. Die Midtech-Kunden von heute sind die Hightech-Kunden von morgen.“

Fest steht: Allein darauf zu setzen, in einer bestimmten Nische der innovativste Hidden Champion der Welt zu sein, wird vermutlich nicht ausreichen. Zwar gibt es im Maschinenbau etliche Nischen und in vielen sind deutsche Familienunternehmen führend. Die Frage ist aber, ob sie am Ende in der richtigen Umsatzliga spielen, um mit den chinesischen Konkurrenten Schritt halten zu können. In den nächsten Jahren werden sich deshalb etliche Familienunternehmen mit dem ungeliebten Thema Fusionen beschäftigen müssen.

Julia Leendertse

Jobguide

Daimler AG

Postfach 70546 Stuttgart_07 11-17-0_www.daimler.com

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

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

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

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

2012 verkaufte der Konzern weltweit 2,2 Millionen Fahrzeuge. Mit einem Umsatz von 114 (Vorjahr 106,5) Milliarden Euro, von denen 19,7 Milliarden Euro aus dem deutschen Markt kamen, erreichte Daimler ein Konzernergebnis von 6,5 (Vorjahr: 6,03) Milliarden Euro.

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

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt Daimler 275.000 Mitarbeiter, davon über 166.000 in Deutschland, weitere 21.000 in den USA. In Stuttgart-Untertürkheim befindet sich neben dem Produktionswerk die Konzernzentrale. Das größte Werk ist das in Sindelfingen, wo auch das Mercedes-Benz Technology Center beheimatet ist. Weitere große Standorte sind Hamburg, Rastatt, Bremen, Berlin-Marienfelde, Kassel, Düsseldorf, Wörth, Gaggenau, Mannheim, Ludwigfelde und Ulm/Neu-Ulm.

Darüber hinaus hat Mercedes-Benz Pkw weltweit mehr als 19 Produktionsstätten, darunter auch in China. 2012 startete ein neues Werk in Ungarn den Betrieb. Im Vertrieb arbeiten rund um den Globus 50.000 Menschen. Das Geschäftsfeld Finanzdienstleistungen beschäftigt weltweit mehr als 7.000 Mitarbeiter.

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

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

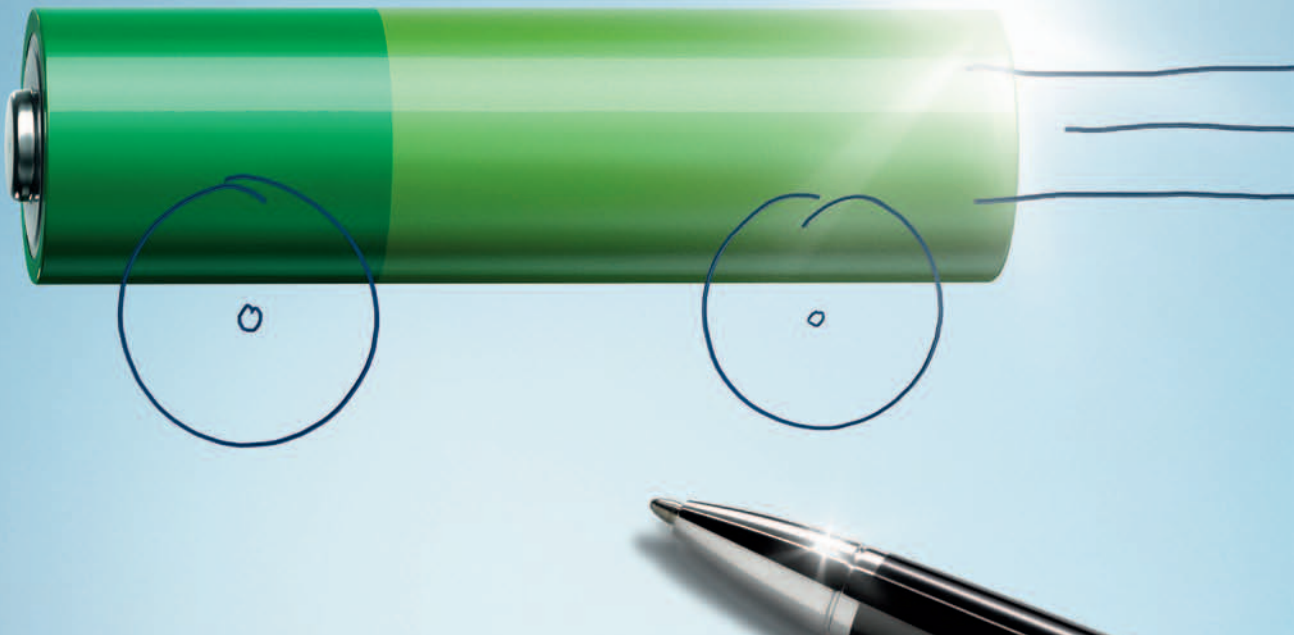
CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure	++
Maschinenbauer	+
Informationstechniker	+
Wirtschaftsingenieure	+
Elektrotechniker	+



Jobsuche jetzt auch
von unterwegs. Mit der
„Daimler Jobs“-App
zu Ihrem Traumjob.



Einscannen und
„Daimler Jobs“-App
bei iTunes laden!



Lösungen für die Zukunft finden. Mit Ihnen.

Neue Ideen gehen wir voller Energie an. Da können Sie uns beim Wort nehmen. Denn als erster Automobilhersteller integrierte Daimler die Lithium-Ionen-Batterie serienfähig in Hybridfahrzeuge. Nicht nur neue Antriebskonzepte treiben uns an, sondern z. B. auch in der Logistik, der Produktion, im Vertrieb, im Einkauf oder in der Informationstechnologie gestalten unsere Mitarbeiter die Zukunft der Mobilität. Wenn Sie dabei sein wollen, können wir gemeinsam Lösungen für die Themen von morgen finden. Mit **CAReer** bieten wir Ihnen beste Startbedingungen – unser Trainee-Programm für alle, die mehr bewegen wollen.

Jetzt bewerben unter: www.career.daimler.com

DAIMLER



Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Seit Jahren ist der Bedarf an Junior Professionals und Hochschulabsolventen weltweit hoch: Neben Direkteinstiegen sollen 2013 allein für das Trainee-Programm CAREer mehrere Hundert Trainees eingestellt werden, davon sehr viele Ingenieure.

Das Trainee-Programm „CAREer – The Top Talent Program“ richtet sich an Absolventen technischer oder kaufmännischer Studiengänge, aber auch an Kandidaten mit Berufserfahrung und ist auf 15 bis 18 Monate ausgelegt. Während dieser Zeit durchlaufen die Teilnehmer verschiedene Projekte in unterschiedlichen Geschäfts- und Fachbereichen. Das Trainee-Programm ist in verschiedenen funktionalen Ausrichtungen möglich: Engineering, Research & Development, Manufacturing & Related Functions, Procurement & Supply, Sales & Marketing, Finance & Controlling, Finance, Leasing & Banking, Information Technology, Human Resources und Corporate Functions.

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

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

Praktikanten. Praktika werden regelmäßig in fast allen Unternehmensbereichen angeboten. Drei bis sechs Monate sollten dafür einge-

plant werden. Freie Stellen finden sich auf der Website in der Rubrik Karriere. Auch in der Zeit zwischen Bachelor und Masterstudium sind studentische Praktika möglich. Praktika werden individuell vergütet. Grundvoraussetzung sind überdurchschnittliche Studienleistungen. Praktikanten, die ins Ausland wollen, bewerben sich direkt bei den Auslandsgesellschaften (Kontaktdaten auf der Website). Zudem gibt es zahlreiche Einsatzmöglichkeiten für Werkstudenten. Die Vergütung unterscheidet sich je nach Vorkenntnissen, Aufgaben und Arbeitszeit.

Azubis/Duales Studium. In technischen Berufen wie Kfz-Mechatroniker oder Fertigungsmechaniker, aber auch in vielen kaufmännischen Aufgabenfeldern

stehen Ausbildungsplätze zur Verfügung, insgesamt in fast 50 Berufen. Abiturienten bietet das Unternehmen verschiedene betriebswirtschaftliche und technische Duale Studiengänge an.

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

BEWERBEN

Über das Bewerbungsformular unter <http://career.daimler.com>



ANSPRECHPARTNER

Wegen der vielen Standorte des Unternehmens sind unterschiedliche Mitarbeiter der Human-Resources-Abteilung zuständig - Auskunft über den korrekten Ansprechpartner gibt der jeweilige Standort sowie das Job- und Karriere-Center (-99544), <http://career.daimler.com>

AUSWAHLVERFAHREN

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



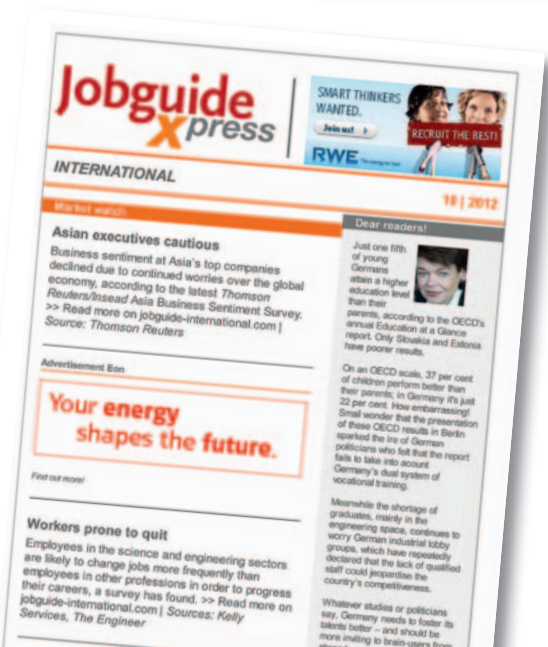
Daimler auf Facebook



Daimler auf Twitter

Jobguide Xpress

All you should read!



We keep you in the loop about the job world!

JobguideXpress INTERNATIONAL

Sign up for the newsletter now:

www.jobguide.de



DLR Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

Linder Höhe_51147 Köln_0 22 03-6 01-0_www.dlr.de

Der Verein. Die Ursprünge des heutigen DLR als Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland gehen auf das Jahr 1907 zurück, als in Göttingen eine Modellversuchsanstalt der Motorluftschiff-Studien-gesellschaft gegründet wurde. 1969 schlossen sich dann mehrere Einrichtungen zur Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt (DFVLR) zusammen. Neben der Aerodynamischen Versuchsanstalt waren das die Deutsche Versuchsanstalt für Luftfahrt (DVL) und die Deutsche Forschungsanstalt für Luftfahrt (DFL). Die Gesellschaft für Weltraumforschung (GfW) kam 1972 hinzu. 1989 wurde die DFVLR in Deutsche Forschungsanstalt für Luft- und Raumfahrt (DLR) umbenannt. Und durch die Fusion mit der Deutschen Agentur für Raumfahrtangelegenheiten (DARA) entstand letztlich 1997 das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR).

Das DLR ist ein eingetragener Verein, der von einem hauptamtlichen Vorstand geführt wird. Die weiteren Organe des Vereins sind die Mitgliederversammlung, der Senat, der Ausschuss für Raumfahrt und der Wissenschaftlich-Technische Rat (WTR), der den Vorstand und den Senat in allen wissenschaftlich-technischen Angelegenheiten berät. Im DLR sind 32 Institute und Einrichtungen zusammengefasst. Zudem ist das DLR im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten zuständig. Das DLR ist Vollmitglied des Consultative Committee for Space Data Systems (CCSDS) sowie Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren und der European Cooperation for Space Standardization (ECSS).

Forschungsfelder und Budgets. Als Forschungszentrum der Bundesrepublik Deutschland für Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr und Sicherheit erforscht das DLR Erde und Sonnensystem, stellt Wissen für den Erhalt der Umwelt zur Verfügung und entwickelt umweltverträgliche Technologien für Energieversorgung, Mobilität, Kommunikation und Sicherheit. Zudem plant und realisiert das DLR im Auftrag der Bundesregierung alle deutschen Raumfahrtaktivitäten. Für eigene Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sowie für Betriebsaufgaben hatte das DLR 2011 etwa 796 Millionen Euro zur Verfügung, davon rund 55 Prozent Drittmittel aus der Industrie. Das Raumfahrtbudget hatte ein Volumen von 1.147 Millionen Euro.

Ob Atmosphären- oder Planetenforschung, Solartechnologie, Verkehrsmanagement, Aeroelastik, Umweltbeobachtung, Raumfahrtmedizin oder ein anderes Forschungsfeld: Alle Aktivitäten des DLR haben zum Ziel, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Technologiestandorts Deutschland zu sichern und Nutzen für die Gesellschaft und künftige Generationen zu schaffen. Die Wissenschaftler des DLR betreiben sowohl Grundlagenforschung als auch anwendungsorientierte Technologieentwicklung, aus der Produkte von morgen hervorgehen können. Darüber hinaus fördert das DLR den wissenschaftlichen Nachwuchs und berät politische Entscheidungsträger aus Bund und Ländern, zum Beispiel in Fragen der künftigen Energieversorgung oder Verkehrsentwicklung.

Das DLR betreibt Großforschungsanlagen, die für eigene Projekte genutzt werden, aber auch Kunden und Partnern aus Industrie und Wissenschaft zur Verfügung stehen.

Die Forscher des DLR leisten in der Weltraumforschung Pionierarbeit: Sie erkunden die Nachbarplaneten des Sonnensystems, entwickeln optische Systeme zur Erfassung von Weltraumschrott, erforschen die Langzeitfolgen der Schwerelosigkeit und untersuchen die Anforderungen an Leben unter extremen Bedingungen. Zudem beobachten sie die Erde und ihre Ökosysteme aus dem All, um Veränderungen von Landoberflächen, Meeren und Atmosphäre zu erkennen und Maßnahmen zum Schutz von Umwelt und Klima zu entwickeln. Die wissenschaftlichen Teams treiben auch die Möglichkeiten satellitengestützter Kommunikation und Navigation voran und betreiben medizinische, biologische, physikalische und technologische Forschung unter Weltraumbedingungen, etwa bei Parabelflügen, mit Höhenforschungsraketen oder auf der Internationalen Raumstation ISS.

Das DLR arbeitet an unbemannten und bemannten Weltraummissionen mit unterschiedlichem Umfang und Zielen, von den Erdbeobachtungs-Zwillingssatelliten TerraSAR-X und TanDEM-X, die im Formationsflug die Erde umkreisen, bis zum europäischen Navigationssystem Galileo, von der Raumsonde Mars Express bis zum Kometen-Lander Philae, vom fliegenden Stratosphären-Observatorium Sofia bis zum Columbus-Modul an der ISS, dem ersten europäischen Raumlabor für die Langzeitforschung unter Weltraumbedingungen. Dabei sind die DLR-Teams je nach Ausrichtung der Mission in



CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	++
Abschluss-/Doktorarbeiten	++
Werkstudenten	++
Studentische Praktikanten	++
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Luft- und Raumfahrttechnik-Ingenieure	++
Chemieingenieure	+
Verfahrenstechnik-Ingenieure	+
Werkstofftechnik-Ingenieure	+
Nachrichtentechnik-Ingenieure	+
Umwelttechnik-Ingenieure	+
Vermessungstechnik-Ingenieure	+
Physiker	++
Mathematiker	+
Informatiker	++
Biologen	+
Geographen	+
Meteorologen	+
Mineralogen	+
Mediziner	+



Kooperationen mit nationalen Raumfahrtagenturen wie NASA oder mit der Europäischen Raumfahrtorganisation ESA eingebunden.

Das DLR ist nach eigener Aussage eine der weltweit führenden Forschungseinrichtungen für die Entwicklung der Hochtechnologien, die Spitzenforschung in der Raumfahrt erst möglich machen: zum Beispiel für Trägerraketen, Satelliten, Raumsonden und Anwendungen aus der Raumfahrtrobotik.

Ein zweites wichtiges Forschungsfeld des DLR ist die Luftfahrt. DLR-Forscher arbeiten etwa an schadstoffarmen Antriebstechnologien, innovativen Leichtbaustrukturen, zukunftsweisenden Flugzeugkonzepten, intelligenten Piloten-Assistenzsystemen und optimierten Flughafenprozessen, um trotz des stark wachsenden Luftverkehrs die Belastung für Mensch und Umwelt zu verringern und die Kosten des Luftverkehrs zu senken. Dabei arbeiten sie eng mit Partnern aus der internationalen Forschungslandschaft, mit der deutschen Flugsicherung und mit Luftfahrtunternehmen zusammen. Für die Validierung ihrer Ergebnisse nutzen die Teams Windkanäle und Messflugzeuge – die zivile Forschungsflugzeugflotte des DLR ist die größte in Europa.

Eine Vision aus dem Forschungsbereich Verkehr des DLR könnte so aussehen: Autos kommunizieren mit Ampeln, Abgase gehören der Vergangenheit an, GPS-Systeme lenken Verkehrsströme ganz ohne Staus und Verzögerungen, Züge verbrauchen 50 Prozent weniger Energie und fahren deutlich schneller, und neuartige Fahrer-Assistenzsysteme machen das Fahren bequem und sicher.

Im Forschungsbereich Energie arbeiten die DLR-Wissenschaftler unter anderem an moderner Gasturbinentechnik, untersuchen Verbrennungsprozesse, erforschen alternative Brennstoffe und entwickeln leistungsfähige Brennstoffzellen und Speichermedien. Neben der Erforschung und Weiterentwicklung der Windenergie ist die Solarforschung ein weiterer Schwerpunkt der DLR-Forscher; bei der Entwicklung solarthermischer Kraftwerke hat das Forschungszentrum nach eigenem Bekunden weltweit eine Spitzenstellung inne. Um Hochtemperatur-Solartechnologien unter praxisnahen Bedingungen zu testen und zu optimieren, nutzen die Forschungsteams neben dem Sonnen-

ofen im Institut für Solarforschung des DLR in Köln auch die Plataforma Solar de Almería, ein über 100 Hektar großes Testgelände für konzentrierende Hochtemperatur-Solartechnik im Süden Spaniens.

