

Jobguide

by matchboxmedia[©]

Annette Eicker (Hrsg.)
Juni 2014

Business

Karriere machen nach dem Wirtschaftsstudium

Einstiegs- und Aufstiegschancen für
Studierende, Absolventen und
Young Professionals



Mit allen
Kontakt-
Infos für
Bewerber



... **Führungsverantwortung
übernehmen.**

Die Managementkarriere bei ALDI SÜD.

Für alle, die nach der Hochschule beruflich Großes vorhaben.

Sie geben sich mit bescheidenen Aufgaben nicht zufrieden und wollen so schnell wie möglich durchstarten. Ein Plan, der sich bei ALDI SÜD in die Tat umsetzen lässt – mit einem Einstieg als Regionalverkaufsleiter. Nach einem einjährigen Training on the Job erwarten Sie vielseitige Managementaufgaben und die Verantwortung für circa sechs Filialen mit mindestens 50 Mitarbeitern. Entscheiden Sie sich für weniger Einschränkung und mehr Selbstständigkeit. Für weniger Monotonie und mehr Abwechslung. Für weniger Reagieren und mehr Agieren. Für weniger Vorurteile und mehr Vorteile. Mehr unter karriere.aldi-sued.de

Um Ihnen den Lesefluss zu erleichtern, beschränken wir uns auf männliche Bezeichnungen. Bewerberinnen sind uns selbstverständlich gleichermaßen willkommen.

Einfach. Erfolgreich.
karriere.aldi-sued.de



Die Trend-Umkehr am Jobmarkt

Der Wirtschaft geht es gut, hören wir allenhalben von Politikern und Wirtschaftsforschern. Doch wie passt das zusammen mit den Meldungen der letzten Wochen, nach denen namhafte Unternehmen wie Siemens, Bosch-Rexroth, Hella, T-Systems und Vodafone mit personellem Um- und Abbau von sich reden machen? Daumen rauf oder Daumen runter? Was passiert da auf dem Arbeitsmarkt?

Tatsache ist, dass Restrukturierung und der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit Dauerthemen geworden sind, vor allem in den großen Unternehmen. Denn auch in einer wachsenden Wirtschaft geht der Strukturwandel weiter.

Die FAZ erstellt einmal im Quartal eine Übersicht über Meldungen aus der Wirtschaft, die von mehr als 100 geplanten Neueinstellungen oder Stellenstreichungen berichten. Dabei überschritt im ganzen Jahr 2013 die Zahl der Stellenstreichungen jene der Neueinstellungen um mehr als das Doppelte. Doch nun zeigt sich am Ende des ersten Quartals 2014: Der Trend hat sich komplett gedreht. Schon im Dezember hatte das Ifo-Institut angekündigt, dass sich die gute Geschäftsentwicklung der Unternehmen auch recht bald auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen werde.

Und genau das ist nun passiert. Und zwar noch schneller als erwartet. In den ersten drei Monaten haben die Großunternehmen angekündigt, gut 16 000 Stellen zu streichen. Demge-

genüber lag der geplante Stellenaufbau bei mehr als 36.000 Positionen. Damit übersteigt bereits nach drei Monaten die Zahl der angekündigten Neueinstellungen den gesamten Vorjahreswert von 25.000 deutlich. Und hier sind noch nicht einmal die vielen Stellen von mittelständischen Unternehmen einbezogen, weil die FAZ die nicht mitzählt. Auch, dass Personaldienstleister derzeit stark suchen, ist ein gutes Omen.

Das Umfeld ist also wieder deutlich besser für alle, die jetzt gerade nach einem Einstiegsjob suchen. Allerdings: Von einem flächendeckenden Mangel an akademischen Nachwuchskräften kann auch nicht die Rede sein. Da wird viel Zeter und Mordio gerufen, aber zutreffend ist: Einen echten Notstand gibt es lediglich in den IT-Disziplinen und vielen Ingenieurfächern. Für alle Fächergruppen hat der Singsang vom Fach- und Führungskräftemangel keine Gültigkeit, erst recht nicht für die Geisteswissenschaftler.

Summar summarum: Die Trauben wachsen noch immer nicht von allein in den Mund, aber die Lage wird zusehends entspannter und die Chancen besser.

Ich wünsche viel Erfolg bei der Jobsuche!
Annette Eicker



Annette Eicker
Chefredakteurin und
Herausgeberin
Jobguide Business
redaktion@matchbox-media.de

Treffen Sie uns auf:



ALLES ONLINE - Unsere Services auf www.jobguide.de

Up-to-date bleiben

Wer immer darüber auf dem Laufenden bleiben will, was in der Tages- und Wirtschaftspresse über Jobchancen berichtet wird, sollte monatlich den JobguideXpress lesen. Kostenlos per Mail: www.jobguide.de



Internationale Karriere!

Infos über internationale Arbeitsmärkte und Business Schools monatlich kostenlos im JobguideXpress International und MBA Channel-Newsletter!



Career

Career News	6
Laufbahnmodelle	
Großer Häuptling, kleiner Häuptling.....	10

Company

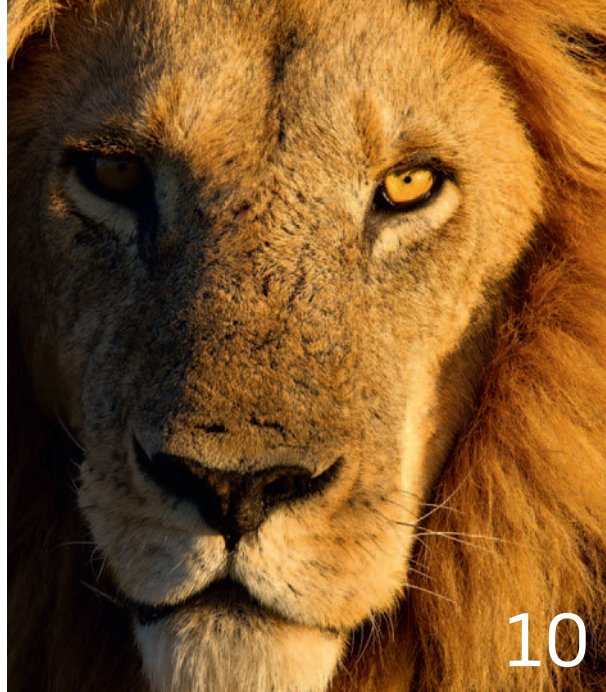
Company News	16
Porträt: Aldi Süd.....	18
Porträt: Allianz BVAG.....	22
Porträt: Bahlsen.....	25
Porträt: Baum Reiter & Collegen.....	28
Porträt: BayernLB.....	30
Porträt: Boehringer Ingelheim.....	34
Porträt: ECE.....	38
Porträt: GfK.....	40
Porträt: Inverto.....	42
Porträt: Kaufland.....	45
Porträt: Lidl.....	49
Porträt: Obi.....	52
Porträt: Swiss Re.....	56
Kurzporträts: Accenture bis Vodafone.....	58

Cash

Cash News	68
Gehalt	
So viele Gehaltsbonbons sind drin.....	70

Know-how

Bewerben	
Ein starker Auftritt.....	80
Assessment-Center:	
Mission „Eindruck schinden“	86
Karriereberater	
Die Besser-Wisser.....	92
Netzwerke	
Kooperationspartner von Jobguide Business.....	96
Impressum	102



Großer Häuptling - kleiner Häuptling

Nicht jeder kann und will Mitarbeiter führen. Immer mehr Unternehmen etablieren deshalb Experten- oder Projektlaufbahnen als Alternative zur klassischen Karriere in der Linie.



Assessment-Center

Eine Ausnahmesituation für jeden und ziemlicher Stress: Wie man sich im AC treu bleibt und eine gute Figur macht.

Topic

Soviel zahlt der Markt

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.

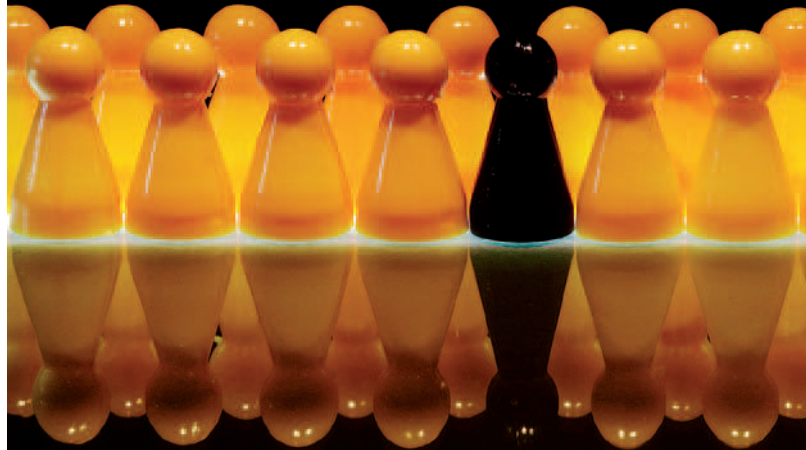
70



Bewerben

Sich mit einem knackigen Anschreiben und einem strukturiert aufgebauten Lebenslauf von der Masse der Bewerber absetzen, ist in Zeiten der Online-Recruiting-Tools nicht leichter geworden. Hier in einem Kurzseminar die wichtigsten Dinge, die es zu beachten gilt.

80



Karriereberater

Vor dem Einstieg in den Job ist eine Positionsbestimmung sinnvoll. Dabei können Karriereberater gute Sparringspartner sein. Sie ordnen das Gemisch aus Bedürfnissen, Qualifikationen und Wünschen und helfen bei der Zieldefinition.

92



Fotos: iStockfoto; Photocase; Shutterstock; Harry Hautumm; pixelio

Jobguide

s 2014

Inhalt



Ein cooler Job ist ein normaler Job

Deutschlands Topabsolventen wenden sich von den einst hochbegehrten Trophy-Jobs bei Banken und Beratungen ab, schreibt das Manager-Magazin. Stattdessen ist mehr Bodenständigkeit angesagt: Ein normaler Job gilt als cool.

Die Ernüchterung von Topkandidaten über glamouröse Jobs im Investmentbanking kam mit der Finanzkrise. Sie entzauberte die Branche und verpasste den einst coolen Typen das Image arroganter, unmoralischer Zocker. Seitdem ist Bescheidenheit angesagt: Top-Absolventen entdecken die Bodenständigkeit. Gingen 2001 75 Prozent aller Absolventen der European Business School zu einer Investmentbank oder einem Beratungshaus, ist es heute nur noch jeder Dritte. Die nachlassende Begehrtheit dieser Jobs findet sich auch bei den Absolventen der WHU in Koblenz.

Auch bezüglich der Unternehmensberatungen gab es eine Desillusionierung bei den Topleuten. Einmal rekrutiert, zähle nicht mehr der brillante Kopf, sondern Jungberater mutierten zu „Herren der Folien“. Das Manager-Magazin beruft sich auf Benedikt Herles' Buch „Die kaputte Elite“,

in dem er mit der Beraterwelt hart ins Gericht geht. Nach Aussage von Dietmar Fink, Professor für Unternehmensberatung an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, steht Herles mit seinem Urteil nicht allein. Vor allem die weitgehend verstopften Aufstiegswege verärgerten die Nachwuchsstars. Das Ergebnis: Im Ranking beliebter Arbeitgeber landeten selbst angesehene Häuser wie BCG oder Roland Berger nicht mehr auf vorderen Rängen. Statt auf topbezahlte Jobs achtet der Nachwuchs mehr auf Nachhaltigkeit und entscheidet sich ganz konservativ für eine Karriere in der Industrie. *Quelle: Manager Magazin, April 2014*

Blickkontakt macht renitent

Grundsätzlich gilt es hierzulande als höflich, einem Gesprächspartner direkt in die Augen zu blicken - beim Sprechen wie beim Zuhören. Forscher der Uni Freiburg zeigten nun aber in Studien, dass man sich mit allzu intensivem Blickkontakt nicht unbedingt einen Gefallen tut. In Experimenten sahen sich Versuchsteilnehmer Videos von Rednern an, im Anschluss wurde ihre Reaktion auf die vorgetragene Argumentation erhoben. Es zeigte sich: Wer den Inhalten skeptisch gegenüberstand und zugleich starken Blickkontakt erfahren hatte, war sehr unwillig, die eigene Meinung zu ändern. Vielmehr neigten diese Probanden dazu, dem Redner zu widersprechen und seine Meinung abzulehnen. Der Augenkontakt wurde als Manipulationsversuch aufgefasst - dem es zu widerstehen galt. Die Abwehrhaltung entfiel dagegen bei Testpersonen, die verstärkt auf den Mund statt auf die Augen achten sollten. Jobguide-Tipp: In Verhandlungssituationen immer auch mal den Blick vom Gegenüber lösen. Er fühlt sich dann weniger unter Druck gesetzt. *Quelle: Süddeutsche.de*



News



Soviel Bart geht am Arbeitsplatz

Dieter Zetsche von Daimler hat einen recht wichtigen, auch Ex-VW-Chef Bernd Pischetsrieder kennt man nicht ohne. Doch wie viel Bart geht im Job, wenn man keinen Vorstandsbonus hat? Und wie steht es vor allem mit den gerade so trendigen Drei-Tage-Bärten, die sich die Bayern- und Dortmund-Trainer Pep Guardiola und Jürgen Klopp gerne mal leisten? Dieser Frage ist die Wirtschaftswoche in einem Beitrag nachgegangen. Ihre Bilanz fällt durchwachsen aus. Zwar ist Bart im Job wohl durchaus akzeptiert und bei anständiger Pflege auch kein Karrierekiller, faktisch sind die hiesigen Chefetagen aber trotzdem mehrheitlich glattrasiert. Eine Modetheoretikerin stellt in dem Beitrag fest, dass im Bemühen Macht und Autorität auszustrahlen niemand durch „Abweichung“ heraus-

stechen wolle. Demonstrative Lässigkeit – etwa durch Drei-Tage-Bart – ist verpönt, vor allem in konservativen Branchen. Einheitsgrau plus Einheits-Nicht-Behaarung schafft Zugehörigkeit. Und: Rin Manager will nicht als „der mit dem Bart“ erinnert werden, sondern als „der mit den guten Zahlen“.

In angloamerikanischen Unternehmen sieht man das Ganze allerdings etwas entspannter als in deutschen und Schweizer Unternehmen. Unterm Strich ist Bart – auch in der Drei-Tage-Variante (aber bitte gepflegt!) – tatsächlich jobkompatibel. Je höher es auf der Karriereleiter aber geht, desto eher muss Mann schauen, ob er sich ein Aus-dem-Rahmen-fallen leisten kann und will.

Quelle: Wirtschaftswoche

Präsentationshorror vermeiden

Der angemessene Umgang mit Powerpoint ist leider nicht jedem Vortragenden in die Wiege gelegt. Ein Gastautor im SlideShareBlog hat die schlimmsten Fehler zusammengestellt:

- > Fachchinesisch und Bullshit-Bingo: Wer hochtrabend spricht, beweist keine Kompetenz, sondern langweilt seine Zuhörer, im schlimmsten Fall verstehen die nur Bahnhof und die Botschaft des Vortrags geht unter.
- > Auch wenn noch so viel Inhalt unterzubringen ist: Für Winzigschriften gibt es keine Entschuldigung. Zuhörer sollten immer ohne Anstrengung mitlesen können und keinen Vorleser brauchen. Wer viele Details zeigen will, macht Ausdrücke fürs Publikum.
- > Es ist schön, wenn Vortragende in ihrem Thema aufgehen. Trotzdem sollten sie nicht all Ihr Detailwissen über dem Zuhörer

ausgießen. So genau will der es gar nicht wissen. Reduzieren aufs Wesentliche ist das Geheimnis.