Standorte und Mitarbeiter. Das DLR zählt mit rund 7.400 Mitarbeitern – davon 3.200 Wissenschaftlern – zu den größten Forschungsorganisationen Europas. Geforscht wird in 32 Instituten, Test- und Betriebseinrichtungen an 16 Standorten. Der Standort Köln ist Sitz des Vorstands sowie der Zentralverwaltung und beschäftigt rund 1.500 Mitarbeiter. Der größte Standort mit rund 1.600 Mitarbeitern ist Oberpfaffenhofen bei München. Das DLR verfügt über ein Büro im Wissenschaftsforum Berlin und betreibt Büros in Brüssel, Paris, Tokio und Washington D.C. An zehn Standorten hat das Forschungszentrum DLR_School_Labs eingerichtet, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern: Dort können Schüler unter Anleitung erfahrener Tutoren selbst Experimente durchführen und ihr Interesse für Naturwissenschaften und Technik entdecken.

Karriere beim DLR. Einer der wichtigsten Aufträge des DLR ist es, talentierte Nachwuchswissenschaftler gezielt zu fördern. Typisch für die Arbeit beim DLR ist die Interdisziplinarität: Das gilt sowohl innerhalb der Institute, wo Forscherteams verschiedener Fachbereiche eng zusammenarbeiten, als auch für die Kooperation von DLR-Instituten mit nationalen und internationalen Universitäten, Forschungseinrichtungen und Industrieunternehmen. „Wer sich für die Spitzenforschung begeistert, bekommt bei uns die Gestaltungsfreiräume, um eigene Ideen zu verwirklichen, und die Förderung, die für Spitzenleistungen nötig ist“, erklärt Christian Jenssen, Leiter Zentrales Personalmarketing.

Außerdem gibt es ein umfangreiches Weiterbildungsangebot: Die Bandbreite reicht von Zeit- und Selbstmanagement, Akquisetraining und Kreativitätstechniken über Sprachen bis zur Projektmanagement-Qualifizierung. Führungskräfte und den Führungsnachwuchs fördert das DLR mit speziellen Trainings. Promovierenden eröffnet das „DLR_Graduate_Program“ die Chance, fachliche, wissenschaftliche,

methodische und soziale Schlüsselkompetenzen zu trainieren, die auch über die Promotion hinaus nützlich sind. Außerdem unterstützt das DLR ambitionierte Forscher dabei, ihre Themen auf internationaler Ebene und im Austausch mit Kollegen aus aller Welt zu entwickeln.

Zu den Besonderheiten beim DLR gehört auch die einzigartige technologische Ausstattung, zu der Hochleistungsrechner, Speziallabore, Windkanäle, Fahr simulatoren, Prüfstände für Raketenantriebe, eine Tunnelsimulationsanlage und ein Sonnenofen zählen.



Seit 1998 setzt sich ein DLR-Team für Chancengleichheit dafür ein, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen von Forschung, Dienstleistung und Verwaltung im DLR zu verwirklichen. Für seine frauenfördernde und familienorientierte Personalpolitik hat das DLR bereits mehrfach das Prädikat „Total E-Quality“ und seit 2002 das Zertifikat „audit berufundfamilie“ erhalten.

Um den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal und in Führungspositionen des DLR zu erhöhen, werden begabte junge Wissenschaftlerinnen gezielt gefördert – zum Beispiel mit Kommunikations- und Führungstrainings für Frauen und durch ein Mentoring-Programm für talentierte Wissenschaftlerinnen in der Helmholtz-Gemeinschaft, in die das DLR eingebunden ist.

Eltern unterstützt das DLR durch eine eigene Familienberatungsstelle; sie können zudem den Elternservice AWO nutzen und individuelle Telearbeits- und Teilzeitmodelle vereinbaren.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Berufseinsteiger und Absolventen technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge können beim DLR direkt in die Spitzenforschung in Luftfahrt, Raumfahrt, Energie und Verkehr einsteigen. Sie arbeiten von Anfang an in aktuellen Projekten und können früh Verantwortung übernehmen. Außerdem profitieren sie vom Wissens- und Erfahrungsaustausch in interdisziplinären Teams und in internationalen Kompetenznetzwerken mit Industrie und Forschung. Für die Arbeit beim DLR sind Teamgeist, Scharfsinn und Begeisterung für das Forschungsthema gefragt, sowie der Ehrgeiz, etwas wirklich Neues entdecken zu wollen.

Absolventen, die nicht selbst forschen und dennoch an wissenschaftlichen Projekten mitwirken möchten, können in die Projektarbeit beim DLR einsteigen. Durch ihre Arbeit unterstützen sie die wissenschaftlichen Teams, indem sie zum Beispiel Versuchsaufbauten vornehmen, Komponenten für die Medizintechnik erzeugen, Fahr-

simulatoren instrumentieren, Messsensorik für Windkanalversuche vorbereiten oder Experimente begleiten.

Für Absolventen technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge, gelegentlich auch für Wirtschaftswissenschaftler und Juristen mit Bezug zur Raumfahrt, vergibt das DLR jedes Jahr etwa 15 Plätze im German Trainee Programme (GTP) bei der Europäischen Weltraumorganisation ESA. Die Trainees arbeiten für zwölf bis 24 Monate an einem der sechs ESA-Standorte in Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien oder den Niederlanden an aktuellen Raumfahrtprojekten mit. In internationalen Teams mit Wissenschaftlern aus den 20 ESA-Mitgliedstaaten übernehmen sie Aufgaben in Satellitenbetrieb, Robotik, bemannter und unbemannter Raumfahrt, Erdbeobachtung, Missionsanalyse und anderen Arbeitsfeldern.

Der Hochschulabschluss darf bei den GTP-Bewerbern nicht länger als zwei Jahre zurückliegen. Neben sehr guten Englischkenntnissen sind weitere Fremdsprachenkenntnisse, insbesondere Französisch, gern gesehen. Für den Start im Februar werden die Stellen im Juli/August ausgeschrieben.

Abschlussarbeiten. Für ihre Studienarbeit, Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit forschen auch schon Studierende selbstständig in den nationalen und internationalen Teams des DLR und werden dabei von einer Betreuungsperson begleitet. „Wir bieten spannende Themen für Studien- und Abschlussarbeiten aus Ingenieurwissenschaften, Informatik, Physik, Mathematik, Natur- und Geowissenschaften“, erklärt Christian Jenssen vom Zentralen Personalmarketing. „2012 haben rund 430 Studierende beim DLR für ihre Abschlussarbeit geforscht.“ Das Forschungszentrum schreibt alle aktuellen Themen in seinem Jobportal aus. Wer selbst schon ein Thema hat, kann sich damit auch initiativ bei dem betreffenden Institut bewerben.

Allein rund 950 junge Wissenschaftler forschen ständig in den 32 Instituten und Einrichtungen für ihre Doktorarbeit. Das DLR unterstützt sie auf ihrem Weg zur Promotion mit fachlicher Betreuung und kooperiert eng mit der jeweiligen Universität, die schließlich den Titel verleiht.

Doktoranden im DLR, die sich persönlich und fachlich weiterentwickeln möchten, steht die Teilnahme am „DLR_Graduate_Program“ offen: In diesem modular aufgebauten Qualifizierungsprogramm trainieren sie in Kleingruppen zum Beispiel, worauf es beim Publizieren von Forschungsergebnissen ankommt, wie man Drittmittel einwirbt, erfolgreich Verhandlungen führt oder Projekte leitet. Mit dem Programm fördert das DLR auch die Teilnahme an internationalen Konferenzen und Forschungsaufenthalten im In- und Ausland.

Praktika. Die Institute und Einrichtungen des DLR bieten jährlich rund 380 Praktika in allen Forschungsbereichen an. Die meisten Praktikanten arbeiten für drei bis sechs Monate an aktuellen Projekten. Gefragt sind Studierende technischer und naturwissenschaftlicher Fächer, die gern selbstständig in interdisziplinären Teams arbeiten und sich für innovative Technologien begeistern.

Jeweils sieben Studierende der Luft- und Raumfahrttechnik und Meteorologie haben die Chance auf ein ganz besonderes Praktikum: In Oberpfaffenhofen können sie bei einem Flugpraktikum in einer einmotorigen Cessna, die mit komplexen Messsystemen ausgerüstet ist, Testflugerfahrungen sammeln. Mit dem Forschungsflyer sammeln die DLR-Wissenschaftler meteorologische Daten und führen

Versuche durch, um die Flugleistung zu ermitteln, die Flugeigenschaften zu beurteilen und Verfahren in der Flugführung zu erproben.

Die Praktikanten können während des Flugs alle Manöver und Messdaten auf eigenen Bildschirmen mit virtuellen Cockpitinstrumenten live mitverfolgen. Durch diese fliegerische Erfahrung und das eigene Erleben der Abläufe vor, während und nach dem Flug bekommen die Studierenden Einblicke in reale Problemstellungen der Messtechnik, Flugplanung, Flugdurchführung und Entscheidungsfindung.

Auch für studentische Hilfskräfte, die in ihrem Studienfach praktische Forschungserfahrung sammeln möchten, gibt es Angebote im Jobportal des DLR. Sie arbeiten an aktuellen Forschungs- und Technologieprojekten aus Luft- und Raumfahrt, Energie, Verkehr und Sicherheit mit. Die Praktika werden je nach Länge und Art des Praktikums unterschiedlich vergütet.

Azubis/Duales Studium. In den Instituten, Einrichtungen, Werkstätten und Laboren des DLR sind an mehreren Standorten immer rund 250 Jugendliche in Ausbildung. Sie werden Bürokaufleute, Industriemechaniker, Koch oder Elektroniker. Im Ausbildungszentrum des DLR in Köln werden sie fit gemacht für ihre Prüfung.

Das DLR bildet auf Initiative der Bundesregierung über den eigenen Bedarf aus. „Auch junge Menschen, die wir nicht übernehmen können, haben nach einer Ausbildung beim DLR beste Chancen auf eine anspruchsvolle Stelle in Wirtschaft oder Industrie“, versichert Christian Jenssen. Wer Theorie und Praxis verbinden und dabei einen Hochschulabschluss machen will, kann sich beim DLR auch für ein duales Studium bewerben. Dabei kooperiert das Forschungszentrum

als Ausbildungsbetrieb mit verschiedenen Hochschulen. Vorlesungszeit an der Hochschule und Praxisblöcke beim DLR wechseln sich ab. Studierende können im Studium vermittelte fachliche und methodische Kenntnisse sofort anwenden und in sechs Semestern ihren Bachelor of Engineering oder Bachelor of Science machen.

BEWERBEN

Bewerbungen sind per Post, per E-Mail oder über das Online-Bewerbungstool möglich.

ANSPRECHPARTNER

Für Fragen zu Stellenangeboten aus dem Jobportal www.DLR.de/jobs

ist in jeder Stellenanzeige ein fachlicher Ansprechpartner genannt.

Generelle Anfragen zu Praktika, Werkstudententätigkeiten, Abschluss- oder Promotionsarbeiten beantwortet das relevante Institut. Die Ansprechpartner der Institute sind unter www.DLR.de, Rubrik „Institute“ zu finden.

AUSWAHLVERFAHREN

Abhängig vom Institut und der zu besetzenden Position werden in der Regel zunächst telefonische Interviews geführt; dann folgt ein persönliches Gespräch.



DLR auf Facebook



Raum für Spitzenforschung

Starten Sie Ihre Mission beim DLR

Brennende Fragen? Dann sind Sie beim DLR in bester Gesellschaft. Hier forschen exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie ambitionierte Nachwuchstalente an Lösungen für die Welt von morgen – in den Bereichen Luft- und Raumfahrt, Energie, Verkehr und Sicherheit. Arbeiten Sie mit uns an faszinierenden Projekten in unserem einzigartigen Forschungsumfeld. Starten Sie Ihre persönliche Mission beim DLR mit einem Besuch auf www.DLR.de/jobs.



Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt

Die Gesellschaft. Über 80 Prozent ihres Umsatzes macht die Dürr AG im Ausland. Über die Hälfte der Mitarbeiter arbeiten nicht in Deutschland und über 30 Prozent von ihnen allein in den aufstrebenden Volkswirtschaften Asiens. Das hätte sich Paul Dürr nie träumen lassen.

1895 begann er im schwäbischen Cannstatt in seiner Bauklemperei damit, Dachrinnen und Blechdächer zu bauen. 1932 übernimmt sein Sohn, macht daraus ein Engineering-Unternehmen und steigt in den Anlagenbau ein. 1950 wird die erste Anlage für chemische Oberflächenbehandlung gebaut und 1963 im belgischen Ford-Werk Genk erstmals eine Anlage zur elektrophoretischen Tauchlackierung installiert.

Bereits Mitte der 60er Jahre entstehen die ersten Dürr-Tochterunternehmen in Brasilien und Mexiko, 1970 eine Gesellschaft in den USA und 1985 folgt der Markteintritt in China.

Das Unternehmen – inzwischen ein börsennotierter Konzern und Mitglied im MDax – besteht heute aus vier Unternehmensbereichen: Paint and Assembly Systems, Application Technology, Measuring and Process Systems und Clean Technology Systems. Darunter operieren sechs Geschäftsbereiche, die ihr Geschäft jeweils weltweit betreiben.

Die Dürr AG in Bietigheim-Bissingen steuert den Konzern und nimmt als Management-Holding zentrale Aufgaben wahr, etwa bei Personal, Finanzen, Kommunikation und Recht.

Produkte und Marktbedeutung. Dürr ist ein weltweit agierender Anbieter von Produkten, Systemen und Dienstleistungen, die vor allem in der Automobilfertigung benötigt werden. Als Systemanbieter plant und baut Dürr Lackierereien und Endmontagewerke, hauptsächlich für die Automobilindustrie, aber auch für den Flugzeugbau. Das Angebotsspektrum umfasst darüber hinaus industrielle Reinigungs-

Bewerber sollten international ausgerichtet sein, denn mehr als die Hälfte seiner Mitarbeiter hat Dürr im Ausland.

systeme, Automatisierungstechnik und Auswuchtmaschinen für die Produktion von Motoren- und Getriebekomponenten sowie Montage-, Prüf- und Befülltechnik für die Endmontage von Fahrzeugen. Hinzu kommt die Umwelttechnik, wo Dürr Abluftreinigungsanlagen für Automobillackierereien und allgemein für die Industrie anbietet.

Rund 80 Prozent seines Umsatzes erzielt Dürr im Geschäft mit der Automobilindustrie, beliefert darüber hinaus aber auch die Flugzeugindustrie, den Maschinenbau sowie die Chemie-, Pharma- und Druckindustrie. In Bezug auf die Aktivitäten entfallen rund 55 Prozent auf den Anlagenbau und 45 Prozent auf den Maschinenbau.

Ergänzend zu dem produzierenden Teil des Portfolios unterstützt Dürr Consulting internationale Kunden als Berater mit einem Planungs- und Beratungsangebot in den Bereichen Automotive, Aircraft, Prüfstände und Industrie.

Das Unternehmen erwirtschaftete 2011 einen Jahresumsatz von rund 1,9 Milliarden Euro und erreichte damit einen Jahresüberschuss

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





Campus“, wo derzeit rund 1.600 Mitarbeiter arbeiten.

Karriere bei Dürr. Das Unternehmen hat einen hohen Einstellungsbedarf, benötigt naturgemäß viele Nachwuchskräfte mit technischen Qualifikationen, stellt aber auch Kaufleute und Naturwissenschaftler ein. Gefragt seien „Macher und Denker, Praktiker und Organisierer“, sagt Paul Eckert, Leiter der Personalentwicklung. Sehr wichtig ist dem Unternehmen, das für sich den Karriere-Slogan „Move the world of technology“ gewählt hat, international ausgerichtete Kandidaten zu gewinnen.

Grundsätzlich gibt es drei Karrierewege: die Fach-, die Projekt- und die Führungslaufbahn. „Zwischen diesen Laufbahnen jedoch gibt es immer die Möglichkeit zu wechseln“, betont Silke Becker, Referentin für Personalmarketing, „und zwar auch über Standorte und Ländergrenzen hinweg, in einen anderen Produktbereich oder eine andere Funktion.“ Wer einmal im Projektmanagement sei, könne zum Beispiel ins Engineering wechseln oder umgekehrt.

Damit die Mitarbeiter Familie und Berufsleben leichter vereinbaren können, bietet Dürr flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Telearbeitsplätze und beteiligt sich an der Initiative „Erfolgsfaktor Familie“ vom Bundesfamilienministerium. Für Familien gibt es außerdem Angebote wie Ferienbetreuung, Kita-Plätze und Familientage.

Junior Professionals. Regelmäßig stellt Dürr Nachwuchskräfte ein, die bereits erste Berufserfahrung nach ihrem Studium gesammelt haben und sich weiterentwickeln wollen. Der Schwerpunkt liegt hier auf allen Ingenieurqualifikationen, insbesondere dem Maschinen- und Anlagenbau sowie anderen technischen Qualifikationen.

Hochschulabsolventen. Wer schnell durchstarten und in internationale Projekte einsteigen will, wählt am besten den Direkteinstieg bei Dürr. Die Einarbeitung geschieht „on the job“ und der Vorgesetzte steht fachlich und in persönlichen Fragen als Ansprechpartner zur Verfügung. Mit ihm werden auch die Entwicklungsmöglichkeiten erörtert und erste Schritte festgelegt.

von 64,3 Millionen Euro. In den ersten neun Monaten 2012 stieg der Umsatz um rund 25 Prozent. Der Umsatz soll, nach dem starken Anstieg in 2011 und 2012, in den kommenden Jahren um durchschnittlich fünf bis zehn Prozent steigen.

Standorte und Mitarbeiter. Das Unternehmen beschäftigt etwa 7.500 Mitarbeiter an 50 Standorten in 23 Ländern weltweit und hat binnen des vergangenen Jahres fast 900 Köpfe hinzugewonnen. 45 Prozent der Mitarbeiter sind allein in den zehn deutschen Gesellschaften tätig, viele weitere in 13 Ländern Europas, aber auch immer mehr in den aufstrebenden Volkswirtschaften Asiens. Bis 2015 soll sich der Mitarbeiteranteil in diesen Märkten auf rund 35 Prozent erhöhen. Auftragseingang und Umsatz des Konzerns sollen dauerhaft zur Hälfte aus den Emerging Markets kommen. Im Fokus steht vor allem China, der mittlerweile größte Automobilmarkt der Welt.

Seine Unternehmenszentrale verlagerte Dürr 2009 von Stuttgart ins nahegelegene Bietigheim-Bissingen auf den neu gebauten „Dürr

Alternativ bietet sich das Trainee-Programm an, das es in drei verschiedenen Schwerpunktbereichen gibt: im Projektmanagement, Engineering und im Bereich Finance/Controlling. Hier ist der Entwicklungspfad eher der eines Generalisten und daher geht es darum, einen möglichst guten Überblick über das Unternehmen zu bekommen. Dies wird erreicht über jeweils mehrmonatige Einsätze in mindestens vier verschiedenen Bereichen des Unternehmens. Teil des 15-mona-

Jobguide



tigen Programms ist auch mindestens ein Auslandsaufenthalt von drei bis fünf Monaten.

Für das Trainee-Programm gelte das gleiche Einstiegsgehalt wie für den Direkteinstieg, sagt Silke Becker. Die Trainees haben von Anfang an einen unbefristeten Arbeitsvertrag und werden auf eine Zielposition hin entwickelt. Dabei biete das Programm genügend Flexibilität, im Zeitablauf die Präferenzen der Trainees zu berücksichtigen und diese mit den Bedürfnissen des Unternehmens abzustimmen, erklärt sie. Begleitet und gefördert werden die Trainees von einem Mentor aus dem Management und durch Weiterbildungsveranstaltungen, an denen teils alle Trainees gemeinsam teilnehmen, etwa interkulturelle Trainings, teils werden die Maßnahmen auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten.

Erwartet wird von Bewerbern für das Traineeprogramm, dass sie unternehmerisch denken, hohes Engagement erkennen lassen sowie die Bereitschaft zur Übernahme von (Führungs-)Verantwortung. Das Personalmanagement legt Wert auf erste Praxiserfahrung und einen mehrmonatigen Studien- oder Arbeitsaufenthalt im Ausland. Wichtig in einem international agierenden Unternehmen sind überdies verhandlungssicheres Englisch und idealerweise noch eine weitere Fremdsprache sowie Interesse an interkultureller Zusammenarbeit.

Das Programm beginnt im Oktober jeden Jahres, ausgeschrieben wird im März.

Abschlussarbeiten. Dürr begleitet regelmäßig Studierende bei ihren Abschlussarbeiten und veröffentlicht Themenvorschläge dafür auf seiner Website. Jedoch sind auch Initiativbewerbungen mit eigenen Vorschlägen willkommen. Die Studierenden würden in ein Team eingebunden und intensiv persönlich betreut, erklärt das Unternehmen. Autoren von Abschlussarbeiten erhalten 650 Euro im Monat, bei Masterarbeiten sind es 750 Euro, zusätzlich erstattet das Dürr bis zu 200 Euro der Wohn- und Fahrtkosten.

Praktika. Dürr bietet allein in Bietigheim 100 Studierenden pro Jahr die Möglichkeit, im Tages- und Projektgeschäft mitzuarbeiten.

Darüber hinaus gibt es viele weitere Möglichkeiten deutschlandweit und international. In welchen Bereichen und bei welchen Themen Praktikanten dabei jeweils optimal eingesetzt werden, wird vorab gemeinsam festgelegt. Aktuelle Praktikumsangebote veröffentlicht das Unternehmen immer auf seiner Website, aber auch Initiativbewerbungen sind möglich.

Auslandspraktika gibt es im Rahmen von Projektmanagement-Einsätzen, zum Beispiel in China, Indien, der Türkei und Schweden. Wer Auslandsluft schnuppern will, sollte dafür auf jeden Fall sechs Monate Zeit einplanen.

Sinnvoll ist es generell, sich vier bis fünf Monate vor dem gewünschten Praktikumsbeginn zu bewerben. Praktikanten im Inland bekommen eine monatliche Vergütung von 650 Euro sowie 200 Euro Wohn- und Fahrtkosten, bei Auslandspraktika wird zusätzlich der Flug bezahlt sowie eine Unterkunft vor Ort und die Auslandsrankenversicherung. Wer als

Praktikant auf den Geschmack gekommen ist, kann gegebenenfalls anschließend weiter studienbegleitend oder in den Semesterferien als Werkstudent mitarbeiten. Dies gilt auch für Studierende ohne vorherige Praxiserfahrung bei Dürr.

Azubis/Duales Studium. Die Zahl der Auszubildenden nimmt seit Jahren immer weiter zu und soll auch 2013 noch einmal steigen. Das Unternehmen bildet Industriemechaniker, Mechatroniker und Technische Zeichner aus, aber der Schwerpunkt liegt auf dualen Studienangeboten, bei denen man den Bachelor of Engineering erwerben kann in den Studiengängen Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen oder Informationstechnik. In kaufmännischen Berufen werden Industriekaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation ausgebildet. Hier kann der Bachelor of Arts im Studiengang BWL-Industrie erworben werden. Die Ausbildungen fangen jeweils im September an, eine Bewerbung sollte bis Sommer des Vorjahres eingegangen sein.

BEWERBEN

Vorzugsweise per E-Mail mit vollständigen Unterlagen als pdf (max. drei MB).

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals/Hochschulabsolventen: bewerbungen@durr.com
Abschlussarbeiten, Werkstudenten, Praktikanten: hmarketing@durr.com
Auszubildende/Schul-Praktikanten: hans-uwe.klaiber@durr.com



AUSWAHLVERFAHREN

Bei allen Interviews; für Trainee-Programm Auswahlverfahren im Juni/Juli mit telefonischem Vorgespräch und Auswahltag in der Konzernzentrale.



MOVE THE WORLD OF TECHNOLOGY

IHRE KARRIERE BEI DÜRR

Was uns bewegt.

Wir stehen an der Spitze des Weltmarktes – bei Lackier-, Montage- und Umwelttechnik sowie in der Auswucht- und Reinigungstechnik. Für unsere Kunden schaffen wir weltweit Grundlagen zur ökonomischen und nachhaltigen Entwicklung von Fertigungsumgebungen.

Was Sie antreibt.

Mit Kreativität neue Lösungen suchen, mit Engagement ein Ziel verfolgen, mit Freude Herausforderungen annehmen. So möchten Sie Ihre Karriere bei uns aktiv gestalten.

Was wir zusammen erreichen können.

Mit dem Rückenwind einer unternehmerischen Vision sorgen wir gemeinsam für internationalen Erfolg und mehr Innovation rund um alle Themen, die Dürr in der Welt bewegt.

Unternehmergeist geweckt?
www.durr.com/karriere



EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Durlacher Allee 93_76131 Karlsruhe_07 21-91 53 20 50_www.enbw.com

Die Gesellschaft. 16 Kilometer vor der Küste Mecklenburg-Vorpommerns liegt Deutschlands erster kommerzieller Off-Shore-Windpark in der Ostsee: EnBW Baltic 1. Dieses Großprojekt ist der erste Windpark, der ganz ohne Fördermittel und Forschungscharakter entstanden ist und mit dem der jährliche Strombedarf von 50.000 Haushalten gedeckt werden kann.

Das Stammland der EnBW jedoch ist nicht die Küstenregion, sondern das Land Baden-Württemberg, wo das Unternehmen der größte Energieversorger ist. Der Konzern besteht aus verschiedenen Gesellschaften, die in den drei Geschäftsfeldern Strom, Gas sowie Energie- und Umweltdienstleistungen tätig sind.

Unter den Tochtergesellschaften des EnBW-Konzerns dürfte vor allem das Unternehmen Yello Strom bekannt sein, das national den „gelben Strom“ an Privat- und kleinere Gewerbekunden vertreibt. Beteiligungen gibt es unter anderem in Deutschland (z.B. Stadtwerke Düsseldorf), der Schweiz, der Türkei sowie in Tschechien, der Slowakei, Polen und Ungarn.

Die beiden größten Aktionäre der EnBW mit jeweils 46,75 Prozent der Anteile sind die OEW Energie Beteiligungs GmbH, hinter der der Zweckverband Oberschwäbische Elektrizitätswerke steht, und das Land Baden-Württemberg.

Produkte, Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die EnBW deckt die Wertschöpfungskette eines Energiekonzerns im Bereich Strom vollständig ab, also von der Erzeugung über Handel/Beschaffung, Transport/Verteilung bis zum Vertrieb. Auch Leistungen wie Energieeffizienzberatung, intelligente Stromzähler, Elektromobilität und Contracting für Industriekunden zählen zum Portfolio.

Mit eigenen und teileigenen Kraftwerken, Beteiligungen und langfristigen Kraftwerksbezugsverträgen verfügt EnBW über eine installierte elektrische Leistung von rund 13.500 Megawatt und einen Erzeugungsmix aus Kernenergie, Kohle, Gas, Öl, Wasser und son-

stigen erneuerbaren Energieträgern. 59 Prozent der Stromerzeugung von EnBW sind CO₂-frei. Neben Kernenergie wird derzeit bereits viel Strom aus Wasserkraft erzeugt und in den nächsten Jahren soll weiter erheblich in erneuerbare Energien investiert werden. Das Ziel ist, bis zum Jahr 2020 rund 20 Prozent des Stroms aus regenerativen Quellen zu gewinnen.

Durch Projekte, die über Gesellschaften und Geschäftsfelder hinausgehen, lernt man alle Aspekte der Wertschöpfungskette kennen.

EnBW ist nach Eon und RWE das drittgrößte unter den vier großen Energieversorgungsunternehmen Deutschlands, zu denen auch noch Vattenfall als Nummer vier zählt. Das Unternehmen erzielte 2011 bei einem Umsatz von 18,5 Milliarden Euro ein Ebit von 670 Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. EnBW beschäftigt rund 20.000 Mitarbeiter. In der Konzernzentrale in Karlsruhe sind neben der Holding auch ein Großteil des IT-Bereichs, der Handelsgesellschaft und Teile des Vertriebs und Marketings beheimatet. In Stuttgart, einem weiteren großen Standort, sitzen in der „EnBW City“ vor allem der

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





Vertrieb, der Netzbetreiber und die Kraftwerksgesellschaft. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Kraftwerks- und Vertriebsstandorten im Großraum Baden-Württemberg sowie Repräsentanzen in Berlin und Brüssel.

Karriere bei EnBW. Als großes Unternehmen mit vielen Gesellschaften und Geschäftsfeldern bietet die EnBW ihren Mitarbeitern vielfältige Karrieremöglichkeiten. Durch Projekte, die über die Grenzen der Gesellschaften und Geschäftsfelder hinausgehen, lernen sie zudem alle Aspekte der Wertschöpfungskette kennen und knüpfen ein breites Netzwerk im Konzern. Bei der Karriereentwicklung sind Wechsel zwischen Gesellschaften und Funktionen nicht unüblich.

Wer weiterkommen möchte, kann dies klassisch durch Übernahme von Führungsverantwortung tun oder sich in einer Fachlaufbahn weiterentwickeln. Erkannt werden Entwicklungsbedarfe im regelmäßigen Mitarbeitergespräch mit der Führungskraft und durch den Einsatz des EnBW-Kompetenzmanagements. Dabei kann die Entwicklung „on the job“ gefördert werden oder – zum Beispiel bei Führungskräften oder Mitarbeitern, die in einer Nachwuchskonferenz als Potenzialträger identifiziert wurden – durch verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet EnBW verschiedene Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten, wie die flexible Arbeitszeit und verschiedene Arbeitszeitmodelle. Darüber hinaus gibt es sowohl Angebote und Beratung zur Kinderbetreuung als auch bei pflegebedürftigen Angehörigen. Beim Ausfall der Kinderbetreuung können Mitarbeiter ihre Kinder in speziell eingerichteten Kinderbüros mitbringen. In den Schulferien gibt es Freizeitangebote für Kinder arbeitender Eltern und eigene Ferienhäuser des Konzerns, wenn Familien zusammen wegfahren wollen.

Darüberhinaus macht die EnBW Angebote zur Gesundheitsförderung und -vorsorge und hat verschiedene Sport- und Freizeitgruppen. Die Angebote reichen von Gymnastikangeboten über Fußball, Volleyball, Basketball, Tischtennis, Badminton, Squash, Radsport, Tauchen, Klettern, Laufen und Kegeln bis zum Tanzen und Skifahren.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Akademische Nachwuchskräfte mit ersten Jahren Berufserfahrung und Hochschulabsolventen sind für EnBW besonders interessant, wenn sie aus den Ingenieurwissenschaften kommen, vor allem dem Wirtschaftsingenieurwesen, der Elektrotechnik, dem Maschinenbau, der Umwelt- und Verfahrenstechnik sowie der Kraftwerks- und Energietechnik.

Jobguide



Außerdem sind Wirtschaftswissenschaftler und Informatiker gefragt. Absolventen verdienen zwischen 45.000 und 50.000 Euro. Bei Junior Professionals ist das Gehalt sehr stark stellenabhängig und ergibt sich aus Qualifikation und Funktion.

Zusätzlich zum Direkteinstieg bietet das Unternehmen ein Konzern-Trainee-Programm an. In 15 Monaten durchlaufen die Trainees verschiedene Stationen entlang der Wertschöpfungskette, lernen den Konzern aus den unterschiedlichsten Blickwinkeln kennen und bauen sich ein breites Netzwerk auf.

Abschlussarbeiten/Praktika. Über 1.000 Plätze stellt das Energieunternehmen insgesamt pro Jahr für Studierende zur Verfügung. Zum einen werden praxisorientierte Diplom-, Bachelor-, und Masterarbeiten aus den Studienrichtungen betreut, aus denen EnBW auch Absolventen einstellt (s.o.). Die Vergütung liegt zwischen 650 und 800 Euro im Monat.

Darüber hinaus werden viele studentische Praktikanten beschäftigt, die in allen Funktionen im Unternehmen eingesetzt werden. Ein Praktikum dauert in der Regel mindestens acht Wochen und wird mit 300 bis 750 Euro im Monat vergütet. Werkstudenten erhalten ein Gehalt auf Stundenbasis.

Für Schüler bietet die EnBW mehr als 400 ein- bis zweiwöchige Praktikumsplätze an, hier erhalten die Schüler bereits Einblicke in die Berufsbilder, in denen die EnBW ausbildet.

Azubis/Duales Studium. Die EnBW stellt rund 200 junge Menschen ein, die ihre Berufsausbildung in technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen sowie in dualen Studiengängen mit dualen Hochschulen oder Fachhochschulen (Kooperative Studiengänge) beginnen möchten. Ausbildungsbeginn ist jeweils im September. In den technischen Berufen bildet die EnBW Chemielaboranten, Elektroniker für Betriebs- und Automatisierungstechnik und Mechatroniker aus, in den kaufmännischen Berufen sind es Industrie- und Informatikkaufleute.

Duale Studiengänge führen in den Fächern BWL Industrie zum Bachelor of Arts, in Elektrotechnik, Energiewirtschaft, Verfahrenstechnik sowie Wirtschaftsingenieurwesen zum Bachelor of Engineering. Ein Bachelor of Science ist das Ziel in den Fächern Wirtschafts-

informatik und Sicherheitswesen/Strahlenschutz. Überdies gibt es kooperative Studiengänge in Mechatronik Plus sowie in Mechatronik und Mikrosystemtechnik, die ebenfalls mit dem Bachelor of Engineering abschließen.

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

Besonderheiten. Die EnBW bietet besonders qualifizierten und engagierten Studenten die Aufnahme in das Energy Career Program an, in dem Studenten verschiedene Gesellschaften kennenlernen, sich mit Führungskräften und Experten in

Business Talks austauschen und bei ihrem Berufseinstieg unterstützt werden.

Überdies engagiert sich der Konzern mit dem Programm „Network²“ in der Förderung von Studierenden an zehn Technischen Hochschulen, die sich für energiewirtschaftliche oder netztechnische Themen interessieren. Die Studierenden werden während ihrer letzten drei Semester mit einem Förderbetrag von monatlich 250 Euro für maximal 18 Monate unterstützt, erhalten Einladungen zu Veranstaltungen und Mentoring-Angebote.

Außerdem gehört die EnBW zu den Förderunternehmen des „KompetenzKompass“ am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und von Femtec, einem Netzerk zur Förderung von Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften.

BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsmanagementsystem auf der Website



ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschulabsolventen: P-Direkt (07 21-9 15-3 20 50) oder Daniela Eggers (07 21-63-1 40 01), d.eggers@enbw.com

Abschlussarbeiten, Werkstudenten, Praktikanten: Lena Walter (07 21-63-1 41 14), l.walter@enbw.com

Auszubildende: P-Direkt (07 21-9 15-3 20 50), bewerber@enbw.com

Schul-Praktikanten: abhängig vom Standort, Infos unter www.enbw.com/ausbildung

AUSWAHLVERFAHREN

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



EnBW auf Facebook

Gestalten Sie Ihre Zukunft. Mit Energie.



Gemeinsam neue Wege gehen.