- > Ein paar Zahlen von hier, ein paar Grafiken von da und dazu die Infos aus der letzten Präsentation – ein bisschen verrührt und fertig ist der nächste Vortrag: Kann funktionieren, aber leider wird man dem die Stückelei immer ansehen. Jede Präsentation braucht ihre eigene Dramaturgie – und der Zuhörer hat ein bisschen Mühe verdient.
 - > Mit Bildern holt man Zuhörer ab. Wenn ClipArts aber so gar nicht zum Thema passen und einfach nur spaßig sind, verwirren Sie das Publikum. Sehr kontraproduktiv.
 - > Bullet points sind schwer beliebt bei Vortragenden, bei Zuhörern aber nur in Grenzen. Denn viel hilft nicht immer viel. Drei Punkte pro Folie sollten reichen.
- Quelle: SlideShareBlog



Jobguide

Multitasking macht blöd

Multitasking macht asozial und blöd. Auf diesen Nenner lassen sich die Erkenntnisse des Kommunikationsprofessors Clifford I. Nass aus Stanford bringen. Er sagt: Je mehr und länger wir multitasken, desto mehr verändern sich unsere Hirnwindungen. Als Folge können wir schlechter lernen, uns fokussieren und nett zu Mitmenschen sein. Quelle: Fast Company



Clifford Ivar Nass

Praktikum nicht nach dem Studium



Wenn es nach hiesigen Personalentscheidern geht, dann legen Absolventen nach dem Ende ihres Studiums keine Praktikumsschleife mehr ein, sondern gehen gleich auf Jobsuche. Das ist ein Ergebnis der aktuellen JobTrends-Studie des Staufenberg Instituts. So hielten 78 Prozent der fast 250 befragten Unternehmen ein Praktikum nach dem Studium für nicht mehr sinnvoll. Nur knapp jedes fünfte Unternehmen sprach sich dafür aus. Praktika während der Studienzeit stehen bei Personalern dagegen ausgesprochen hoch im Kurs: So plädierte jedes dritte Unternehmen dafür, dass Studierende mindestens drei Praxiseinsätze absolvieren. 13 Prozent der Firmen wünschten sich bis zu zwei Praktika. Wer aber nicht ganz so viele Einsätze während des Studiums hinbekommt, braucht nicht in Panik zu geraten: Immerhin 41 Prozent der Unternehmen sind schon mit „mindestens einem Praktikum“ zufrieden, so die Studie. Gefragt nach der idealen Dauer des Einsatzes, hielten sich drei und sechs Monate mit jeweils rund 40 Prozent Zustimmung die Waage. Und in Sachen Praktikumsvergütung sprachen sich die meisten Unternehmen (67 Prozent) für einen Obulus zwischen 401 und 800 Euro aus. Ein Viertel hält sogar mehr als 800 Euro für angemessen. Und: Nur zwei Prozent

der befragten Arbeitgeber bezahlen ihre Studenten gar nicht. In einem Spezialteil wurden Personalern gefragt, was sie von ihren Praktikanten halten. Zusammenfassend lässt sich das Urteil wohl knapp mit: wenig. So bemängelten 94 Prozent der Personalverantwortlichen die fehlende Eigeninitiative des Nachwuchses. 70 Prozent wünschten sich, dass die jungen Leute offener und aktiver auf die angestammte Belegschaft zugehen. Auch in Sachen Respekt gegenüber Kollegen und Pünktlichkeit sah man deutliches Verbesserungspotenzial. Und jetzt die gute Nachricht: Wenn Praktikanten so einen vergleichsweise miesen Ruf in Unternehmen haben, ist es ein leichtes, sich mit gutem Benehmen und ordentlichem Engagement positiv von den schnarchigen Kommilitonen abzuheben. Wenn alle top wären, wäre es schwerer zu brillieren. *Quelle: Staufenberg*

Keywords einbauen

Online-Bewerbungen werden immer öfter von Computern ausgewertet. Das kann dazu führen, dass Bewerber mit schrägen Lebensläufen oder unglücklich formulierten Schreiben rausgekegelt werden. Hier ein paar Tipps: Die Software erkennt keine blumigen Formulierungen, deshalb geradlinig schreiben. Schlüsselwörter aus der Anzeige und Schlagwörter aus der Firmenphilosophie einarbeiten. Die Ausfüllzeit wird mitunter gemessen. Deshalb nicht zu schnell (= Serienbewerber) und nicht zu langsam (= Zauderer) ausfüllen.

Quelle: Handelsblatt

Immer mehr befristete Verträge

Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren mehr als verdreifacht. Die Zahl stieg von 876.000 Neuverträgen in 1993 auf 2,7 Millionen im Jahr 2013, wie aus der Antwort der Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage der Linken-Fraktion hervorgeht. *Quelle: Handelsblatt.com*



So rettet man einen unproduktiven Tag

Tage, an denen man so wirklich gar nichts geschafft kriegt, sind normal – aber nerven trotzdem. Das schlechte Gewissen lässt leider immer schön grüßen, wenn die Gedanken von der dringenden Excel-Kalkulation zu Facebook, Zalando oder Katzenvideos abschweifen. Das US-Magazin Fast Company gibt Tipps, um den Tag nicht ganz abschreiben zu müssen:

> **Große Projekte zerhacken.** Um Mammutaufgaben den Schrecken zu nehmen, listet man mal jeden Handgriff auf, der zu tun ist. Und dann nimmt man sich eine Handvoll kleiner Dinge vor, die man auch an einem hirngleeren Tag gemeistert bekommt. Immerhin ist dann der Einstieg ins Projekt geschafft.

> **Mitten rein.** Wenn die Vorbereitung einer Präsentation, eines Vortrags oder Beitrags

daran hakt, dass einem der brillante Einstieg fehlt, legt man mit den Passagen und Details los, die einem schon klar vor Augen sind. Der Rest findet sich und wird sukzessive rechts und links angebaut.

> **Umsatteln.** Geht ein Projekt heute so gar nicht voran, knöpft man sich einfach ein anderes vor. Es gibt genug jobrelevante Dinge, die immer mal noch zu durchdenken wären: die Gästeliste für die Betriebsparty, die eigenen Karrierepläne, die Weiterbildung fürs nächste Jahr etc.

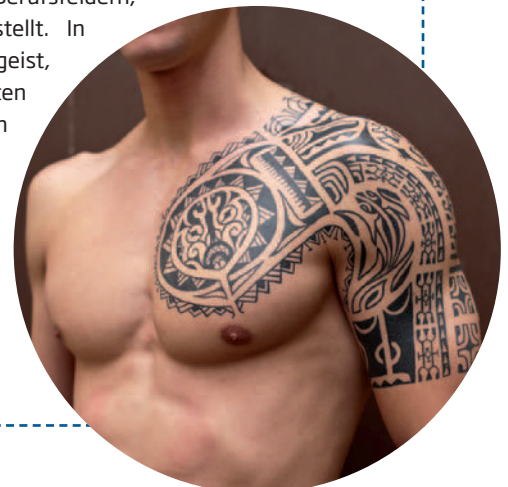
> **Auf Tour gehen.** Wenn alles Brüten am Schreibtisch nichts nützt, hilft oft ein kleiner Tapetenwechsel. Gute Ideen kommen immer dann, wenn das Hirn gedanklich mal loslässt. Also ruhig zum Arbeiten in den Stadtpark, ins Café um die Ecke oder die Bücherei.

> **Aufräumen.** Wenn so wirklich gar nichts Intellektuelles mehr geht, kann man immer noch den Schreibtisch aufräumen, die Ablage machen, die Blumen gießen, die Mailbox entmüllen. Muss ohnehin irgendwann mal gemacht werden. *Quelle: Fast Company*



Tattoos und Piercings langsam hoffähig

Angelina Jolie zeigt ihre auf jedem roten Teppich, Heidi Klum auch und Justin Bieber erst recht – in Künstlerkreisen ist es gang und gäbe Tattoos und Piercings offen zur Schau zu stellen. In weniger glamourösen Berufen waren sie bislang dagegen eher Karrierekiller als schmückendes Element. Doch das ändert sich langsam – zumindest in einigen Berufsfeldern, wie ein Beitrag im Handelsblatt feststellt. In Branchen zum Beispiel, in denen es um Zeitgeist, Jugendaffinität oder Moderne geht, gelten Tätowierungen & Co. mittlerweile als Ausdruck von Persönlichkeit und Selbstbewusstsein, so der Beitrag. Das sind etwa die Sport-, die Mode- und die Medienindustrie, wo auffälliger Körperschmuck am ehesten goutiert wird. Und doch raten Karriereberater Jobbewerbern noch, ihre Tattoos beim Vorstellungsgespräch zu verhüllen. Insbesondere, wenn es in den Mittelstand, zu einem Konzern, in eine internationale Organisation oder in die Finanzbranche gehen soll. Später kann man sich ja immer noch einigen, wie offen man die Körperbemalung tragen darf. *Quelle: Handelsblatt*



Jobguide

Großer Häuptling – kleiner Häuptling

Nicht jeder kann und will Mitarbeiter führen. Immer mehr Unternehmen etablieren deshalb Experten- oder Projektlaufbahnen als Alternative zur klassischen Karriere in der Linie. Damit wollen sie Wissensträgern eine Perspektive bieten und sie halten. Der Aufstieg ins Top-Management bleibt ohne Führungsverantwortung allerdings die Ausnahme, auch Jobwechsel fallen schwerer.