Vielfältige Herausforderungen. Partnerschaftliche Unternehmenskultur. Leistungsstarke Teams. Das ist die EnBW Energie Baden-Württemberg AG. Als eines der größten Energieversorgungsunternehmen in Deutschland und Europa konzentrieren wir uns mit rund 20.000 Mitarbeitern auf die Tätigkeitsbereiche Strom, Gas sowie Energie- und Umwelt-dienstleistungen. Wir ermöglichen es Studenten, praktische Erfahrungen zu sammeln, Verantwortung zu tragen, Netzwerke zu knüpfen und sich weiterzuentwickeln. Ob **Praktikum**, **Werkstudententätigkeit** oder **Abschlussarbeit** – bringen auch Sie Ihr Wissen ein und arbeiten Sie gemeinsam mit uns an der Energie der Zukunft!

Überzeugen Sie sich von der Vielfalt der EnBW unter www.enbw.com/karriere



EnBW

Energie
braucht Impulse

Goldbeck GmbH

Ummelner Straße 4-6_33649 Bielefeld_05 21-94 88-0_www.goldbeck.de

Die Gesellschaft. Die Anfänge der Unternehmensgruppe Goldbeck gehen auf das Jahr 1969 zurück, als Ortwin Goldbeck in Bielefeld mit dem Stahlbau beginnt. Die Goldbeck Stahlbau KG bearbeitet damals Einzelaufträge, bei denen nach Stahltonnage abgerechnet wird. In den 80er Jahren wird daraus ein Geschäft mit schlüsselfertigem Bauen, weil nach und nach Vorprodukte und Bauteile zu ausgereiften Bausystemen weiterentwickelt werden. Das ermöglicht die rationelle, industrielle Fertigung von Stahlelementen. In dieser Zeit baut Goldbeck auch ein flächendeckendes Niederlassungsnetz auf.

In den neunziger Jahren wird das Geschäft in neuen Bundesländern aufgebaut und es entsteht ein begleitendes Dienstleistungsportfolio. In der ersten Dekade des neuen Jahrtausends expandiert das Unternehmen nach Zentraleuropa, Großbritannien, Österreich und in die Schweiz. Bis heute ist Goldbeck ein unabhängiges, inhabergeführtes Unternehmen geblieben. Zwei Söhne des Gründers sind Mitglied der Geschäftsleitung der Goldbeck GmbH.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Der Schwerpunkt des Leistungsspektrums von Goldbeck ist das Konzipieren, Bauen und Betreuen von Büro- und Geschäftshäusern, Produktions- und Logistikhallen, Einkaufszentren, Parkhäusern, Sporthallen sowie gewerblichen Solaranlagen. Vielfach werden auch Schulen als Public-Private-Partnership-Projekte realisiert. Den Bau der gewerblichen und kommunalen Immobilien ergänzt Goldbeck mit einer Vielzahl an ergänzenden Dienstleistungen – von der Immobilienentwicklung über Finanzierungsberatung bis hin zum Facility Management.

Immer geht es bei den Bauprojekten darum, Wirtschaftlichkeit, Qualität und Schnelligkeit zu vereinbaren. Daher ist die eigene industrielle Fertigung wesentlicher Bauteile wichtiger Teil der Strategie. Das hat den Vorteil, dass alle Elemente – von den Betonteilen über Stahltragwerke und Aluminiumfassaden bis hin zu Fensterelementen – eine genau definierte, gleich bleibende Qualität haben. Hohe Stück-

zahlen machen zudem die Herstellung sehr wirtschaftlich. Und auf der Baustelle senken kurze Bauzeiten die Montagekosten. Gleichzeitig bietet diese Vorgehensweise technische und gestalterische Optionen.

Nach Fertigstellung der Gebäude bietet Goldbeck den Eigentümern Leistungen von der Wartung über Reinigungs- und Hausmeisterdienste bis hin zur Liegenschaftsverwaltung an.

Das 43. Wirtschaftsjahr seiner Geschichte beendete das Unternehmen Ende März 2012 mit einem Gruppenumsatz von 1,3 Milliarden Euro. Zu seinem Ertrag macht das Goldbeck keine Angaben.

Standorte und Mitarbeiter. Goldbeck beschäftigt 3.300 Mitarbeiter am Hauptsitz in Bielefeld, in den zwei Systemzentren in Bielefeld und Mannheim sowie in Fertigungsbetrieben für Stahltragwerke und Aluminium-Elemente in Bielefeld und in Treuen im Vogtland. Hinzu kommen vier Betonfertigteilwerke, eines in Hamm/Westfalen, eines in Ulm und zwei weitere in der Tschechischen Republik. Außerdem sitzen Vertriebs- und Service-Mitarbeiter an 38 Standorten in Deutschland und im europäischen Ausland. Jede dieser Niederlassungen arbeitet selbständig wie ein eigenes Unternehmen.

Karriere bei Goldbeck. Die Karrierentwicklung wird individuell an den Mitarbeitern ausgerichtet, festgelegte Karrierestufen gibt es nicht. Ein häufiger Einstieg ist der als Bauleiter oder Planer. Der Bauleiter kann sich zum Projektleiter oder Verkäufer, der Planer in Richtung einer Teamleitungsfunktion weiterentwickeln. Generell gilt: Wer eine Führungsrolle übernehmen möchte, kann dies tun. Daneben gibt es eine Projekt- und eine Expertenlaufbahn. Auslandseinsätze kommen vereinzelt im Bereich Solar vor, derzeit vor allem in Großbritannien.

Unter dem Begriff „Goldbeck-Campus“ werden alle Einarbeitungsprogramme, aber auch Methodentrainings, Fachseminare, Sprachkurse, Nachwuchs- und Führungskräfteprogramme zusammengefasst. Zusätzlich werden Mentoring- und Coaching-Maßnahmen angeboten, wobei es für weibliche Potenzialträgerinnen ein spezielles Mentoringprogramm gibt.

Junior Professionals. Immer wieder entsteht Bedarf an berufserfahrenen Architekten, Bauingenieuren, Elektro- und Versorgungstechnikern sowie Wirtschaftsingenieuren der Fachrichtung Bau.

Hochschulabsolventen. Architekten, Bauingenieure, Elektro- und Versorgungstechniker sowie Wirtschaftsingenieure der Fachrichtung Bau beginnen bei Goldbeck im Wege des Direkteinstiegs. Sie sollten konzeptionell denken, kundenorientiert arbeiten und Aufgaben

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Bauingenieure	+
Architekten	+
Elektrotechnik-Ingenieure	+
Versorgungstechnik-Ingenieure	+
Wirtschaftsingenieure	+



kreativ lösen können. Zusätzlich gibt es ein 18-monatiges Trainee-Programm für Wirtschaftsingenieure mit Schwerpunkt Bau, das durch die Bereiche Einkauf und Controlling führt und auf eine Aufgabe als Niederlassungskaufmann vorbereitet. Zusätzlich gibt es für Absolventen der Architektur, des Bauingenieurwesens und des Wirtschaftsingenieurwesens/Bau ein Trainee-Programm im Vertrieb, das 30 Monate dauert und zum Projektleiter Kundenberatung und Verkauf führt. Die Trainee Stellen werden nach Bedarf vergeben.

Abschlussarbeiten. Das Unternehmen betreut praxisorientierte Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten aus den relevanten Fächern. Bewerber sollten bereits einen Themenvorschlag machen können. Abschlussarbeiten werden gerne in Verbindung mit Praktika vergeben, damit ein für das Unternehmen und den Kandidaten optimales Thema erarbeitet werden kann.

Praktikanten. Insgesamt werden pro Jahr zehn bis 20 Plätze angeboten für Schüler sowie für Studierende, die ein Praxissemester absolvieren. Außerdem beschäftigt Goldbeck Werkstudenten. Bevorzugt werden Bauingenieure, Architekten, Wirtschaftsingenieure, Betriebswirte, Elektro- und Versorgungstechniker. Bauingenieure und Architekten werden eingesetzt in der Bau- oder Tragwerksplanung in Bielefeld und Hirschberg bei Mannheim sowie in der Planung in den Niederlassungen, Elektro- und Versorgungstechniker in der Planung und Bauleitung der Gebäudetechnik in Bielefeld, Hirschberg und Treuen (bei Plauen) und Wirtschaftsingenieure der Fachrichtung Bau gehen ins Controlling in Bielefeld, in den Technischen Einkauf oder die Betriebswirtschaft in allen Niederlassungen. Außerdem sind in der Personalentwicklung in Bielefeld Praktika möglich.

Schüler bleiben mindestens zwei Wochen, Studenten im Praktikum mindestens drei Monate. Studentische Praktika werden vergütet, wobei die Höhe vom eventuellen Umzugsaufwand abhängt.

Azubis/Duales Studium. 35 Auszubildende und Studenten starten im August 2013 als angehende Industriekaufleute, Metallbauer, Bauzeichner, Technische Systemplaner, Fachinformatiker, Fachleute für Bürokommunikation oder Immobilienkaufleute. Außerdem gibt es Angebote für ein duales Studium im Bereich Bauingenieurwesen, BWL Facility Management, Betriebswirt/Industrie und Wirtschaftsingenieur Facility Management. Die Bewerbung sollte ein Jahr vor Ausbildungsbeginn vorliegen.

BEWERBEN

ausschließlich über das Bewerbungsmanagementsystem auf der Website

ANSPRECHPARTNER

Personalentwicklung (-12 60),
go-to-goldbeck@goldbeck.de



AUSWAHLVERFAHREN

Einzelinterviews und Fachgespräche, ergänzend auch Tests, situative Aufgaben und Praxisbeispiele



Goldbeck auf Xing



Perspektiven schaffen

GOLDBECK konzipiert, baut und betreut mit 3.300 Mitarbeitern und 1,3 Milliarden € Umsatz im Jahr energieeffiziente gewerbliche und kommunale Immobilien, Parkhäuser sowie Solaranlagen in ganz Europa.

An über 35 Standorten in Deutschland und Europa suchen wir Ingenieure und Architekten (w/m) als

- Bau-/Projektleiter SF-Bau
- Verkaufingenieure
- Planungsingenieure Konstruktiver Ingenieurbau
- Technische Einkäufer
- Planer Elektro- und Versorgungstechnik

Voraussetzungen:

- erfolgreich abgeschlossenes Studium als Ingenieur oder Architekt
- idealerweise erste Berufserfahrung
- sehr gute Kommunikations- und Teamfähigkeit
- hohes Engagement sowie Eigeninitiative

Gerne bieten wir Ihnen auch die Möglichkeit, Ihr Praxissemester bei uns zu absolvieren. Absolventen erhalten bei uns die Chance, ihre im Studium gewonnenen Kenntnisse in der Praxis umzusetzen.



Sie möchten mehr erfahren? Unser aktuelles Stellenangebot finden Sie in unserem Karriereportal www.goldbeck.de/karriere.

Wir freuen uns darauf, Sie kennenzulernen!

GOLDBECK GmbH
Ummelner Straße 4-6 | 33649 Bielefeld
Tel. 0521/9488-1261

Jobguide

Company

Jungheinrich AG

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



Die Gesellschaft. Das erste Produkt der 1953 in Hamburg gegründeten Jungheinrich & Co. Maschinenfabrik war die „Ameise 55“, ein Elektro-Vierrad-Stapler. Heute werden Gabelstapler aus dem Hause Jungheinrich in alle Welt verkauft. Seit 1990 ist das Hamburger Unternehmen börsennotiert. Knapp die Hälfte der Aktien befindet sich zwar in Streubesitz, die stimmberechtigten Stammaktien liegen jedoch weiter in Händen der Familien der Töchter des Firmengründers Friedrich Jungheinrich.

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

Jungheinrich ist nach eigenen Angaben weltweit drittgrößter Anbieter in der Branche und steigerte im Geschäftsjahr 2012 seinen Umsatz von 2,12 auf rund 2,5 Milliarden Euro. Zu seinem Gewinn macht das Unternehmen keine Angaben.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt der Konzern über 11.200 Menschen in mehr als 33 Ländern – davon knapp 5.150 in Deutschland. Die Hauptproduktionsstandorte sind Norderstedt bei Hamburg und Moosburg

nahe München. In Lüneburg werden Sonderbauten und Kleinserien gefertigt. Gebrauchstapler werden seit 2009 in einem neuen Werk in Dresden für den Wiederverkauf aufgearbeitet. In Landsberg bei Leipzig entstand ebenfalls 2009 ein Produktionswerk für Elektro-Niederhubwagen. Gebaut wird derzeit ein Zentrallager für die Ersatzteilversorgung im schleswig-holsteinischen Kaltenkirchen und ein neues Werk in Degerndorf nahe München. Den chinesischen Markt bedient ein Produktionswerk bei Shanghai.

In Deutschland, Europa und Südostasien unterhält Jungheinrich rund 30 Vertriebsniederlassungen. Der Rest der Welt wird von Repräsentanzen, Servicestandorten und durch ein dichtes Händlernetz abgedeckt.

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

Die internationale Ausrichtung schlägt sich zudem in dem konzernweiten Personalentwicklungsprogramm „Going Global with Jungheinrich“ nieder, mit dem das Unternehmen durch Auslandseinsätze von bis zu sechs Monaten den internationalen Austausch seiner Mitarbeiter fördert. Die Teilnehmer sollen so internationale Erfahrungen sammeln, Netzwerke und Kontakte aufbauen, Know-how transferieren, Projekte begleiten und eventuell auch den Grundstein für einen längerfristigen Aufenthalt im Ausland legen.

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

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

Alternativ können sich Hochschulabsolventen als Trainee bewerben. Das Programm bei Jungheinrich dauert 24 Monate, ist international

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

ausgerichtet und wird individuell mit den Teilnehmern abgestimmt. Die Trainees arbeiten im Tagesgeschäft mit und übernehmen auch eigene Projekte im In- und Ausland. Parallel dazu finden Feedback-Gespräche und Weiterbildungsseminare statt.

Mögliche Stationen sind der Vertrieb, die Bereiche Technik, Finanzen, Personal, Controlling, Einkauf und IT. Ein Auslandsaufenthalt ist obligatorisch, in der Regel sammeln die Nachwuchskräfte Erfahrung in zwei verschiedenen Ländern. Die Trainees profitieren von einem internationalen Netzwerk – und jeder dritte Trainee startet nach dem Programm auf einer festen Stelle im Ausland durch. Das Einstiegsgehalt für Absolventen liegt bei circa 43.000 Euro.

Abschlussarbeiten. Jungheinrich betreut Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Ein vorheriges Praktikum ermöglicht einen intensiven Einblick in den Konzern und erleichtert die Themenfindung. Studierende können sich aber auch initiativ mit einem eigenen Themenvorschlag bewerben. Die Arbeiten werden mit 700 bis 1.000 Euro vergütet.

Praktikanten. Für Studenten stehen circa 250 Plätze zur Verfügung. Besonders interessiert ist Jungheinrich an Maschinenbauern, Fahrzeug-, Konstruktions- und Elektrotechnikern sowie Wirtschaftsingenieuren und (Wirtschafts-)Informatikern, aber auch an Betriebswirten. Studierende sollten mindestens zwölf Wochen bleiben und bekommen 700 Euro monatlich. Wer schon einen Studienabschluss oder das Vordiplom in der Tasche hat und die Zeit bis zum Start des

Masterstudiengangs mit einem Praktikum überbrücken möchte, bekommt pro Monat 1.000 Euro.

Azubis/Duales Studium. Derzeit bildet Jungheinrich circa 100 Berufseinsteiger zu Mechatronikern, Industriemechanikern und -elektronikern, technischen Produktdesignern sowie zu Industrie- und Bürokaufleuten aus. Zudem besteht die Möglichkeit zum Dualen Studium im Bereich Technik, Wirtschaft oder IT. Die Bewerberauswahl für 2013 erfolgt im Sommer 2012.

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Alle Ansprechpartner:

0 40 - 69 48 + Durchwahl

Hochschulabsolventen, Trainees:

Editha Schölermann (-14 26)

Junior Professionals: Anne-Kristin Zumwinkel (-18 38)

Praktikanten, Abschlussarbeiten: Sebastian Müller (-25 80)

Auszubildende: Sarah Rajemison (-20 90)

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Tests für Azubis und Assessment-Center für Trainees

Karriere. Hier ist die Chance.

Ohne Jungheinrich bliebe Ihr Einkaufswagen vermutlich leer. Und nicht nur der. Täglich bewegen unsere Geräte Millionen von Waren in Logistikzentren auf der ganzen Welt.

Unter den Flurförderzeugherstellern zählen wir zu den Top 3 weltweit, sind in über 30 Ländern mit Direktvertrieb vertreten – und sehr neugierig auf Ihre Bewerbung.

www.jungheinrich.de/karriere

Jungheinrich Aktiengesellschaft
Personalentwicklung · Sebastian Müller

JUNGHEINRICH
Machines. Ideas. Solutions.

Salzgitter AG

Eisenhüttenstraße 99_38239 Salzgitter_0 53 41-21-01_www.salzgitter-ag.de

Die Gesellschaft. Die Salzgitter AG ist eine der ältesten Aktiengesellschaften in Deutschland. Sie ist börsennotiert und Mitglied im MDax, mehr als ein Viertel der Anteile hält das Land Niedersachsen. Die Geschichte des Konzerns beginnt 1858 mit der Gründung der Aktiengesellschaft Ilseder Hütte in der niedersächsischen Stadt Peine, die damals noch zum Königreich Hannover gehörte. Zahlreiche Übernahmen, Fusionen und Namenswechsel prägten die weitere Unternehmensentwicklung.

Eine große und für den Konzern sehr wichtige Transaktion fand im Jahr 2000 statt: Nach der Mannesmann-Übernahme durch Vodafone übernahm die Salzgitter AG von den Briten die Mannesmannröhren-Werke AG in Mülheim an der Ruhr – bekannt durch die Herstellung nahtloser Stahlrohre nach Erfindungen der Gebrüder Mannesmann. Dadurch verschaffte sich das Unternehmen eine führende Position in diesem Marktsegment. Mitte 2007 hat die Salzgitter AG dann die Mehrheit an der Klöckner-Werke AG in Frankfurt am Main übernommen. Diese Industrieholding mit weltweiten Tochtergesellschaften bildet seitdem den neuen Unternehmensbereich Technologie.

Produkte und Marktbedeutung. Die Geschäfte der Salzgitter AG werden jeweils in operativ selbstständigen Gesellschaften betrieben, die in die Geschäftsbereiche Stahl, Handel, Röhren, Dienstleistungen und Technologie eingegliedert sind.

Die Geschäftsbereiche Stahl und Röhren produzieren und verkaufen eine breite Palette hochwertiger Spezial- und Markenstähle für unterschiedlichste Anwendungen. Zum Einsatz kommen die Produkte unter anderem im Automobil- und Schiffbau, bei Stahlbauten, im Druckbehälterbau und bei Leitungsrohren. Mit durchschnittlich über sieben Millionen Tonnen Rohstahlproduktion liegt die Salzgitter AG nach eigenen Angaben auf Rang zwei der deutschen Stahlproduzenten.

Der Unternehmensbereich Technologie befasst sich unter anderem damit, industrielle Abfüll- und Verpackungsanlagen für die

Getränkeindustrie zu bauen. Die Dienstleistungsangebote des Unternehmens – wie Rohstoff-Versorgung, IT-Services und Forschung – richten sich vorwiegend an die Nachfrage innerhalb des Konzerns, werden aber auch extern angeboten. Mit einem Netz von Vertriebsbüros rund um den Globus sorgt der Unternehmensbereich Handel für die internationale Präsenz des Konzerns. Der Konzernumsatz stieg 2012 im Vergleich zum Vorjahr um sechs Prozent auf 10,4 Milliarden Euro. Das Ergebnis nach Steuern lag bei 99,8 Millionen Euro. Als größter nationaler Wettbewerber gilt ThyssenKrupp.

Standorte und Mitarbeiter. Die Salzgitter AG beschäftigt weltweit rund 23.000 Mitarbeiter, davon 19.400 in Deutschland. Die Zentrale liegt in der Stadt, die dem Unternehmen den Namen gab. Die operativen Gesellschaften haben ihre Sitze unter anderem in Salzgitter, Peine, Ilsenburg am Harz, Mülheim an der Ruhr, Düsseldorf, Duisburg, Bielefeld, Hamm, Dortmund und Osnabrück.

Die meisten Mitarbeiter – 7.200 – sind tätig im Unternehmensbereich Stahl, zu dem auch Salzgitter Flachstahl als größte Einzelgesellschaft mit 4.700 Mitarbeitern gehört. Etwas kleiner sind die Unternehmensbereiche Röhren mit 5.500 Mitarbeitern und Technologie mit 4.700 Mitarbeitern, gefolgt von Dienstleistung mit 3.700 und Handel mit 2.000 Beschäftigten. Mit Handelsgesellschaften ist die Salzgitter AG unter anderem in den USA und in Asien vertreten; insgesamt gehören weltweit 200 Gesellschaften zur AG.

Karriere bei Salzgitter. Die Personalentwicklung im Salzgitter-Konzern wird gemeinsam gesteuert vom Bereich Führungskräfte in der Holding, den dezentralen Personalbereichen der Gesellschaften und den Führungskräften vor Ort. Jedes Jahr entsteht ein Seminar- und Weiterbildungsprogramm für Nachwuchs- und Führungskräfte. Inhaltlich geht es dabei sowohl um die Vermittlung von Fachwissen als auch um außerfachliche Qualifikationen wie Problemlösungs- und

CHANCEN FÜR

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



Sozialkompetenz. Seit 2006 gibt es ein Programm für Top-Führungskräfte, in dem sie in Führung, Finanzen und Strategie geschult werden.

Wer sich entwickeln will, kann dies vor allem durch die Übernahme von Führungs- und Managementaufgaben tun. Mittlerweile haben sich aber auch Projekt- und Expertenlaufbahnen etabliert, in denen Experten zum Beispiel als Spezialisten für Werkstoffentwicklung, IT oder Kundenberatung tätig sind. Seit 2005 gibt es daher neben dem Förderprogramm „Management Kolleg“ für klassische Führungskräfte auch ein Experten-Programm mit zweijähriger Laufzeit.

Junior Professionals. Etwa 30 Maschinenbauer, Werkstoffwissenschaftler, Elektro- und Verfahrenstechniker mit erster Berufserfahrung will Salzgitter 2013 an Bord holen, wobei Ingenieure vor allem bei Salzgitter Flachstahl, Salzgitter Mannesmann Forschung und KHS gesucht werden.

Hochschulabsolventen. Für 50 Hochschulabsolventen, vorwiegend aus den Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik, Werkstoffwissenschaften, Verfahrenstechnik, Eisenhüttenkunde und Lebensmitteltechnologie will der Konzern 2013 Trainee-Stellen anbieten. Das Programm dauert zwölf Monate und bereitet individuell auf einen Einsatz in Produktion, Instandhaltung, Forschung, Vertrieb oder Controlling vor. Mehrwöchige Aufenthalte in Abteilungen, mit denen später eng zusammengearbeitet wird, sowie Seminare, in denen es unter anderem um Gesprächstechniken, Selbstmanagement und Betriebswirtschaft geht, runden das Programm ab. Besonderen Wert legt Salzgitter auf einen guten Studienabschluss und berufsnahe Praktika. Bewerber sollten zielstrebig, kommunikativ, teamorientiert und offen für Neues sein. Das Einstiegsgehalt kann abhängig von Standort und Qualifikation bis zu 51.000 Euro betragen. Für einen Einstieg in der Handelssparte des Konzerns ist Englisch wichtig.

Abschlussarbeiten. Salzgitter betreut Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten, die mit bis zu 800 Euro vergütet werden. Auf der Unternehmens-Website finden sich konkrete Themenvorschläge. Bewerbungen mit eigenen Themenvorschläge sind aber auch willkommen.

Praktikanten. Rund 150 Praktikumsplätze gibt es pro Jahr, vor allem für Studierende ab dem 4. Semester, die meist in Forschung, Flachstahl-Produktion und Anlagenbau eingesetzt werden. Vorpraktika sind Maschinenbaustudenten vorbehalten. Die Mindestdauer liegt bei sechs Wochen. Die Salzgitter AG zahlt für Praktika bis zu 520 Euro pro Monat. Auslandspraktika werden am ehesten im Bereich Technologie vermittelt.

Azubis/Duales Studium. Das Unternehmen bildet in Metall-, Elektro- und kaufmännischen sowie IT-Berufen aus. Die Nachwuchskräfte haben gute Perspektiven, denn Facharbeiterstellen werden grundsätzlich intern mit Auszubildenden besetzt. Im letzten Jahr haben allein am Standort Salzgitter über 140 Jugendliche ihre Ausbildung begonnen, konzernweit bildet die Salzgitter AG rund 1.300 Nachwuchskräfte aus. Bewerbungsschluss für die meisten Ausbildungsberufe ist der 31. Oktober des Vorjahres. An verschiedenen Standorten bietet der Konzern auch die Möglichkeit zum Dualen Studium. So haben angehende Elektroniker für Automatisierungstechnik die Chance, an der Ostfalia Hochschule in Wolfenbüttel parallel Elektrotechnik zu

studieren und Industriemechaniker können dort das Fach Maschinenbau belegen. Für Industriekaufleute stehen drei Studiengänge zur Wahl: Sie können ihren Betriebswirt (VWA) an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie in Koblenz-Landau machen, BWL an der Welfenakademie in Braunschweig studieren oder Business Administration an der Hessischen Berufsakademie, Standort Bochum, belegen. Die dualen Programme starten jeweils zum Wintersemester und der Bewerbungszeitraum hierfür läuft bis zum November des Vorjahres.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide per Post oder E-Mail sowie über die Bewerbungsformulare auf der Unternehmens-Website



ANSPRECHPARTNER

Auszubildende: standortabhängig, bewerbung@szst.de;

Infos: www.salzgitter-ag.com

Für alle anderen Bewerber: Markus Rottwinkel, (0 53 41-21-33 24), karriere@salzgitter-ag.de

AUSWAHLVERFAHREN

Üblicherweise Interviews; zusätzlich Tests für Auszubildende



Salzgitter AG auf www.twitter.com/szag_karriere



Sie verstehen es, komplex zu denken, und erreichen so optimale Ergebnisse.

Wie entstehen hier zwei gleich große Quadrate, die alle Stäbchen beinhalten, wenn Sie nur vier Stäbchen umlegen?

LÖSEN SIE KOMPLEXE SITUATIONEN?

Sie suchen

als Student (w/m) oder Absolvent (w/m) in der Stahlindustrie oder im Anlagenbau spannende technische oder kaufmännische Aufgaben in einem kollegialen Umfeld?

Wir bieten

Ihnen attraktive Arbeitsfelder in Forschung und Entwicklung, in der Produktion, der Kundenberatung oder der Verwaltung. Sie profitieren von den Personalentwicklungsprogrammen eines internationalen Konzerns und genießen die Gestaltungsmöglichkeiten dezentral geführter Tochtergesellschaften.

Machen Sie sich selbst ein Bild

und gewinnen Sie über unsere Homepage oder den Blog einen ersten Einblick in unseren Konzern. Aktuelle Stellenangebote finden Sie unter

www.salzgitter-ag.com/personal

Wir möchten mit Ihnen gemeinsam beste Ergebnisse erzielen.

Die Salzgitter AG gehört zu den führenden Stahltechnologie-Konzernen Europas. Der Konzern beschäftigt weltweit rund 23.000 Mitarbeiter und produziert im Durchschnitt über 8 Millionen Tonnen Rohstahl pro Jahr.

Salzgitter AG
Abteilung Führungskräfte
Markus Rottwinkel
Eisenhüttenstraße 99
38239 Salzgitter
karriere@salzgitter-ag.de



Schüco International KG

Karolinenstraße 1-15_33609 Bielefeld_05 21-7 83-0_www.schueco.de

Die Gesellschaft. Heinz Schürmann aus Bielefeld hat einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswunder geleistet: In seinem 1951 gegründeten Betrieb baute er Schaufenster und Fassadenelemente aus Aluminium. Das Unternehmen Schürmann & Co firmierte bald unter Schüco. Seit Mitte der 60er Jahre ist Schüco eine Tochter der Otto Fuchs KG in Meinerzhagen.

Produkte und Marktbedeutung. Das Tribünendach des Fußballclubs Arminia Bielefeld glitzert in der Sonne und liefert viel Energie: Es ist mit Solarzellen von Schüco bestückt. Mit diesem Referenzprojekt zeigt das Unternehmen weithin sichtbar sein Know-how auf dem Gebiet „grüne Energie“. Bekannt geworden jedoch ist das Bielefelder Unternehmen durch den Metallbau und sein Geschäftsfeld Kunststoff: Fenster, Türen, Wintergärten und Fassadentechnologie für den Industrie- und Objektbau sowie den privaten Wohnungsbau. Auf diesem Geschäftsfeld ist Schüco vorwiegend Technologieentwickler und Systemgeber, produziert wird in der Regel bei den Lieferanten.

Vergleichsweise jung ist das Geschäftsfeld, in dem es um effiziente Lösungen für Solarstrom und Solarwärme geht. Hier macht Schüco seit über zehn Jahren Angebote zum Energie sparen, Energie gewinnen und Energie vernetzen. Mit Maßnahmen zur Wärmedämmung, Gebäudeautomation sowie mit effizienten Solarlösungen wird gleichzeitig der Energieverbrauch von Gebäuden gesenkt und saubere Energie erzeugt. Zudem bietet Schüco weltweit Beratung für Architekten, Planer, Betriebe, Solarteure und Bauherren. Softwarelösungen für Planung, Konstruktion und Fertigung runden das Angebot ab.

Schüco ist nach eigenen Angaben Marktführer im Segment „zukunftsweisende Gebäudehüllen“ und erwirtschaftete 2011 einen Umsatz von 2,23 (Vorjahr 2,38) Milliarden Euro. Davon wurde bereits knapp die Hälfte im Ausland erwirtschaftet und es wird angestrebt, in den kommenden Jahren vor allem im Ausland weiter stark zu wachsen. Zu seinen Ertragszahlen macht Schüco als Kommanditgesellschaft keine Angaben.

Standorte und Mitarbeiter. Mehr als 5.000 Mitarbeiter sind für Schüco weltweit im Einsatz, davon rund 3.400 in Deutschland. Ne-

ben der Unternehmenszentrale in Bielefeld gibt es in Deutschland noch Niederlassungen bei Leipzig, Augsburg und in der Nähe von Frankfurt. Darüber hinaus hat Schüco Produktionsbetriebe in Haan bei Düsseldorf und Borgholzhausen bei Bielefeld sowie bei Leipzig.

Internationale Standorte gibt es in Afrika, Asien und Europa, im Nahen und Mittleren Osten sowie in Nord- und Südamerika. Insgesamt ist Schüco in 78 Ländern mit eigenen Mitarbeitern und über 12.000 Partnerbetrieben aktiv.

Karriere bei Schüco. Neue Mitarbeiter durchlaufen bei Schüco immer erstmal die Einführungswochen. „Das ist wie ein Hubschrauberflug über das Unternehmen“, erzählt Nina Bierwirth, „da werden die Fachbereiche vorgestellt und Exkursionen in die nahegelegenen Standorte unternommen.“ Je nach Aufgabengebiet schließt sich dann noch mal eine Woche mit spartenbezogenen Schulungen an in Metallbau, Fassade, Solar oder Kunststoff.

Generell habe die Förderung der Mitarbeiter bei Schüco einen hohen Stellenwert, sagt Bierwirth. Das Unternehmen habe erkannt, dass sein Wandel vom Systemanbieter zum heutigen Technologieführer auch an die Mitarbeiter immer höhere Anforderungen stellt. Wichtig ist aufgrund des dynamischen Wachstums die Entwicklung von Führungs- und Fachkompetenz sowie wegen der zunehmenden Internationalisierung des Geschäfts auch interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse.

Überdies wird neben fachlichen und technischen Themen, IT- und Sprachkursen auch viel Wert auf die persönliche Weiterentwicklung gelegt: Beratung und Coaching, Kommunikationstrainings und Teamentwicklungsprogramme gehören zu den Maßnahmen, mit denen Mitarbeiter sowohl in der Experten- als auch der Führungslaufbahn begleitet werden. Eine eigene Trainingsabteilung kümmert sich sowohl um Angebote für die Mitarbeiter als auch um Kundens Schulungen, die vielfach im Schüco Competence enter in Bielefeld stattfinden. Aufgrund der wachsenden internationalen Ausrichtung des Unternehmens – zum Beispiel wächst das Geschäft in Indien stark und auch Südamerika gerät immer mehr in den Fokus –, sind internationale Kurzeinsatzsätze auf Projektbasis immer üblicher, aber auch längerfristige Entsendungen von mehreren Jahren gehören dazu.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Schüco hat Interesse an Akademikern mit erster Berufserfahrung und sucht auch Absolventen zur Verstärkung seines Teams. Beste Chancen haben Ingenieure, speziell aus den Fachrichtungen Konstruktion und Entwicklung, Produktmanagement und Logistik. Vakanzen gibt es auch für Wirtschaftswissenschaftler, zum Beispiel im Marketing und anderen kaufmännischen Bereichen. Und für Vertriebsaufgaben im Außen- und Innendienst sind sowohl Ingenieure als auch Wirtschaftswissenschaftler gefragt. Die Stellenbesetzung erfolgt nach Bedarf und die Kandidaten steigen dann entweder direkt in eine Funktion ein oder über ein 18-monatiges, individuell zugeschnittenes und international

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



ausgerichtetes Trainee-Programm. Dabei können sie Schwerpunkte setzen auf Vertrieb, Supply Chain Management, Technik (Produktentwicklung oder -management, Objektengineering), Marketing oder den Bereich Finanzen/Controlling.

Die Trainees übernehmen projektbasierte Aufgaben und lernen so das Tagesgeschäft kennen. Sie nehmen an fach- und firmenspezifischen Schulungen sowie an Trainee-Projekten teil, bei denen die Trainees aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen zusammenarbeiten.

Nicht nur bei den Trainees gilt: Schüco wünscht sich Mitarbeiter, die über Auslands- und Praxiserfahrung verfügen und Herausforderungen suchen. Die Antwort „das geht nicht“ sollten sich Mitarbeiter verkneifen, stattdessen seien Lösungen gefragt, erklärt das Personalmanagement. Bereitschaft zu internationaler Mobilität, Flexibilität, interkultureller Erfahrung sowie eine sehr gute Team- und Kommunikationsfähigkeit sind ebenfalls wichtige Kriterien.

Abschlussarbeiten. Bei Schüco können Studierende sowohl ihre Bachelor- oder Masterthesis als auch Diplomarbeiten schreiben. Angebote für Themen werden auf der Website publik gemacht. Die Arbeiten werden mit 600 Euro pro Monat vergütet.

Praktikanten. Schüco bietet regelmäßig Praktika für Schüler und Studenten. Besonders gute Chancen haben angehende Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler. Bereits ab dem ersten Semester ist ein Praktikum im Unternehmen möglich. Idealerweise bleiben die Studierenden mindestens drei Monate. Aktuelle Praktikumsstellen werden auf der Website ausgeschrieben. Je nach Vorbildung erhalten die Praktikanten 600 bis 700 Euro im Monat. Die ein- bis zweiwöchigen Schülerpraktika werden nicht vergütet.