Die Frage, ob er eigentlich Chef werden wolle, hat sich Bernd Robioneck nie gestellt: „Ich war es einfach vom ersten Arbeitstag an“, sagt der promovierte Ingenieur. Bei seinem ersten Arbeitgeber, dem Medizintechnikhersteller Howmedica, stieg er vor über 20 Jahren direkt als Leiter einer kleinen Abteilung ein: „Ich war damals einer der ersten Absolventen im Fach Biomedizinische Technik. Es gab kaum Stellenangebote – aber eben auch kaum Konkurrenz“, erklärt der Absolvent der FH Aachen. Er hatte das richtige Diplom, war sofort verfügbar und bekam den Job im norddeutschen Schönkirchen.

Heute gehört Howmedica zum US-Medizintechnikkonzern Stryker mit weltweit über 20.000 Mitarbeitern. Auch Bernd Robioneck ist mit seinen Aufgaben gewachsen. Vice President Research & Development Stryker Trauma & Extremities steht inzwischen auf seiner Visitenkarte. Das heißt: Der 48-jährige Manager leitet bei Stryker in Schönkirchen heute den Bereich Forschung und Entwicklung für medizinische Implantate und trägt Verantwortung für über 150 Mitarbeiter.

Von einer glanzvollen Karriere träumen viele zumindest zu Beginn der Karriere. „Anerkennung im Beruf zu erwerben“, ist für Studenten aller Fachrichtungen mit Abstand das wichtigste Karriereziel. Das zeigt eine repräsentative Umfrage unter 6.000 Studenten (Hisbus Online-Umfrage: „Glück und Zufriedenheit Studierender“). Nach wie vor verbindet ein Großteil damit auch den Aufstieg in eine Führungsposition. Im Job später „eine leitende Funktion zu überneh-

men“, hat sich immerhin knapp jeder zweite vorgenommen (47 Prozent). Überdurchschnittlich an einem Chefposten interessiert zeigen sich vor allem Wirtschaftswissenschaftler (68 Prozent) und Juristen (56 Prozent), aber auch Ingenieure (51 Prozent). Traditionell weniger ausgeprägt ist das Streben nach Macht und Verantwortung dagegen bei Natur- und Kulturwissenschaftlern sowie bei Lehrern.

Karrieren wie die von Bernd Robioneck sind allerdings seltener geworden: In den ersten Jahren nach seinem Einstieg ist das Unternehmen rasant gewachsen, so dass es immer wieder neu geschaffene Führungspositionen zu besetzen gab und er rasch weiter aufsteigen konnte. Doch auch bei Stryker werden Hochschulabsolventen nicht mehr vom Fleck weg als Chef engagiert.

In den vergangenen Jahren hat sich der Wind gedreht: In vielen Unternehmen stehen die Zeichen eher auf Verschlankung, also Abbau von Hierarchieebenen. Durch dies und die Zusammenlegung von Abteilungen und Funktionsbereichen sind viele Führungspositionen entfallen. Zwangsläufig bleibt also der Aufstieg in die Chefetage für immer mehr Nachwuchskräfte verschlossen.

Führen ist anstrengend

Dort gefällt es ohnehin nicht jedem, denn „an der Spitze ist es einsam“, weiß Bernd Robioneck. Um zu führen, brauche es eine gewisse Distanz: „Als Führungskraft steht man ständig unter Beobachtung



Jubilate

Career

und muss den Mitarbeitern Orientierung geben.“ Und wenn die Zeiten mal hart sind, dürfen sich Chefs nicht hängen lassen und ihren Frust öffentlich ausleben, denn darunter leidet die Motivation des gesamten Teams. Auch persönliche Sympathien oder Vorlieben dürfen nicht zu offensichtlich zur Schau getragen werden.

Die Führungsrolle koste also viel Zeit und Energie, bestätigt auch Personal- und Karriereberater Heiko Mell aus Rösrath: „Zum Chef befördert zu werden, heißt, dass man sich plötzlich ganz schön viel um andere Leute kümmern muss.“ Statt zu forschen, zu entwerfen oder zu entwickeln, muss der Vorgesetzte Streitigkeiten und Eifersüchteleien im Team schlichten, Mitarbeiter motivieren oder Feedback geben, Gehaltsverhandlungen führen und stapelweise Anträge und Formulare abzeichnen. Nicht jeder verspüre den Drang dazu, weiß Heiko Mell.

Gerade in Krisenzeiten ist es zudem oft alles andere als Spaßig, im Team unbequeme Sparmaßnahmen umzusetzen oder Extra-Leistungen einzufordern. Insbesondere Führungskräfte der unteren und mittleren Ebene leiden unter ihrer Sandwich-Position: Sie müssen nach unten durchsetzen, was ihnen von oben vorgegeben wird – oft ohne selbst davon überzeugt zu sein.

Zum Erfolgs- und Zeitdruck kommt noch die permanente Erreichbarkeit per Handy und E-Mail. Das bringt gerade im unteren und mittleren Management viele an den Rand ihrer Belastbarkeit, wie eine Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) aus dem Jahr 2011 zeigt. Rund 60 Prozent der Unternehmen melden aus diesen Hierarchie-Ebenen Probleme wie Teamkonflikte, Fehlentscheidungen und steigende Fehlzeiten aufgrund der hohen psychischen Beanspruchung.

„Führen ist komplexer geworden. Es ist sehr herausfordernd, mit Veränderung konstruktiv umzugehen und Menschen in sich wan-

delnden Umfeldern mitzunehmen“, sagt auch Trainerin und Karrierecoach Petra Bock aus Berlin (siehe Interview). Zu ihr kommen viele Führungskräfte, die sich in ihrer Rolle aufgerieben haben und nun einen Richtungswechsel planen.

Befördern ja - aber bitte nicht zum Chef!

Kein Wunder also, dass immer mehr Berufseinsteiger ihre Chefs nicht gerade beneiden und sich eine Führungsrolle entweder nicht zutrauen oder nicht zumuten wollen. Der Haken an der Sache: Die Beförderung zum Team- oder Gruppenleiter war lange Zeit der einzige Weg für Unternehmen, Leistungsträger formal und für alle sichtbar anzuerkennen und mit mehr Status und Geld zu belohnen. Die Folge: In klassischen Organisationen wurden oft die besten Sachbearbeiter zum Chef befördert – fachlich hochqualifizierte Experten, nur leider oft ohne Führungstalent: „Statt zu motivieren, erzeugt so eine Entscheidung nur Frustration auf beiden Seiten – bei den überforderten Managern und bei deren Mitarbeitern“, sagt Martin Hofferberth von der Personalmanagement- und Vergütungsberatung Towers Watson.

Als Notlösung entstanden oft „Pseudoführungsfunktionen“ – also leitende Angestellte, die eigentlich nur einen einzigen Mitarbeiter leiten, weiß Armin Deuter, geschäftsführender Partner bei der Hamburger Unternehmensberatung Baumgartner & Partner: „Das tut der Organisation auf Dauer nicht gut“, sagt der Managementexperte. Überdies werden solche Positionen in der Krise meist als erste wieder einkassiert und hinterlassen dann einen demotivierten, degradierten Ex-Leiter.

Die Unternehmen stecken also in der Zwickmühle: Auch Mitarbeiter, die eine Führungsrolle eher ablehnen, möchten sich weiterentwickeln und ihren Zuwachs an Wissen, Kontakten und Erfahrung angemessen honoriert sehen. Konkret geht es dabei um Fragen wie: Was steht auf der Visitenkarte? Wer darf mit ins Vorstandsmeeting? Wer bekommt einen Dienstwagen? Wer darf Business Class reisen?

Als Ausweg haben vor allem größere Unternehmen, insbesondere solche mit starken Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, in den vergangenen Jahren neben der klassischen Managementkarriere Experten- und Projektmanagement-Laufbahnen entwickelt. Das bedeutet: Sie trennen zunehmend die fachliche von der disziplinarischen Führung der Mitarbeiter.

Mit den neuen alternativen Entwicklungspfaden sei nur noch die fachliche Führung von Mitarbeitern verbunden, also das Setzen von Zielen und die Beurteilung der Arbeitsergebnisse – je nach Erfahrungsstand und Karrierestufe auf Team-, Abteilungs- oder Bereichsebene, erklärt Martin Hofferberth von Towers Watson. Die disziplinarische Führung, also beispielsweise Leistungsbewertung, Zielvereinbarung oder Personalentwicklung, bleibt beim Vorgesetzten in der Linie.

Fachkarriere: Karriere zweiter Klasse?

Wer sich für eine Fach- oder Expertenkarriere interessiert, sollte allerdings genau hinschauen, um nicht in eine Sackgasse zu geraten. Offiziell gibt es die sogenannte „Fachlaufbahn“ nämlich schon länger, allerdings gilt sie in vielen Unternehmen noch immer als Karriere zweiter Klasse: „Die ersten Karrieresysteme für Fachexperten waren unter finanziellen Gesichtspunkten wenig attraktiv“, bemängelt Mar-

Weiterbildung für Projektmanager

- » Die Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) bietet ein umfangreiches Qualifizierungs- und Zertifizierungsprogramm für Projektmanager mit unterschiedlicher Berufserfahrung an.
Kosten: Level D (Einstiegslevel) ca. 4.600 Euro, inklusive Zertifizierungsgebühr; Level B/C ca. 4.200 bis 4.900 Euro, inklusive Zertifizierungsgebühr, www.gpm-ipma.de
- » Deutsche Universität für Weiterbildung DUW, zweimonatiger Zertifikatskurs als Fernstudium mit Präsenzphasen, Kosten ca. 2.000 €
- » Internationales Hochschulinstitut Zittau, Master Projektmanagement und Engineering, 2 Semester, Vollzeit-Präsenzstudium, kostenlos, www.ihz-zittau.de
- » Hochschule Merseburg, Masterstudiengang Projektmanagement, berufsbegleitend, Kosten ca. 7.850 Euro, www.hs-merseburg.de
- » ILS, 12 Monate Fernstudium, Abschluss mit IHK-Zertifikat möglich, ca. 1.800 Euro



tin Hofferberth – letztlich ein Ausdruck dafür, dass Fachpositionen im Unternehmen lange Zeit weniger wertgeschätzt wurden als klassische Führungspositionen.

„Wenn Fachkarrieren als Abstellgleis für überflüssige oder unterlentierte Führungskräfte missbraucht werden, ist das Konzept zum Scheitern verurteilt“, warnt auch Unternehmensberater Armin Deuter. Die inflationäre Nutzung sei eines der größten Probleme dieses Personalentwicklungskonzeptes. Expertenpositionen ließen sich nicht beliebig produzieren, weiß der Organisationsexperte, der unter anderem den Mobilfunkkonzern E-Plus und den Automobilzulieferer Eisenmann bei der Einführung von alternativen Karrierekonzepten begleitet hat. Oberstes Gebot war dabei für ihn: Nur was knapp ist, ist auch wertvoll und begehrt.

Experten haben Schlüsselqualifikationen

An die Stellenbeschreibungen und die entsprechenden Kandidaten legen erfolgreiche Unternehmen deshalb strengste Maßstäbe: „Experten sitzen auf erfolgskritischen Schlüsselpositionen und erbringen Leistungen, die das Unternehmen so am Markt nicht einkaufen kann“, sagt Armin Deuter. Ausschlaggebend für den Karriereverlauf sei also der Unternehmensbedarf und nicht die Anzahl an qualifizierten Kandidaten.

„Den Zugang nicht verwässern“, lautet auch der Ratschlag von Martina Neuhäuser, Personalchefin bei der Salzgitter Flachstahl AG.

Das Unternehmen mit 5.000 Mitarbeitern ist die größte Tochter der Salzgitter AG und hat in den letzten sieben Jahren ebenfalls erfolgreich eine Expertenlaufbahn etabliert. Genau wie bei klassischen Führungspositionen durchlaufen die Bewerber hierfür strenge Auswahlverfahren und müssen ihre fachliche Weiterentwicklung anhand klar nachvollziehbarer Kriterien nachweisen: Haben sie anspruchsvolle Weiterbildungen absolviert, Forschungsprojekte erfolgreich abgeschlossen, aussichtsreiche Patente angemeldet oder in renommierten Fachpublikationen veröffentlicht?

Die Gleichwertigkeit der Laufbahnen sollte im Unternehmen klar verstanden und kommuniziert werden, raten Personal-Fachleute. Wer Experte sei, müsse als solcher auch in Erscheinung treten – zum Beispiel, indem er regelmäßig Fachvorträge hält, das Unternehmen auf Messen und Kongressen vor Fachpublikum repräsentiert und an wichtigen internen und externen Gremien bis hin zur Vorstandsrunde teilnimmt. Das aber erfordert mehr als reines Fachwissen: „Introvertierte Tüftler, die den ganzen Tag nur am Schreibtisch sitzen, eignen sich nicht für die Expertenlaufbahn“, mahnt Armin Deuter. Gefragt seien kommunikative Networker, die ihr Wissen aktiv mehren und teilen. Dazu gehört auch, die eigenen Arbeitsergebnisse selbst zu präsentieren und zu vertreten, statt wie ein Sachbearbeiter nur dem Boss zuzuliefern. „Sie müssen vorstandsfest sein und können sich nicht hinter Ihrem Abteilungsleiter verstecken“, sagt der Hamburger Unternehmensberater. Ein klarer Gradmesser für die vergleichbare interne Wertschätzung ist das Gehalt: „Die Vergütung von Positionen einer

Jobguide

erstzunehmenden Fachkarriere liegt heute in der Regel auf dem Niveau der Managementkarriere oder mit rund zehn Prozent nur leicht darunter“, weiß Vergütungsexperte Martin Hofferberth. Faustregel: Je weiter oben in der Hierarchie, desto größer die Differenz. Denn: „Spätestens ab Bereichsleiterebene ist die Trennung von fachlicher und disziplinarischer Verantwortung nur noch schwer möglich“, sagt Hofferberth.

Experten landen nicht ganz oben

Für Experten endet die Karriere deshalb meist schon früher als für Führungskräfte. Die Chancen, eines Tages selbst im Vorstand zu entscheiden, anstatt bloß Ergebnisse zu präsentieren, sind jedenfalls gering. „Menschen, die arbeiten, müssen geführt werden, das ist das Herz der kommerziellen Wirtschaft“, sagt Karriereberater Heiko Mell. Die Fachlaufbahn bleibt für ihn ganz klar eine Nebenfunktion.

Optimistischer ist da Martin Hofferberth von Towers Watson: Experten auf Vorstandsebene wären bislang zwar noch eine absolute Seltenheit, Ausnahmen seien jedoch denkbar: „Zum Beispiel wenn ein Software-Unternehmen einen Technologie-Guru oder ein Mode-Konzern einen Trend-Master im Board führt“, erklärt er. Hofferberth erwartet sogar, dass in modernen, schlanken Organisationen Expertenpositionen auf Top-Management-Ebene zunehmen werden. So könnten sich etwa durch verstärktes Outsourcing künftig neue Funktionen ergeben, beispielsweise für den Leiter der Schnittstelle zur ausgegliederten IT.

Projektmanagement: Karriereturbo oder Sackgasse?

Die Arbeit in Projekten nimmt kontinuierlich zu. Nach einer Studie der Personalberatung Hays werden heute bereits über ein Drittel aller Arbeitsabläufe in Unternehmen projektwirtschaftlich organisiert.

In den kommenden zwei Jahren erwarten die befragten Manager einen Anstieg auf durchschnittlich 45 Prozent. Obwohl qualifizierte Projektmanager also immer wichtiger für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens werden, zahlt sich das noch längst nicht überall aus.

Die aktuelle Karriere- und Gehaltsstudie der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement (GPM) belegt, dass die Entwicklungsperspektiven im Projektmanagement nach wie vor zu wünschen übrig lassen. Nur wenige Unternehmen haben bisher einen eigenständigen Karrierepfad für Projektpersonal eingerichtet. „In der Praxis sind viele Projektmanager zwar mit den zugeordneten Aufgaben zufrieden, bei Karrieremöglichkeiten, Gehalt und Übernahme von Verantwortung äußern sie allerdings eine hohe Unzufriedenheit“, sagt GPM-Forschungsvorstand Reinhard Wagner.