Azubis/Duales Studium. 2013 werden wieder über 55 Ausbildungsplätze in verschiedenen kaufmännischen und technisch-gewerblichen Berufen angeboten, darunter auch Plätze für Duale Studiengänge an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, der FH Bielefeld, der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim und Mosbach sowie der BA Eisenach. Bachelor-Abschlüsse sind möglich in Engineering, Kunststofftechnik, Business Administration, Logistik, Warenwirtschaft und Logistik, Wirtschaftsingenieurwesen, BWL-Handel, Mittelständische Wirtschaft, Elektrotechnik und Mechatronik. Eingestellt wird zum 1. August, die Bewerberauswahl findet circa ein Jahr vorher statt.

BEWERBEN

Unter Bezug auf den Jobguide Engineering über die Website www.schueco.de/karriere

ANSPRECHPARTNER

Für alle Bewerber: Personalreferentin
Nina Bierwirth (0521-783-76 22),
nbierwirth@schueco.com

AUSWAHLVERFAHREN

Überwiegend Interviews, bei Trainees und Azubis zusätzlich Tests oder Assessment-Center



Schüco auf Facebook



Was ich will:
Smarte Lösungen finden
und entwickeln.



Willkommen bei Schüco!

Und wir wollen Sie begeistern. Schüco ist der führende Anbieter von zukunftsweisenden Gebäudehüllen. Wir stehen für weltweite Kompetenz bei Fenstern, Türen, Fassaden und Solarlösungen. Entwickeln Sie mit uns Technologien, die Maßstäbe bei Energieeffizienz, Qualität, Sicherheit, Komfort und Design setzen.

Wir freuen uns auf Sie.

Hochschulabsolventen (w/m)

Praktikanten (w/m)

Werkstudenten (w/m)

Bewerbung

www.schueco.de/karriere

e-recruiting@schueco.com



Grüne Technologie für den Blauen Planeten
Saubere Energie aus Solar und Fenstern

SCHÜCO

Still GmbH

Berzeliusstraße 10_22113 Hamburg_0 40-73 39-13 70_www.still.de

Die Gesellschaft. Als Hans Still 1920 in Hamburg sein Unternehmen gründet, beschäftigt er einen Monteur und einen Ankerwickler, der Elektromotoren kontrollieren und reparieren kann – das Kerngeschäft der Anfangsjahre. Heute hat sich Still auf die intelligente Steuerung von Intralogistik spezialisiert. Hinzu kommt ein breites Angebot an Gabelstaplern, Flurförderzeugen, Servicedienstleistungen und Softwareanwendungen. Seit 2006 ist Still ein selbstständiges Tochterunternehmen der Wiesbadener Kion-Gruppe.

Produkte und Marktbedeutung. Still fertigt alles, was man im modernen Warenlagern und Produktionsbetrieben braucht: Stapler, Elektrowagen und -schlepper, Hubwagen und Kommissionierer. Das Unternehmen setzt auf Innovationen und modernste Technik wie Brennstoffzellen, Hybrid-Antrieb oder komplett rechnergesteuerte Fahrzeuge. 2011 entwickelte Still das Konzeptfahrzeug „CubeXX“ – dieser Design-Prototyp vereint sechs Fahrzeugarten in einem Produkt.

Still versteht sich als Full-Service-Intralogistik-Anbieter. Das Unternehmen kombiniert seine breite Palette an Produkten mit Systemlösungen, die den Waren- und Informationsfluss steuern. Zum Portfolio gehören zudem Softwareanwendungen für das Materialfluss-Management und maßgeschneiderte Finanzdienstleistungen sowie ein dichtes Netz an eigenen Servicetechnikern.

2011 betrug der Konzernumsatz der Kion Group 4,368 Milliarden Euro und nahm somit im Vergleich zum Vorjahr (3,534 Milliarden Euro) um 24 Prozent zu. Das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Ebit) stieg von 139 auf 365 Millionen Euro. Still steigerte im selben Geschäftsjahr seinen Gesamtumsatz von rund 1,25 auf 1,67 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Hamburg ist der Hauptsitz des Unternehmens, produziert wird aber auch in Geisa (Thüringen) und Reutlingen (Baden-Württemberg), Luzzara (Italien) und São Paulo (Brasilien). Mit 14 Niederlassungen in Deutschland, über 2.200 Service-Stützpunkten weltweit, 19 Tochtergesellschaften im Ausland sowie einem weltweiten Händlernetz beschäftigt Still mehr als 7.300 Mitarbeiter.

Karriere bei Still. „Ein wichtiger Grundsatz unserer Arbeits- und Erfolgsphilosophie ist: Bei allem, was wir bewegen, darf die Menschlichkeit nie auf der Strecke bleiben“, sagt Marc Dechmann, der bei Still die Personalentwicklung verantwortet. Das Unternehmen begleitet seine Mitarbeiter in ihrer persönlichen Entwicklung durch umfangreiche Beratungs- und Entwicklungsprogramme. Für talentierte Nachwuchskräfte gibt es außerdem den International Junior Circle. Hier arbeiten Nachwuchskräfte im Team



an anspruchsvollen Projekten, werden dabei von Führungskräften unterstützt und lernen unternehmerische Denk- und Sichtweisen und Methoden wie Projektmanagement, Präsentations- und Kreativitätstechniken anzuwenden.

Junior Professionals. Generell besteht Interesse an berufserfahrenen Nachwuchskräften aus den Ingenieurwissenschaften, der Betriebswirtschaft und dem Wirtschaftsingenieurwesen. Jungen Leistungsträgern bietet Still mit seinem Young Professional Program eine besondere Chance übergreifend fachliche, methodische und soziale Kompetenzen auszubauen. Die Teilnehmer lernen in unterschiedlichen Modulen ein breites Spektrum an Themen kennen und erhalten einen Einblick in das Unternehmen und den Zusammenhang zwischen Finanzen, Marketing, Produktion und Produktentwicklung. Darüber hinaus arbeiten sie während des einjährigen Programms an ihrer persönlichen Entwicklung. Die Inhalte der Trainings werden dabei durch Transferaufgaben gefestigt.

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

Hochschulabsolventen. Gesucht werden Absolventen aus den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik, Wirtschaftsingenieurwesen und Betriebswirtschaftslehre. Von ihnen erwartet Still neben fachlichem Know-how vor allem Sozial- und Teamkompetenz und erste praktische Erfahrung. Auch Fremdsprachenkenntnisse sind aufgrund der internationalen Ausrichtung unerlässlich.

Abschlussarbeiten. Das Hamburger Unternehmen betreut Bachelor- und Masterarbeiten. Aktuelle Themen werden auf der Website angeboten. Studierende können sich aber auch mit

eigenen Themen-Vorschlägen an das Unternehmen wenden. Die Vergütung beträgt 600 Euro pro Monat.

Praktikanten. Rund 50 Plätze gibt es jedes Jahr für Schüler, 20 für Grund- oder Vorpraktika sowie 80 für Studenten. Ein studentisches Praktikum sollte mindestens drei, idealerweise sechs Monate dauern. Pro Monat verdienen die Studierenden 600 Euro. Das Praktikantenprogramm „SmS“ – Still moves Students – begleitet die Studierenden während des Praktikums. Das Herzstück von „SmS“ ist ein Seminar- und Veranstaltungsangebot, das zunächst einen systematischen Einblick ins Unternehmen bietet und intensive Kontakte zu anderen Praktikanten ermöglicht. Regelmäßig finden Seminare oder Kurzvorträge zu Themen wie Kommunikation und Feedback, Verhandlungs- und Präsentationstechnik, Bewerbungstraining oder „Fit für die Abschlussarbeit“ statt, an denen die Praktikanten je nach Interessenlage teilnehmen können. Dahinter steht das Ziel, ihnen den Start bei Still zu erleichtern, denn nicht selten werden Praktikanten zu festen Mitarbeitern.

Azubis/Duales Studium. 2012 bildet Still 52 Azubis zu Industriekaufleuten, Industriemechanikern, Mechatronikern, Zerspanungs- und Konstruktionsmechanikern, Technischen Produktdesignern und Fachkräften für Lagerlogistik aus. Darüber hinaus bietet Still in Kooperation mit Hochschulen wie der Nordakademie in Elmshorn, der HAW Hamburg und der Hamburg School of Business Administration (HSBA) auch Duale Studiengänge mit den Abschlüssen Wirt-

schaftsingenieurwesen, BWL und Mechatronik, Elektrotechnik und Maschinenbau an. Die Kandidatenauswahl beginnt immer im August des Vorjahres; auch 2013 sollen wieder rund 50 Auszubildende eingestellt werden.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide online über www.still.de/karriere



ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschulabsolventen:

Können den jeweiligen Stellenausschreibungen entnommen werden oder direkter Kontakt über das Personalmarketingteam (-1370)

Abschlussarbeiten/Hauptpraktikum: Jenny Atan Muin (-11 73)

Azubis, Schul-Praktikanten, Grundpraktikum: Jörg Milla (-19 82)

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews mit der Fachabteilung und Personalern, Assessment-Center für kaufmännische Azubis und Führungskräfte



Still auf Facebook



Still auf XING

Ein Arbeitgeber zum Jubeln!



first in intralogistics

STILL



So viele Gehalts-
Bonbons sind drin



Wer viel arbeitet, will sich auch gut bezahlt fühlen. Aber nur wer sich sauber auf das Gehaltsgespräch mit seinem Chef vorbereitet und sich clever verkauft, hat eine Chance, den Verdienst zu bekommen, den er sich vorstellt. Jobguide-Gehaltsexpertin Ulrike Heitze gibt Verhandlungstipps und beantwortet die wichtigsten Fragen rund um die Vergütung.

Jobguide



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 Ge-

halt ist ein Teil der Selbstvermarktung und gehört mit zum Job. Die Wertigkeit eines Mitarbeiters wird nach wie vor wenig charmant in Geld bemessen: Wer wenig verdient, ist weniger angesehen. Wer nie Ansprüche anmeldet, wird auch nie in seinem Wert wahrgenommen. Deshalb dienen Gehaltsgespräche nicht nur dem finanziellen Weiterkommen, sondern auch der Imagebildung – und sollten entsprechend professionell angegangen werden.

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

Am stärksten schlägt dabei die Unternehmensgröße durch: je größer, desto besser wird verdient. So kann, gemäß einer Studie der VDI-Nachrichten, ein Ingenieur beim Einstieg in ein Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern im Schnitt mit gut 48.000 Euro Jahresgehalt rechnen, während ihm ein 50-Mann-Betrieb im Schnitt 8.000 Euro pro Jahr weniger anbieten könnte. Und die Wirtschaftswoche stellt in einer Gehaltsstudie fest, dass ein Geschäftsführungsmitglied in einem 5.000-Mann-Betrieb im Schnitt das 1,8-fache dessen verdient, was der Kollege in einem 100-Mann-Unternehmen erhält. Auch in unteren Hierarchieebenen ist es immer noch das 1,4-fache.

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. Der Vergütungsdienstleister Personalmarkt hat beispielweise errechnet, dass man in München, Frankfurt/Main und Stuttgart das 1,15-fache von dem verdient, was man in Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und im Saarland veranschlagen kann.

Zu den Bestzahler-Gegenden gehören über alle Branchen hinweg München, das Rhein-Main-Gebiet um Frankfurt und die Region Köln-Düsseldorf. Hier gibt es zehn bis zwanzig Prozent mehr als im Bundesschnitt. Ebenfalls noch leicht überdurchschnittlich zahlen Unternehmen in Stuttgart und Hamburg.

Im Ruhrgebiet und einigen anderen Weststädten wird es schon leicht unterdurchschnittlich. In der deutschen Bundeshauptstadt gibt es rund fünf Prozent unterm Schnitt. Deutliche Abstriche müssen Arbeitnehmer auch im restlichen Ostdeutschland hinnehmen: Sie verdienen trotz Großstadtbonus in Dresden, Frankfurt/Oder, Leipzig und Halle gut 15 bis 25 Prozent weniger als der Bundesschnitt.

AZUBI-GEHÄLTER NACH TARIF

Branche	West	Ost
Anlagenmechaniker/-in	835	815
Automobillkaufleute (Industrie)	680	477
Bankkaufleute	816	802
Bauzeichner/-in	635	557
Bürokaufleute (Industrie)	772	693
Elektroniker/-in Automatisierungstechnik	837	815
Elektroniker/-in Maschinen- und Antriebstechnik	844	815
Fachinformatiker/-in	784	721
Groß- und Außenhandelskaufleute	718	670
Informatikkaufleute	783	707
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	485	k.A.
Konstruktionsmechaniker/-in	845	815
Mechatroniker/-in	837	815
Mediengestalter/-in (Digital/Print)	815	k.A.
Medienkaufleute (Digital/Print)	750	k.A.
Med. Fachangestellte/-r (Freie Berufe)	610	610
Metallbauer/-in	544	353
Systeminformatiker/-in (Industrie)	844	815
Tourismuskauflaute	567	535
Vermessungstechniker/-in (Öffentl. Dienst)	746	746

Ausgewählte Lehrberufe, Durchschnittsangaben pro Monat in Euro für das erste Lehrjahr, Stand: 2012 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

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 in der Energieversorgung mit rund 41.000 Euro rechnen. Für die gleiche Position wären im Baugewerbe 36.600 Euro zu bekommen. Zu den Gutbezahler-Branchen mit überdurchschnittlichen Gehältern zählen traditionell: Banken und Finanzdienstleister, Pharma-, Chemie- und Biotechindustrie, Medizintechnik, Automobil, Luftfahrt- und Halbleiterindustrie, IT und Elektrotechnik, Anlagen- und Maschinenbau, Kosmetik und Konsumgüter, Unternehmensberatung, Energieunternehmen und Versicherer. Im guten Mittelfeld liegen Medien und Presse, Bekleidung, Textil und Handel, Teile der Bauwirtschaft sowie die Telekommunikation.

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

Ingenieure auf Stellensuche treffen es in Sachen Gehalt derzeit im Bereich Chemie und Pharmazie am Besten. Dort verdient nach einer

Studie der VDI-Nachrichten ein Projekt-Ingenieur im Schnitt fast 54.000 Euro. Auf den weiteren Plätzen der Vergütungshitliste folgen Energieversorger mit 50.120 sowie der Maschinen- und Anlagenbau, der Fahrzeugbau und die Elektronik und E-Technik-Branche mit jeweils im Schnitt rund 50.000 Euro. Schlusslichter bei der Vergütung der Ingenieure bleiben wie bisher das Baugewerbe und die Ingenieur- und Planungsbüros mit je 43.000 Euro.

Unterscheiden sich Gehälter von Fach- und Führungskräften?

Führungskräfte verdienen mehr. Während Fachkräfte in Deutschland vielfach noch nach Tarifgruppen bezahlt werden und es je nach Leistung und Position außertarifliche Zulagen wie Jahresprämien gibt, werden Führungskräfte meist gleich außertariflich bezahlt. Mindestens zehn bis 15 Prozent mehr gibt es für Leute, die Mitarbeiter zu führen haben. So erhält nach einer Studie der VDI-Nachrichten ein Projektingenieur bei einem Energieversorger im Schnitt 50.100 Euro, als Manager des Projektes sind dagegen 62.100 Euro drin, als Gruppen- oder Teamleiter sogar 70.000 Euro. Denn mit der Zahl der Schäflein steigt auch der Zuschlag. In einer Fachlaufbahn dagegen kommt man über das Gehalt eines Gruppenleiters selten hinaus, wie die Vergütungsberatung Kienbaum feststellt. Erst einige Unternehmen ermöglichen ähnlich hoch dotierte Spezialistenkarrieren. So langsam findet aber auch hier ein Umdenken statt.

Warum verdienen Frauen weniger?

Wenn man ganz böse sein will: weil sie selber schuld sind. Personalberichter, dass Frauen sich für den gleichen Job oft zehn bis

EINSTIEGSGEHÄLTER* FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN									
Branche	Einstieg im Unternehmensbereich...								
	Einkauf	Marketing	Vertrieb	F&E	IT	Fertigung	Finanz	Personal	Trainee
Bank/Finanz	45.400	41.200	41.900	43.800	43.600	42.100	43.200	42.800	43.800
Bau	42.000	39.900	40.000	38.600	40.900	40.000	43.900	40.800	40.100
Chemie/Pharma	43.500	44.300	45.600	47.300	44.400	45.800	44.900	44.100	42.500
EDV	37.800	33.400	38.000	40.100	39.100	40.000	35.900	34.400	32.200
Einzelhandel	37.200	37.900	37.000	36.000	37.300	33.000	38.000	39.200	34.400
E-Technik	45.700	43.200	45.800	45.000	44.200	44.200	544.200	42.700	44.400
Fahrzeugtechnik	46.400	45.600	46.500	46.900	44.500	47.000	45.600	44.600	43.800
Konsum	42.000	41.700	42.400	44.200	44.300	42.900	43.400	43.500	39.800
Logistik	41.600	40.500	40.500	43.300	41.300	43.700	38.700	39.400	38.500
Maschinenbau	44.100	44.650	46.300	45.300	45.100	45.600	44.000	43.900	43.500
Medien	38.400	31.500	32.800	36.800	36.600	40.000	34.300	28.800	25.700
NGO/NPO	-	-	-	-	-	-	-	42.000	-
Öffentl. Dienst	35.000	35.500	-	40.300	37.900	33.800	37.600	35.900	30.100
Tourismus	-	26.600	25.300	34.800	-	-	-	-	10.000
U.-Beratung/Wiprü	34.000	32.400	39.000	39.000	41.700	40.000	40.200	33.800	32.600
Versorger	43.200	37.800	41.100	40.000	38.800	48.500	41.900	40.400	42.700

* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro, gerundet. Quelle: alma mater GmbH, 2012. Detaillierte Studie zum kostenlosen Download unter: www.alma-mater.de

15 Prozent billiger einkaufen lassen als Männer, eine McKinsey-Studie hat sogar 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. So ermittelte die Managementberatung Kienbaum jüngst, dass Führungsfrauen unterhalb der Geschäftsführung zwölf Prozent weniger verdienen als die männlichen Kollegen. Bei Fachkräften fielen die geschlechterbedingten Unterschiede am geringsten aus: In einer Spezialistenlaufbahn waren es sieben Prozent, auf Sachbearbeiterebene sechs. Insgesamt erkennt Kienbaum über die Jahre

einen Trend zur Besserung. Trotzdem bleibt noch die Tatsache, dass Frauen bei gleicher Qualifikation nur im Öffentlichen Dienst das gleiche Geld bekommen wie Männer. In der Privatwirtschaft erhalten sie in vielen Bereichen nach wie vor weniger. 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?