„Wer will schon einen langweiligen Job?“

Der langjährige Telekom-Personalvorstand Thomas Sattelberger hat einmal gesagt, Führen könne man nicht lernen, nur Managen. Sehen Sie das auch so?

Nein, Führung kann man genau so lernen wie Managen. Es sind klare Haltungen und Skills, die systematisch verstanden und erlernt werden können.

Fast jedes größere Unternehmen bietet angehenden Führungskräften Seminare und Trainings oder Einzelcoachings dazu an, wie man seine Führungsfähigkeiten gezielt aufbauen kann. Darüber hinaus gibt es einen großen Markt an offenen Seminaren, die man buchen kann. Die Haltung von Führung und Kommunikationsfähigkeiten halte ich für einen guten Einstieg.

Was macht eine gute Führungskraft denn aus – und woran erkenne ich, dass ich geeignet bin?

Als Führungskraft sorgen sie dafür, dass Menschen ihre Arbeit im Sinne des Unternehmens wirksam erledigen. Sie motivieren, koordinieren, kommunizieren. Ein Interesse an Menschen ist da hilfreich. Gute Führungskräfte sind in der Lage, das Potenzial von Menschen zu erkennen, zu fördern und deren Wirksamkeit zu erhöhen. Dazu brauchen Sie nicht nur ein gutes fachliches, sondern vor allem ein persönliches Standing: Glaubwürdigkeit, Konsequenz, Konfliktfähigkeit, die Fähigkeit, sich selbst zu führen, Respekt zu geben und zu erhalten und sehr gute Kommunikationsskills.

Das reine Interesse an Sachgebieten und Expertenarbeit reicht meistens nicht, um die Herausforderungen, die Führung mit sich bringt, gerne und gut zu meistern. Ich habe aber oft erlebt, dass typische Experten begeistert sind, wenn sie die Kunst guter Führung erlernen und ihr eigenes Spektrum auf diese

Weise gewinnbringend für sich und das Unternehmen erweitern.

Zu Ihnen kommen aber auch viele Führungskräfte, die sich aufgegeben haben und mit der Führungsrolle nicht (mehr) klarkommen. Ist es heute anstrengender, Chef zu sein?

Ja, die Komplexität von Führung hat sich in den letzten Jahren erhöht. Das zeigen auch Studien zu Zeit- und Leistungsdruck von Führungskräften. Es ist tatsächlich sehr herausfordernd, mit Veränderung konstruktiv umzugehen und Menschen in sich wandelnden Umfeldern „mitzunehmen“. Menschen sind sensibel und komplex. Das gilt nicht nur für die Mitarbeiter, sondern natürlich auch für die Führungskräfte selbst. Bei starken Veränderungen verlaufen Lernprozesse von Natur aus chaotisch. Wer da von sich erwartet, perfekt zu sein und linear zu funktionieren, wird schnell an seine Grenzen kommen.

Quer-Wechsel sollten möglich sein

In Unternehmen wie Bosch oder E-Plus sind die neuen Laufbahnen so konzipiert, dass horizontale Wechsel – von der Fach- in die Führungslaufbahn und umgekehrt – an verschiedenen Punkten möglich sind. Beim weltweit präsenten Technologiekonzern Bosch etwa gibt es in allen drei Laufbahntypen die Möglichkeit, international zu arbeiten und sich weiterzuentwickeln.

Davon profitieren Experten spätestens beim Jobwechsel: Ganz ohne Führungserfahrung gestaltet sich der Wechsel mit steigendem Gehalt nämlich immer schwieriger, warnt Heiko Mell. Allen, die eine Fachlaufbahn einschlagen, rät der Karriereberater, vorab sorgfältig den Stellenmarkt zu analysieren: Wo gibt es im Zweifelsfall außerhalb des eigenen Unternehmens noch passende Positionen? Wer ist bereit, das spezielle Expertenwissen auch überdurchschnittlich zu honorieren? „So mancher Personaler wird in Ihnen bloß einen teuren Sachbearbeiter mit Dienstwagen sehen“, warnt Mell. Die gute Nachricht: Gut dotierte Expertenpositionen gibt es – und es werden mehr. Schließlich dienten Expertenlaufbahnen ja gerade dazu, wichtige Wissensträger im Unternehmen zu halten, sagt Armin Deuter. Sein Fazit: „Wechselmöglichkeiten bestehen, sonst müssten Unternehmen sich die Mühe ja gar nicht machen.“

Starre Hierarchien sind out

Die zunehmende Einführung von Fach- und Projektleiterkarrieren kommt Nachwuchskräften offensichtlich auch entgegen, denn der

Wunsch Mitarbeiter zu führen, lässt insgesamt quer durch alle Fachrichtungen und deutlich spürbar nach. Beim Vergleich der Hisbus-Umfrageergebnisse aus den Jahren 2002 und 2008 fällt auf: 2002 strebten noch 57 Prozent einen Chefposten an – ganze zehn Prozentpunkte mehr als sechs Jahre später. Karriere bedeutet also für junge Akademiker offenbar nicht mehr automatisch, Personalverantwortung zu tragen.

Die Gründe dafür liegen nicht nur im Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance. Die globale Finanzkrise, aber auch große Betrugs- und Korruptionsskandale haben in den letzten Jahren am Image des wirtschaftlichen Spitzenpersonals gekratzt und lassen eine stromlinienförmige Karriere in großen Konzernen weniger reizvoll erscheinen. Auf die sozial vernetzte Generation Facebook, die gerne spontan kommuniziert und freimütig ihre Meinung äußert, wirken starre Hierarchien zudem eher abschreckend. Sie zieht es stattdessen in locker organisierte Unternehmen mit flachen Hierarchien, wo leidenschaftlich an der Sache und weniger am formalen Aufstieg gebastelt wird.

Nicht umsonst wählten deutsche Berufsanfänger beim Young Professional Barometer 2011, für das 3.900 Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung befragt wurden, erstmals den Internetpionier Google zum attraktivsten Arbeitgeber – noch vor BMW, Daimler und Audi. „Wir sind kein konventionelles Unternehmen und wir haben nicht die Absicht eines zu werden“, heißt es auf den Google-Karriereseiten. Gesucht würden Leute, die gerne „unter Hochspannung, ohne feste Strukturen und in sehr kleinen Projektteams arbeiten.“

Kirstin von Elm

Das klingt anstrengend - was habe ich denn überhaupt davon, Chef zu sein?

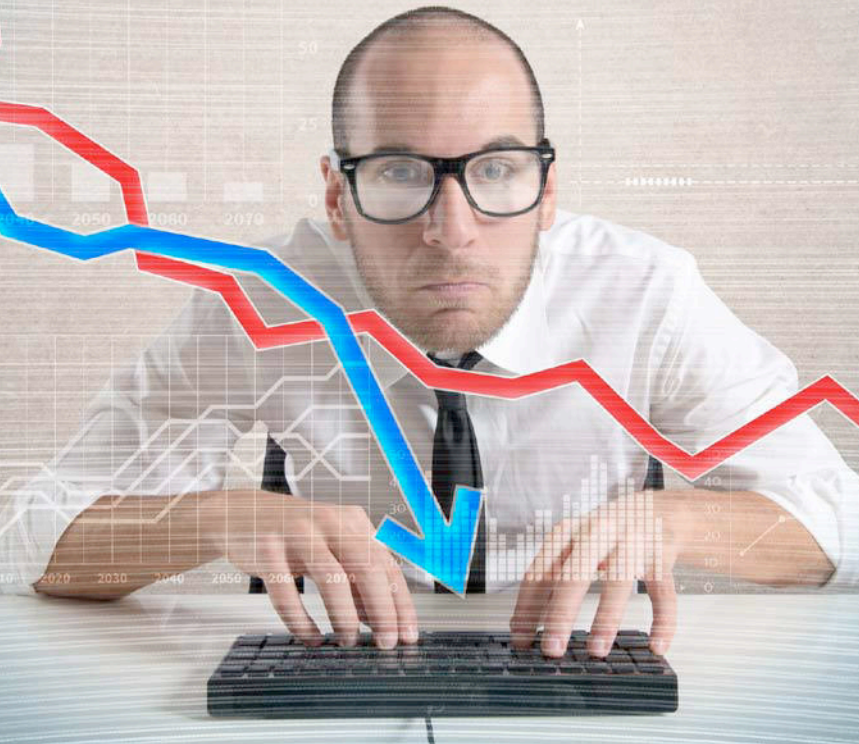
Formulieren Sie es doch einmal positiv: Wenn man die Herausforderungen annimmt, wächst man persönlich mit und das macht Freude und schafft neue Möglichkeiten. Wir lernen, Veränderung zu verstehen, eigene und fremde Grenzen zu erkennen, systematisch zu erweitern und dabei menschlich zu bleiben. In einer alternden Arbeitsgesellschaft werden die Ansprüche an diese Fähigkeiten von Führungskräften noch weiter steigen. Aber wer will schon einen langweiligen Job, der immer der gleiche bleibt?