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



GEHÄLTER* FÜR PROFESSIONALS - TEIL I

Position	Branche								
	Auto-mobil	Banken	Bau	Biotech-nologie	Chemie	Energie	E-Technik	Groß-handel	Konsum-güter
Vorstandsmitglied	208.000	198.800	180.800	180.600	190.500	173.000	178.500	178.500	175.100
Vertriebs-/Marketingleiter	139.600	145.600	136.800	136.600	146.400	134.100	132.700	130.300	138.800
Außendienstler	66.900	68.500	59.200	60.300	68.300	60.400	61.400	56.700	65.000
Marketingmitarbeiter	54.800	55.200	47.600	48.600	54.500	49.900	50.000	48.400	51.800
Kfm. Leiter	152.500	156.600	138.700	146.700	150.900	136.500	140.700	142.900	150.500
Leiter Finanz- u. Rechnungswesen	103.400	103.700	92.600	91.800	103.000	98.100	96.500	99.100	104.700
Bilanzbuchhalter	55.500	55.500	46.700	49.600	54.800	49.100	49.700	48.100	54.200
Controllert	68.400	70.900	61.800	62.000	67.900	62.900	63.600	61.500	65.000
Einkäufer	58.000	57.100	41.700	k.A.	54.600	48.500	48.100	38.900	56.100
Produktionsleiter	115.000	k.A.	k.A.	k.A.	117.500	105.900	113.000	k.A.	124.900
Produktionsingenieur	68.500	k.A.	k.A.	k.A.	68.300	64.500	63.200	k.A.	67.600
Forschungsleiter	124.700	k.A.	110.000	120.100	121.600	115.500	114.100	k.A.	130.600
Mitarbeiter F & E	71.900	k.A.	62.300	61.700	71.300	62.100	66.800	k.A.	73.700
IT-Leiter	128.200	135.400	120.300	129.300	132.700	125.000	121.900	122.700	130.700
Softwareentwickler	68.500	69.500	61.800	61.500	66.000	60.100	62.100	61.300	70.800
Systemadministrator	53.900	56.200	47.500	50.500	54.600	50.600	49.900	50.100	54.900
Personalchef	120.800	122.700	110.900	112.900	126.200	105.100	117.400	107.400	118.100
Personalreferent	59.500	62.900	55.600	61.000	60.000	56.200	58.000	55.300	64.600

* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro über alle Berufsjahre und Unternehmensgrößen hinweg, fixe und variable Anteile, gerundet. Quelle: wiwo.de/personalmarkt.de, 2013. Individueller Gehaltscheck unter: www.personalmarkt.de

Fachkräften immer mehr Einzug. So werden höhere Führungsetagen mittlerweile zu 40 bis 50 Prozent variabel bezahlt, also geknüpft an berufliche Erfolge, teilweise auch darüber. Fachkräfte werden aktuell zu zehn bis 20 Prozent leistungsabhängig vergütet, in einigen Funktionen, wie Marketing oder Vertrieb, können es auch mehr werden. Auch Tarifmitarbeiter erhalten schon zehn Prozent ihres Geldes leistungsabhängig.

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.

Der Haken an variablen Gehältern: In wirtschaftlich mauen Zeiten fällt es oft schwer, die an Bonus, Prämie et cetera geknüpften Leistungen voll zu erfüllen. Ergo fällt der Bonus magerer aus als in

Top-Zeiten. Oder die Boni sind stark an individuelle Ziele geknüpft und der Unternehmenserfolg kann in Krisenzeiten mit dem Erfolg der einzelnen Mitarbeiter nicht mithalten. Die Firma zahlt also drauf. Deshalb hat das Boni-Tempo seit der Wirtschaftskrise etwas nachgelassen. Mitarbeiter pochen wieder deutlich stärker aufs Festgehalt und verzichten dafür auf hohe Boni. Und viele Unternehmen kommen diesen Wünschen auch verstärkt nach. Zudem stellen einige Firmen ihre Bonus-Systeme komplett um und gewähren diese Extras nun eher für langfristige Erfolge und über längere Zeitperioden hinweg.

Was kann ein Jobwechsel bringen?

In der Vergangenheit war es normal, dass man sich beim Jobwechsel auch finanziell deutlich verbesserte. Das ist spätestens seit der Wirtschaftskrise nicht immer und überall durchsetzbar. 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. Falls jemand also in einer absoluten Hochphase mit einem Spitzengehalt in seinem alten Unternehmen eingestiegen ist, kann es möglich sein, dass er im neuen Job nicht oder nur schwer auf gleichem Niveau anknüpfen kann. Eine gute Vorrecherche zum aktuellen Gehaltsniveau in der angepeilten Branche ist da hilfreich. Derzeit sind manche Branchen auch so stark

GEHÄLTER* FÜR PROFESSIONALS – TEIL II									
Position	Branche								
	Logistik, Transp.	Maschinenbau	Medien, Presse	Medizintechnik	Pharma	Software	Telekommunikation	Touristik	Versicherungen
Vorstandsmitglied	158.700	180.200	162.000	212.100	208.600	173.700	189.800	127.300	190.600
Vertriebs-/Marketingleiter	125.100	147.000	114.700	155.100	155.200	125.200	137.500	100.900	133.200
Außendienstler	52.400	63.700	52.700	66.600	76.100	60.900	66.200	46.700	63.000
Marketingmitarbeiter	41.900	56.800	45.200	55.500	53.800	48.300	52.100	35.700	50.200
Kfm. Leiter	124.000	154.600	117.700	155.000	156.900	131.400	144.000	108.900	143.000
Leiter Finanz- u. Rechnungswesen	87.000	101.500	84.600	102.500	103.000	92.100	97.700	75.100	97.100
Bilanzbuchhalter	42.200	58.900	43.200	57.200	55.000	50.200	52.300	38.000	53.800
Controllert	56.300	69.600	55.000	71.030	69.800	60.200	66.500	50.100	67.900
Einkäufer	42.600	52.300	42.900	52.800	54.100	k.A.	61.700	34.000	54.200
Produktionsleiter	k.A.	121.300	k.A.	121.900	124.400	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Produktionsingenieur	k.A.	69.000	k.A.	69.000	66.700	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Forschungsleiter	k.A.	126.600	k.A.	132.400	128.200	113.100	123.700	k.A.	k.A.
Mitarbeiter F & E	k.A.	75.700	k.A.	75.400	70.900	63.300	70.600	k.A.	k.A.
IT-Leiter	105.900	126.400	112.600	140.200	128.900	120.000	130.500	95.000	130.600
Softwareentwickler	52.400	65.300	53.100	70.500	70.000	58.700	64.200	48.500	65.500
Systemadministrator	44.100	55.100	43.400	56.800	54.000	49.100	51.300	39.700	50.000
Personalchef	97.000	125.500	97.300	124.900	123.400	105.400	116.100	87.100	117.100
Personalreferent	48.900	63.700	50.200	61.500	61.800	58.100	60.500	43.400	59.400

* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro über alle Berufsjahre und Unternehmensgrößen hinweg, fixe und variable Anteile, gerundet. Quelle: wiwo.de/personalmarkt.de, 2013. Individueller Gehaltscheck unter: www.personalmarkt.de

im Wandel begriffen – etwa durch technologische oder strukturelle Entwicklungen –, dass es nun vor allem von der Passgenauigkeit des Bewerbers abhängt, wie viel für eine neue Stelle drin ist.

Je spezialisierter die ausgeschriebene 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 einschlägige Berufserfahrung für genau diesen einen Job mitbringen!

Unterm Strich lässt sich feststellen, dass die Zeiten für eine finanzielle Verbesserung bei einem Jobwechsel derzeit besser stehen als noch vor ein, zwei Jahren. Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte sind fast überall wieder gefragt – und das schlägt sich natürlich auch in den Jobofferten nieder. Nach einer Studie des Zeitarbeitsunternehmens Experis verdienen 56 Prozent der Jobwechsler mehr als in der vorangegangenen Stelle (Männer 61, Frauen 50 Prozent).

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“ – oder klein kariertes Feilschen um den letzten Euro kommen 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 nach einer Studie der Personalmanagement-Beratung Aon Hewitt mittlerweile im Schnitt deutlich mehr als zehn Prozent der Gesamtvergütung bei Fachkräften aus. Im weitesten Sinne könnte man diesen Gegenwert



MONATLICHE VERGÜTUNG PRAKTIKANTEN	
Branche	in Euro monatl.
Öffentlicher Dienst	326
Zeitarbeit	410
Tourismus	483
NGO/NPO	500
Medien	512
Maschinenbau	544
E-Technik	559
Einzelhandel	570
Chemie	583
Logistik	594
EDV	604
Bauwesen	626
Versorgungsunternehmen	628
Ingenieursdienstleister	638
Konsumgüter	649
Fahrzeugtechnik	667
Banken/Finanz	702
Autozulieferer	705
Unternehmensberatung	714
Großhandel	719

Quelle: alma mater GmbH, Stand: 2012.
 Detaillierte Studie zum kostenlosen Download unter: www.alma-mater.de

mit gutem Gewissen auch noch einbeziehen, wenn der Personaler nach dem alten Gehalt fragt. Dann wäre man nicht kompromittiert, wenn später mal nachgefragt wird. Ergo: Ein bisschen hochstapeln funktioniert, aber man darf es nicht überreizen.

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

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

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

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

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

Mit der Erfahrung wächst das Einkommen zügig. Verdient ein Ingenieur auf einem Sachbearbeiterposten laut einer Erhebung der VDI-Nachrichten während der ersten beiden Jahre im Job im Schnitt 43.900 Euro, werden daraus in den Jahren drei bis fünf 48.500. Sechs bis zehn Jahre Berufserfahrung werden mit 52.000 Euro honoriert.

Gibt's für 'nen Dokortitel mehr?

Je nach Studie liefern sich Diplom- und Master-Abschlüsse in Sachen Einstiegsgehalt regelmäßig ein Kopf-an-Kopf-Rennen. Mal liegt der eine Abschluss leicht vorne, mal ein anderer. Die VDI-Nachrichten ermittelten beispielsweise für ein Uni- oder TH-Diplom 45.500 Euro und für den Master 1.300 Euro weniger. Mit einem Fach-

hochschul-Diplom wurden einem im Schnitt 44.000 Euro geboten.

Nach wie vor leicht abgeschlagen sind die Bachelor-Absolventen: So erhob eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung für einen Uni-Master-Absolventen ein durchschnittliches Monatseinkommen von 3.680 Euro, während der FH-Bachelor-Kollege bei „nur“ 3.300 Euro landete. In der VDI-Erhebung startete ein Ingenieur-Bachelor dagegen im Schnitt mit ansehnlichen 42.500 Euro. Fairerweise muss man auch bedenken, dass Bachelor-Absolventen früher in den Beruf gehen und deshalb auch schon früher verdienen. Nach wie vor mehr Gehalt – einige Tausend im Jahr – gibt es für einen Dokortitel, sofern er im Job Vorteile bringt (Managementpositionen) und nicht ohnehin essenziell für den Beruf ist (Chemiker oder Ärzte).

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 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. Dafür liegen die leidvollen Erfahrungen aus der Wirtschaftskrise noch nicht lange genug zurück. 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 2012 stiegen die Lehrlingsgehälter in den meisten Wirtschaftszweigen um 4,1 Prozent im Westen und 5,0 Prozent im Osten an. Das ist ein stärkerer Anstieg als im Vorjahr, als es 2,9 beziehungsweise 4,9 Prozent mehr gab. Im Schnitt verdient ein westdeutscher Azubi im ersten Lehrjahr 664 Euro. Bis zum dritten Lehrjahr steigt das Gehalt auf durchschnittlich 812 Euro. Sein ostdeutscher Kollege verdient mit 606 beziehungsweise 736 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 813 Euro



Jobguide

Ein gutes Gespräch über Geld

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

Eine ordentliche Vorbereitung

Klären Sie die Rahmenbedingungen für Ihre Gehaltsforderung: Wie geht es Ihrem Unternehmen? Was wissen Sie über die aktuellen Gehaltsrunden in der Firma? Wie liegen Sie mit Ihrem Gehalt in der Branche/im Vergleich zu Kollegen? Auch wenn es bei Gehaltsgesprächen immer nur um Ihre Leistung geht, helfen Ihnen die Infos, Killerphrasen zu parieren. Tragen Sie Ihre Leistungen der letzten Monate zusammen und ziehen Sie kritisch Bilanz. Wie gut waren Sie? Was haben Sie erreicht? Wie sieht es mit den vereinbarten Zielen vom Vorjahr aus? Geschafft oder gerissen? Woran könnte der Chef herumäkeln?

Dann üben Sie. Entwerfen Sie eine Dramaturgie und einen Gesprächseinstieg, überlegen Sie, wie Sie auf Einwände reagieren. Legen Sie sich Argumente zurecht und sprechen Sie sie probenhalber auch mal laut aus. Bitten Sie Freunde, den Chef zu mimen und auf störrisch zu machen.

Die richtige Begründung

Gute Argumente sind: ein Projekt gerade erfolgreich beendet, Umsatz/Kundenzahlen gesteigert, mit Extraschichten et cetera die Wirtschaftskrisenkurve gekriegt, Kosten gespart, 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? Legen Sie ein Minimalziel fest.

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 aufrängen, 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.



monatlich kommt, beendet sein Handwerkskollege mit 207 Euro weniger seinen Monat.

Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

In der Regel ja, wie Jobguide seit Jahren immer wieder in Befragungen von Unternehmen feststellt. Auch ein Blick auf die aktuellen Firmenprofile in diesem Jobguide-Ratgeber bestätigt dies. Das Gros der Firmen zahlt einen kleinen Obolus.

Der Recruiting-Spezialist Alma Mater hat in einer aktuellen Studie dazu folgende Zahlen ermittelt: Die Hälfte der Praktikanten verdient zwischen 400 und 700 Euro. Der Durchschnitt liegt bei 535 Euro. Wer seine Abschlussarbeit im Unternehmen schreibt, wird ähnlich vergütet. Neben einer monatlichen Summe sind aber auch Abschlussprämien verbreitet: Wer mit seiner Arbeit eine gute Note erzielt, erhält bis zu 5.000 Euro als Anerkennung vom Unternehmen. Tendenziell werden Praktika während eines Bachelor-Studiums leicht schlechter bezahlt als solche von Master-Studenten. Das erklärt sich schlicht damit, dass Studenten in höheren Semestern schon mehr Fachwissen einbringen können und mit den anspruchsvolleren Projekten betraut werden. 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.

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

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

Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

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

Nach dem Aufschwung der vergangenen Jahre äugen viele Firmen momentan wieder etwas skeptischer auf die konjunkturellen Prognosen und kalkulieren nur mit moderaten Zuwächsen: So planen die Unternehmen laut einer Studie der Vergütungsberatung Kienbaum beispielsweise für 2013 eine Durchschnittserhöhung für Spezialisten und Mitarbeiter im mittleren Management von plus 3,2 Prozent. Sachbearbeiterposten sollen drei Prozent mehr erhalten. Allein das zeigt schon: Trotz gefüllter Töpfe werden nicht alle Mitarbeiter das

gleiche Plus aushandeln können. 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 höchstens um anderthalb, zwei Prozent verhandeln. Und: Bevor es ab zum Chef geht, sollte man ein kritisches Auge auf den Zustand der Firma werfen. Die Wirtschaftskrise hat nicht alle gleich stark und zum gleichen Zeitpunkt getroffen. Manchen geht es wieder blendend, andere knapsen immer noch oder schon wieder, weil sich etwa die Regeln für ihr Geschäft gerade elementar ändern. Dort, wo die Existenz eines Unternehmens auf dem Spiel steht, sollten Gehaltswünsche warten. Gespräche sollten dann nur in Angriff genommen werden, wenn man wirklich unschlagbare Gründe hat und als absolutes Top-Personal gilt.

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

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

Wie oft darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

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

Ulrike Heitze

LINKS

- » Immer aktuelle Infos zu Gehaltszahlen: www.jobguide.de unter „Gehalt“
- » Detaillierter, individueller Gehaltscheck mit Potenzialanalyse (gegen Gebühr): www.personalmarkt.de
- » Einkommensdaten für Ingenieure: www.ingenieurkarriere.de
- » Einkommensdaten für Ingenieure und IT-Beschäftigte: www.ig-metall.de
- » Aktuelle Tarifabschlüsse: www.boeckler.de
- » Deutsche und internationale Gehälter: www.lohnspiegel.de
- » Kostenfreie (grobe) Gehaltsdatenbank: www.stimmt-mein-Gehalt.de

Jobguide

Ein starker Auftritt

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

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

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

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

Technische Prozesse verstehen und nutzen

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

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

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

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

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

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

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



Jobguide

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 ungebrauchlichen Begriffen zu umschreiben, die kein Personaler der Welt jemals in eine Suchfunktion eingeben würde.

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

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

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

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

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

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

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

Ein Deckblatt kann viel bewirken

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

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

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

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Formel „Mit freundlichen Grüßen/Freundliche Grüße“ eröffnet den Abschluss. Darunter sollte eine Papierbewerbung mit blauer Tinte signiert werden. Den Vor- und Zunamen darunter gedruckt wiederholen. Bei einer elektronischen Bewerbung kann man die Unterschrift escannen, 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 zweiseitiger Aufbau mit Gliederungsschwerpunkten und Daten links (ein Viertel der Seite) sowie Detailausführungen rechts. Akribische Datenaufzählung ist überflüssig. Die Angabe von Monats- und Jahreszeiträumen reicht. Der Berufserfahrene fängt in der Regel mit den aktuellen Daten an und geht dann in der Chronologie rückwärts.