Das Gespräch führte Kirstin von Elm

Petra Bock ist Karriereberaterin bei der Dr. Bock Coaching Akademie, Berlin



Jobguide



Kaum einer will mehr Banker werden

Galt er vielen vor der Finanzkrise noch als Traumjob, so ist der Beruf des Bankers zurzeit alles andere als ein Zuckerschlecken: Image angeschlagen, Zukunftsaussichten wenig rosig, der Druck im Job hoch. Das macht viele Banker krank, wie eine Studie des Gewerkschaftsverbandes Uni Global Union ergab. In der Umfrage in 26 Ländern nannten 80 Prozent der Teilnehmer Krankheiten und Gesundheitsrisiken als Baustelle Nummer eins. Bei Studierenden in aller Welt rangieren die Banken nur noch auf Platz 46 der beliebtesten Arbeitgeber, wie die Beratungsgesellschaft Deloitte in einer Studie feststellte. Binnen fünf Jahren hat die Branche sechs Sympathieplätze eingebüsst. Deutsche Studenten zeigten sich noch abweisender: Sie wählten die Geldhäuser nur auf Platz 84. Dabei werden einheimische Banken weniger kritisch beäugt als ausländische, wie Schweizer oder US-amerikanische Banken. Hauptmanko: Die Studenten glauben nicht, ihre drei Hauptprioritäten – Work-Life-Balance, Jobsicherheit und sinnstiftende Betätigung – in Banken vorzufinden.

Quellen: Handelsblatt, Deloitte

Investmentbanken entlasten Nachwuchs

Immer mehr Investmentbanken wollen ihren jungen Mitarbeitern per Dekret mehr Freizeit verschaffen, um ihnen eine bessere Work-Life-Balance zu ermöglichen. Der Nachwuchs soll weniger arbeiten, insbesondere an den Wochenenden. So sollen Juniorbanker bei der Credit Suisse samstags nicht im Büro sein, es sei denn, sie arbeiteten an einem aktiven Deal. Auch die Bank of America empfahl Nachwuchsbankern, dass sie künftig ein paar Wochenenden freimachen sollen – mindestens vier Wochenendtage im Monat. Branchenriesen Goldman Sachs hatte bereits im Oktober mitgeteilt, dass Investmentbank-Analysten nicht dazu ermutigt werden sollen, am Wochenende zu arbeiten. Auslöser ist vermutlich der Tod eines Praktikanten der Bank of America in London im vergangenen Jahr.

Quelle: Manager-Magazin, Die Welt

Plädoyer für deutsche Betriebswirte

In Deutschland ist das BWL-Studium traditionell praxisorientiert ausgerichtet. International aber setzt sich der angelsächsisch geprägte Ansatz einer mathematisch-statistischen BWL durch. Dagegen wehrt sich jetzt die Universität Saarbrücken. Sie nutzte die Fachzeitschrift „Der Betrieb“ als Plattform, um sich gegen diesen Trend zu wehren – und fand Unterstützung in der Wirtschaft, schreibt das Handelsblatt. Jedes Jahr fänden Tausende von Betriebswirten einen Job in Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Steuerberatungen. „Als Berater sind wir auf BWL-Absolventen mit praxisrelevanter Ausbildung angewiesen“, zitiert die Zeitung PwC-Vorstand Marius Möller. „Wir bedauern, dass bei internationalen Publikationen die statistisch-empirische Forschung ein höheres Ansehen genießt.“ Auch Norbert Pfitzner, Mitglied der EY-Geschäfts-

führung betont, dass bei der eigenverantwortlichen Arbeit keine empirische Forschung helfe. In internationalen Hochschulrankings aber landeten die Vertreter rechnungsorientierter Fächer stets auf den vorderen Plätzen. Mit Folgen: Stellenbesetzungen in der Lehre erfolgten oft auf Grundlage dieser Rankings, weshalb Steuerprofessor Heinz Kußmaul, einer der Initiatoren des Aufrufs, provozierend anmerkt, dass die Einstellung eines traditionellen Rechnungslegungsprofessors dem Renommee einer Uni schade. Nur: „Ein angehende Betriebswirt muss lernen, wie man korrekt bilanziert und konsolidiert, sonst ist er nicht praxistauglich ausgebildet.“

Quelle: Handelsblatt



News

Strategieberater unter Druck



Im Markt der Unternehmensberater kracht es gewaltig, schreibt das Schweizer Wirtschafts magazin Bilanz. „Die Beraterbranche hat selten so große Turbulenzen erlebt wie in den letzten zwei Jahren“, zitiert Bilanz den Schweizer McKinsey-Chef Christian Casal. Ein Grund sei die Digitalisierungswelle, die jetzt die Beraterbranche erfasse. Gleichzeitig spürten die Berater einen Verdrängungswettbewerb, insbesondere durch die Wirtschaftsprüfer, die durch Übernahmen immer tiefer ins Beratergeschäft einsteigen. Wachse etwa das Beratungsbusiness bei EY mit gleicher Geschwindigkeit weiter wie bisher, so werde dieser Zweig für den Wirtschaftsprüfer in drei Jahren die wichtigste Sparte sein. Konkurrenz komme aber auch von den eigenen Beratungsabteilungen der Großunternehmen. Dadurch seien die Auftragsvolumina drastisch geschrumpft. Parallel sorgten kleine Nischenanbieter für Druck von unten. Sie fingen mit ihren kleinen Teams häufig da an, wo die Großen

aufhörten, weil deren Standardmethoden nicht mehr funktionierten und Kunden eine viel größere Beratungstiefe erwarteten. Um dieses Manko auszugleichen, hätten sich vor allem die Strategieberatungen diversifiziert und versuchten nun ebenfalls, alles aus einer Hand anzubieten. Das größere Angebot führe zu sinkenden Honoraren, während die Großen selbst ihre Personalkosten nicht drücken könnten. Eine Zwickmühle, aus der schwer zu entkommen sei. Sie müssten junge Berater ausbilden, für die aber kein Unternehmen mehr bereit sei, hohe Honorare zu zahlen. Im Gegenteil: Der Wettbewerb drücke die Preise, während gleichzeitig die Kunden immer tieferes Spezialisten-Know-how verlangten. Dafür müssten die Traditionshäuser erfahrene Berater oder Quereinsteiger einsetzen, die ihr Geld kosten. Fazit von Bilanz: All dies führe zu einer Konsolidierung, die zwei oder drei Player die Existenz kosten werde, ehe sich der Markt wieder stabilisiere. „Dann könnte die Consulting-Industrie aussehen

wie andere Dienstleistungsbranchen, etwa Headhunter oder Wirtschaftsprüfer: wenige globale Riesen und sehr viele Nischenplayer. *Quelle: Bilanz*

Jobchancen jenseits der Big Four

Angehende Wirtschaftsprüfer träumen oft von der Karriere bei einer globalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Bewerber sollten aber ihre Aufmerksamkeit auch auf mittelständische Steuer- und WP-Gesellschaften richten, meint Klaus-Peter Naumann, Vorstandssprecher beim Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) im Interview mit der Süddeutschen Zeitung. So seien die flacheren Hierarchien bei den kleineren Gesellschaften durchaus von Vorteil. Vor allem aber suchten die mittelständischen Mandanten eine „stärker persönlich durch den Ansprechpartner geprägte Begleitung“, sagt Naumann. Das stelle andere Anforderungen an die Mitarbeiter, die eher Allrounder sein und sich auf die spezifischen Probleme des Mittelstandes einstellen müssten. Viele mittelständische Wirtschaftsprüfer fühlten sich als „Hausarzt für Finanz- und Steuerfragen“. Im Gegensatz zu den Big Four mit ihren umfangreichen Weiterbildungsangeboten setzten die Mittelständler eher auf Training on the Job, was auch auf die Ausbildung abfärbe, die stärker vom laufenden Geschäft als von ergänzenden Seminaren geprägt sei. Praxen ohne entsprechendes Angebot ermöglichten ihren Mitarbeitern den Besuch von Lehrgängen und Repetitorien.