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

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

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

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

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

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

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

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

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

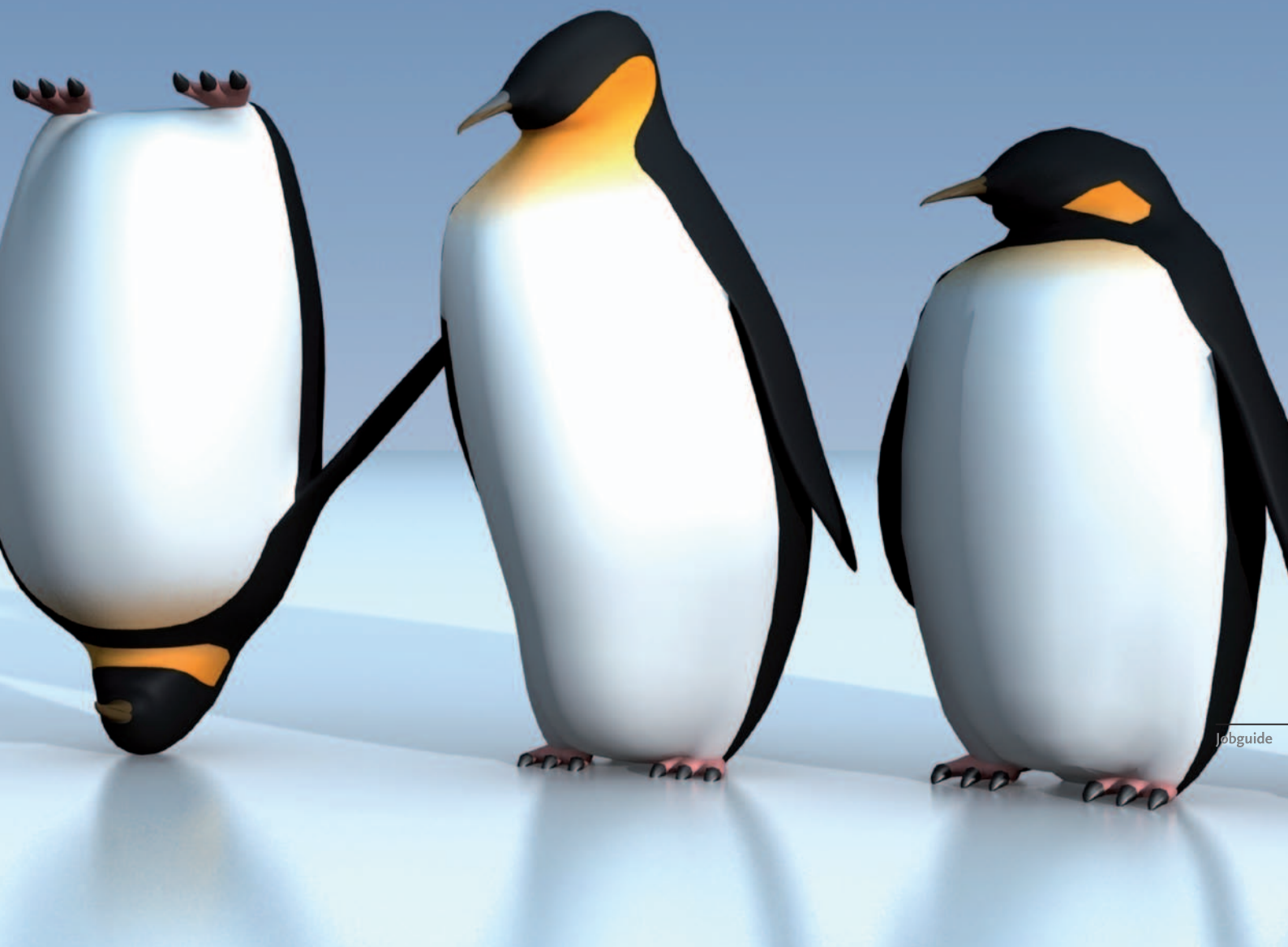
Standard-Aufgaben - mit vielen Varianten

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



Foto: Shutterstock

Mission: Eindruck schinden



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

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

» Als eigentliches Herzstück gilt die **Selbstpräsentation**. Sie ist den anderen Teilen oft vorangestellt und dient dazu, einen Kurzabriss zur Person zu geben, der überzeugend und prägnant das Wesentliche wie-

dergibt. Wichtig dabei: Bei der Darstellung der Vita sollten immer Bezüge zum Unternehmen und zur Stelle hergestellt werden. Die Vorbereitung sollte nicht auf der Frage aufbauen „Wer bin ich?“, sondern „Was bringe ich mit, das dem Unternehmen nützt, und wo habe ich das gelernt?“.

» **Gruppendiskussionen** setzen Bewerber in direkten Vergleich zu ihren Mitbewerbern: 15 bis 45 Minuten lang diskutieren bis zu sechs Kandidaten über ein vorgegebenes Thema oder müssen über das Gespräch eine bestimmte Problematik lösen. Beispiel: Welche fünf Gegenstände soll die Gruppe – als sechs Überlebende eines Schiffsunglücks – vom schnell sinkenden Schiff retten? Pluspunkte sammelt ein Bewerber mit: einer eigenen Meinung, argumentativem Geschick und einem sicheren Auftritt. Neuer Trend: Statt Mitbewerber nehmen Unternehmensangehörige (mit verteilten Rollen) an der Diskussion teil. Der Vorteil für Bewerber: Sie sind nicht mehr so abhängig von der Güte und Präsenz der mitdiskutierenden Konkurrenz. Der Auftritt jedes Einzelnen wird damit auch besser vergleichbar.

»Bewerber müssen mit analytischem Können und Werten überzeugen.“



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

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

Da beobachte ich zwei gegenläufige Trends: Mittlerweile richten zwei von drei Unternehmen ihre ACs speziell auf die Firma aus. Und viele sind dabei sehr professionell und kompetent, ebenso wie bei der Schulung der Beobachter. Das erhöht natürlich die Treffsicherheit bei der Mitarbeiterauswahl. Parallel dazu geht der Trend aber auch zu Stangen-

ware: ACs, deren Anforderungen nicht spezifisch auf das Unternehmen abgestimmt werden und Manager, die kaum vorbereitet sind, ganz zu schweigen von tauglichen Auswahlprozessen dahinter. Bei Letzteren fallen dann auch an sich passende Kandidaten schnell mal durchs Raster. Für Bewerber ist das dann sehr schade, aber kaum zu ändern.

Gibt's auch Positives zu berichten?

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

Welche neuen Themen sind das?

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

Wie findet sich das konkret im AC wieder?

Da kann zum Beispiel im Interview gefragt werden: Wie gehen Sie damit um, wenn Ihr Chef sich nicht entsprechend der Unternehmenswerte verhält? Oder: Worin liegen Vor- und Nachteile von bunt besetzten Teams? Für Bewerber reicht es also nicht mehr, schlicht Präsentieren zu üben, sie müssen sich mit Inhalten auseinandersetzen und eine eigene Haltung dazu entwickeln.

Wie geht man mit solchen Fragen um?

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

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

» **Rollenspiele** werden vor allem bei Führungspositionen und Vertriebs- oder Servicejobs eingesetzt. Hier sollen dann (knifflige) Mitarbeiter- oder Verkaufsgespräche geführt werden. „Aber auch schon bei Absolventen wird gerne eine kleine Führungsaufgabe eingebaut, um

ihr Führungspotenzial anzutesten“, stellt Birgit Gerstgrasser, Unternehmensberaterin und AC-Trainerin fest.

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

» Mit **Übungen und Tests** werden analytische Fähigkeiten, Allgemeinbildung, Selbstbild, Arbeitsweise et cetera abgecheckt. Der Klassiker unter den Übungen ist der sogenannte „Postkorb“. Er verlangt dem Probanden Entscheidungsfreude und „Strukturiertheit“ unter Stress ab. Beispiel: Sie sind Manager, stehen zwei Tage vor Ihrem Urlaub und müssen noch viel erledigen. Ihr 18-jähriger Sohn hat mit dem Auto des Nachbarn gerade einen Unfall gebaut. Parallel ist es Ihr Job, das bevorstehende Großevent Ihrer Firma festzuzurren, leider ist aber gerade der entscheidende Hauptredner abgesprungen. Das ist

Wie kommt man also zur Selbsterkenntnis?

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

Wie bereite ich mich auf die Präsentation meiner Selbst vor?

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

Wie bekommt ein unerfahrener Jobstarter Rollenspiele aus der Berufspraxis hin?

Üben, üben, üben. Wenn Sie sich für eine Stelle im Vertrieb bewerben, proben Sie mit jemandem, der sich auskennt, mal ein ernst-

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

Woran scheitern Bewerber im AC gerne?

Viele sind einfach schlecht auf das Unternehmen vorbereitet und liefern in ihrer Selbstdarstellung Einheitsbrei. Ein Unternehmen möchte verständlicherweise einen Kandidaten, der Feuer und Flamme ist. Es ist einfach dumm, wenn man seine Präsentation nicht an die Firma und ihre Werte anpasst und nicht zu erkennen gibt, warum man genau dort anfangen möchte. Sehr häufig scheitern Bewerber auch an ihren kognitiven Kompetenzen: Fachwissen wie etwa mathematisches Verständnis oder analytische Fähigkeiten sind wichtig für die Unternehmen – und werden tatsächlich abgeprüft. Zu guter Letzt kegelnd sich viele raus, weil sie einen auf Mega-Chef machen, das Geschehen an sich

reißen und zu übereifrig sind. Führungskompetenzen an den Tag zu legen ist prima, aber bitte keine Dominanz. Diese Unterscheidung müssen Bewerber im AC hinbekommen.

Ihr Tipp also für die Gruppendiskussion?

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

Wie stark sollte man sich im AC verstellen?

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

Das Gespräch führte Ulrike Heitze

zum Teil Ihre Schuld. Ihr Chef ist nicht im Haus, braucht aber am Folgetag eine dringende Präsentation. Dafür fehlen Ihnen noch alle Inhalte, zur Recherche wiederum fehlt die Zeit. Wie gehen Sie vor? Auch hier gibt es letztlich keine 100-Prozent richtige Lösung, auf die Sie kommen müssen. Ihre Ansätze können auch gerne innovativ und ungewöhnlich sein, müssen aber einem Realitätscheck standhalten können und sollten die Prioritäten richtig setzen. Den Griffel im Büro komplett fallen zu lassen und sich ausschließlich um den Sohnmann zu kümmern, ist bei aller Familienliebe genauso inadäquat wie ihn völlig auf sich gestellt schmoren zu lassen und sich nur auf die Arbeit zu konzentrieren.

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

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

Strich bedeutet das mehrstufige Auswahlverfahren für die Teilnehmer also mehrere Stunden kalkulierten Stress.

Beobachtet werden sie von Managern des Unternehmens und von Personalern. Sie alle registrieren Fachwissen, Einsatzbereitschaft und Durchsetzungsstärke ebenso wie die Fähigkeit Einzelner, unter Stress Lösungen zu entwickeln, Aufgaben voranzutreiben, zwischen Streithähnen zu vermitteln – oder auch nicht. Ziel der Beobachter ist, am Ende des Tages die Kandidaten ausgemacht zu haben, die am besten auf die Stelle und die Anforderungen passen. Der Mehrheitsblick entscheidet – und nur dieser. Deshalb werden im Verlauf des ACs die Eindrücke aller Beobachter – ein Bewerber wird in jeder Übung gleich von mehreren Zuschauern beurteilt – zu einem gemeinsamen Urteil verdichtet. „Meist wird eine Mindestnorm definiert, die ein Kandidat erreichen soll“, erklärt Psychologin Gerstgrasser. Liegen Beobachter in ihrer Wertung auseinander, wird noch mal genauer hingeschaut. Wer jedoch die Mindesthürde nicht erfüllt, ist raus. Unvorbereitet geht heute kaum mehr ein Bewerber in ein AC. Und weil das so ist, kann man es sich auch nicht leisten, es einfach mal so auf gut Glück zu probieren. Schließlich muss man bei dem Termin die

So klappt's im Assessment-Center

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Konkurrenz ausstechen. Für inzwischen fast jeden Personenkreis gibt es im Buchhandel ausführliche Literatur über die Testszenarien. Auch im Internet kursieren detaillierte Erfahrungen von Ex-Kandidaten. „Wir wissen das – früher oder später landen die Inhalte jedes ACs im Netz“, sagt IBMler Jens Poppe. „Wir nutzen Einzelinhalte unserer Assessment-Center deshalb nie lange.“

Als die größten Schwachpunkte vieler Bewerber im Assessment-Center nennt Birgit Gerstgrasser eine schlechte Vorbereitung aufs Unternehmen: „Viele ziehen erkennbar eine Standardpräsentation durch und versäumen es, deutlich zu machen, warum sie sich gerade für dieses Unternehmen begeistern.“ Immer wieder fehlen analytisch-fachliche Kompetenzen: „Die Softskills sind bei den meisten recht okay, es hapert aber oft an der Hardware.“ Ein Bewerber muss beispielsweise in der Lage sein, einen Wust an Zahlen sinnvoll für sein Fachgebiet zu interpretieren. Wo fällt ihm etwas auf? Wie ist die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens? Was lässt sich aus gewissen Kennzahlen ablesen? „Die Analysefähigkeit der Bewerber lässt zum Leidwesen der Unternehmen in manchen Bereichen zunehmend nach. Wer also bei sich Schwächen erkennt, sollte im Vorfeld

fleißig üben“, rät Birgit Gerstgrasser, die seit Jahren für Unternehmen Assessment-Center konzipiert. Je nach fachlicher Ausrichtung können sich Kandidaten dazu beispielsweise probeweise Unternehmensbilanzen vorknöpfen oder Unterlagen zu Kostenkalkulationen, Marketingbudgets, Materialverbrauchslisten, Zeitplanungen oder Marktforschungsergebnisse auswerten. Wer ein bisschen im Internet sucht, wird entsprechendes Anschauungsmaterial finden können.

Nur Nachlesen reicht nicht

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

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

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

*Name geändert

Ulrike Heitzel/Judith Schallenberg

Jobguide



Die Besser-Wisser

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

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

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

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

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

Jobguide

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



So finden Sie den richtigen Karriereberater

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

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

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

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

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

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

Kirstin von El

Kooperationspartner des Jobguide BUSINESS

Ute Bölke

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

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

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

Doris Brenner

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

Arbeitsfelder: Karriereberatung, Coaching, Outplacement, Personalentwicklung, Training

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, Nachwuchskräfte

Coachhouse Gudrun Kaltwasser

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

Arbeitsfelder: Einzel- und Teamcoaching, berufliche Veränderung, Krisen und Konflikte, Führung und Teamentwicklung, Persönliche Bildung

Zielgruppen: Führungskräfte und die sog. Young Professionals

Frisch durchdacht - Martina Frisch

Goebenstraße 11, 20253 Hamburg
T: 0 40-27 80 86 18,
www.frisch-durchdacht.de,
Selbstständige Beraterin

Arbeitsfelder: Karriereberatung, Bewerbungsberatung, Work-Life-Coaching, Unternehmer-Coaching, Stressbewältigungs-coaching, Burn-Out-Prävention, Führungskräftecoaching

Zielgruppen: alle Hierarchieebenen

Heiko Mell & Co.GmbH

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

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

Zielgruppen: Führungskräfte aus der Industrie

Petra Perlenfein

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

Karriereberatung

Arbeitsfelder: Outplacement, Karriereberatung, Organisationsentwicklung, Change Management, Work Life Balance, Führungskräftecoaching, Konfliktmanagement, Frauenförderung

Zielgruppen: alle Hierarchieebenen

Dr. Hermann Refisch

Karl-Kautsky-Weg 8 a, 60439 Frankfurt am Main, T: 0 69-39 04 34 33,
www.refisch.de, www.mehr-mut.de

Diplompsychologe, nationaler Fokus; freier Berater seit 1998

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

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte

Angela Resch

Dieckhaus 5, 49406 Drentwede
angela.resch@career-vision.eu
www.career-vision.eu

Diplomingenieurin mit nationalem und internationalem Fokus

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

Zielgruppen: Fach- und Führungskräfte, akademische Nachwuchskräfte

Weitere interessante eMagazines zum Download



IMPRESSUM

© 2013 matchboxmedia, Düsseldorf

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

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

All rights reserved (including those of translation into other languages). No part of this book may be reproduced in any form - by photoprinting, microfilm or any other means - nor transmitted or translated into a machine language without written permission from the publishers. Registered names, trademarks, etc. used in this book, even

when not specifically marked as such, are not to be considered unprotected by law.

Redaktion: Annette Eicker (Hrsg.), Kirstin von Elm, Ulrike Heitze, Julia Leendertse, Dirk Neubauer, redaktion@matchbox-media.de
Grafik: Sonnia Menke
Anzeigen: Alexandra Bucholz, Annette Eicker, Nadine Warning anzeigen@matchbox-media.de
Druck: Druckerei Griebisch & Rochol Druck GmbH & Co. KG, Hamm

Die Zusammenstellung der Arbeitgeber in diesem Buch sowie die der Anbieter von Dienstleistungen folgt

keinem wissenschaftlichen Verfahren, sondern ist eine redaktionelle Auswahl auf Basis journalistischer Recherchen. Ein Ranking ist damit in keinem Falle beabsichtigt. Insgesamt wurde der Inhalt dieses Druckwerkes mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und ausgearbeitet. Sollten Sie dennoch Korrekturen haben, so wenden Sie sich bitte an: matchboxmedia, Hauptstraße 21, 40597 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.