Quelle: Süddeutsche Zeitung

Deutsche Autozulieferer weltweit an der Spitze

Weltweit erreichten die Automobilzulieferer im vergangenen Jahr die höchsten Gewinne seit zehn Jahren. Erstmals gab es sogar überhaupt kein Unternehmen, das rote Zahlen schrieb. „Die Zulieferer haben aus der Krise gelernt und halten bei Preisverhandlungen mittlerweile dagegen“, kommentierte die

Beratungsgesellschaft Berylls ihre Studie. An der Spitze der Umsatzrangliste stehen Continental und Bosch. Unter den Top 50 rangieren aber noch einige weitere hiesige Zulieferer: ZF Friedrichshafen auf Platz 11, Mahle auf 18, Thyssen Krupp Automotive auf 19, BASF auf 20, Schaeffler auf 24, Hella auf 40 und Brose auf 43.

Quellen: Handelsblatt



Company

Aldi Süd

Aldi GmbH & Co. KG_Am Seegraben 16_63505 Langenselbold_0 61 84-8 04-0_karriere.aldi-sued.de

Die Gesellschaft. Mit einem 60 Quadratmeter großen Lebensmittelgeschäft legten die Eltern von Karl und Theo Albrecht 1913 in Essen den Grundstein für den ersten Discounter in Deutschland. Nach dem zweiten Weltkrieg übernahmen die beiden Brüder das elterliche Geschäft und eröffneten weitere Läden im Ruhrgebiet.

In den 1960er Jahren teilten sie das Familienunternehmen in die rechtlich selbstständigen Unternehmensgruppen Aldi Süd mit Filialen in West- und Süddeutschland und Aldi Nord mit Filialen in Nord- und später auch Ostdeutschland. Die Grenze, der sogenannte Aldi-Äquator, ist die Ruhr.

Die Unternehmensgruppe Aldi Süd besteht heute aus 78 Gesellschaften weltweit, davon 31 in Deutschland.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. 1962 revolutionierte Aldi mit der Eröffnung der ersten Discountmärkte die deutsche Einkaufswelt: Die Kunden konnten sich selbst bedienen und viel Ware für wenig Geld kaufen. Lebensmittel, vorwiegend in Konserven, bildeten zunächst das Hauptsortiment. In den 1980er Jahren kamen frische Produkte wie Milch, Obst und Gemüse hinzu, die zum großen Teil, ebenso wie Brot und Eier, bei Herstellern in unmittelbarer Nähe der jeweiligen Regionalgesellschaften eingekauft werden.

Ebenfalls seit den 80er Jahren zieht die sogenannte Aktionsware die Käufer an: Wöchentlich wechselnde Waren aller Art, vor allem die Aldi-PCs, gehören zu den Kassenschlagern. Seit den 90er Jahren hat Aldi sein Billigkäufer-Image abgestreift und Kultstatus erworben: Unter den rund 1.020 Produkten sind inzwischen etwa 110 Bio- und immer mehr Markenprodukte – jüngstes Paradebeispiel ist die Weltmarke Coca-Cola. Auch Reisen, Handyverträge, Tablets und Beamer sowie vor Ort gebackenes Brot, Tiefkühlkost und Ingredienzien feiner, internationaler Küche – vom Champagner bis zum Flusskrebisfleisch – locken heute zahlungskräftige Kundenschaft an.

Die Sortimentserweiterung ist vor allem auf die harte Konkurrenz im Einzelhandel zurückzuführen. Die Wettbewerber sind dem Branchenführer auf den Fersen und wetteifern mit Marken- und Aktionsware um die Kundenschaft.

Angaben zu Umsatz und Gewinn macht Aldi Süd traditionell nicht. Nach Schätzung des Handelsinformatikdienstes Planet Retail kamen Aldi Nord und Aldi Süd 2012 zusammen auf rund 62 Milliarden Euro Umsatz brutto.

Unternehmensorganisation und Kultur. Ein wichtiges Organisationsprinzip der Unternehmensgruppe ist die Dezentralität. Die 31 Regionalgesellschaften von Aldi Süd werden jeweils von einem Geschäftsführer geleitet und sind alle gleichermaßen strukturiert in die Geschäftsbereiche Verwaltung, Einkauf, Verkauf, Filialentwicklung und Logistik. Im Verbund übernimmt

jede Regionalgesellschaft gewisse Projekte und Querschnittsaufgaben, so etwa die Gestaltung der Filialeinrichtung oder die Koordination der Nachwuchsgewinnung.

So kompromisslos Aldi Süd angesichts des harten Wettbewerbs im Handel auf Qualität setzt, so sehr wird andererseits im Verhältnis zu Zulieferern und Mitarbeitern der Wunsch nach langfristigen Beziehungen betont und Wert darauf gelegt, eine Kultur des Vertrauens und der Fairness zu pflegen.

Bachelor können neben dem Beruf einen Master of International Retail Management an der ESB Reutlingen machen.

Standorte und Mitarbeiter. Während der Finanz- und der dann folgenden Eurokrise wuchs die Unternehmensgruppe in ihren Auslandsmärkten erheblich. Vor allem in Ländern, in denen die Konsumenten wegen der Krise sparten, erlebten die Discounter einen echten Hype. Daher sind inzwischen mehr als 58.450 – und damit deutlich mehr als die Hälfte – der 93.450 Mitarbeiter von Aldi Süd für die 3.030 Filialen im Ausland tätig. Hierzulande hat der Discounter über 1.830 Filialen, die 31 Regionalgesellschaften zugeordnet sind. Aber auch in Österreich ist die Zahl der Filialen inzwischen auf über 440 gestiegen und in der Schweiz gibt es schon mehr als 160. Für Großbritannien gibt es das Ziel, in den kommenden Jahren von heute über 520 auf 1.000 Filialen zu wachsen und auch in Irland sind es schon mehr als 100. In den osteuropäischen Ländern ist Aldi Süd in Ungarn mit über 90 und in Slowenien mit mehr als 70 Filialen präsent. Auch außerhalb Europas hat sich die Unternehmensgruppe in den vergangenen Jahren stark entwickelt: über 1.310 Filialen hat sie inzwischen in den USA eröffnet und rund 340 in Australien.

Für die nächsten Jahre, schreibt das Managemagazin, stehe bezüglich der Auslandsstrategie bei Aldi nicht die Erschließung neuer Länder an, sondern die Verdichtung des Filialnetzes in Zukunftsmärkten wie den USA und Australien.

Karriere bei Aldi Süd. Flache Hierarchien sind ein Markenzeichen des Einzelhandelsriesen. Typische Verweildauern auf bestimmten Karriereestufen gibt es nicht: Hochschulabsolventen

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



Junior Professionals. Es gibt auch Ausnahmen vom Prinzip des Aufstiegs aus den eigenen Reihen: Beispielsweise können in den Fachabteilungen entsprechende Experten auch von außen einsteigen. Im Bereich IT etwa kann man als Hochschulabsolvent mit informationstechnischem Hintergrund oder vergleichbarer Berufsausbildung in die Position des IT-Specialist einsteigen und sich über den IT-Analysten zum IT-Manager weiterentwickeln. Wer studiert hat, kann auch gleich IT-Analyst werden und gegebenenfalls aufsteigen bis zum Geschäftsführer.

Hochschulabsolventen. Pro Jahr stellt Aldi Süd zwischen 70 und 100 Hochschulabsolventen ein, wobei der Schwerpunkt auf einer wirtschaftswissenschaftlichen Studienausrichtung liegt.

Von den Absolventen wird neben einem überdurchschnittlichen Studienabschluss Teamgeist, Fairness und Respekt im Umgang mit anderen Menschen erwartet, außerdem unternehmerisches Denken, Verantwortungsbereitschaft, Durchsetzungsvermögen und Eigeninitiative sowie die Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln. Wichtig ist auch, dass die Mitarbeiter kontaktfreudig und kommunikativ sind, analytisches Denkvermögen und gute Englischkenntnisse besitzen sowie mobil sind.

Üblich ist der Einstieg über ein einjähriges Training on the Job. Wer das erfolgreich absolviert hat, übernimmt anschließend als Regionalverkaufsleiter die Leitung eines eigenen Bereichs und ist verantwortlich für mindestens 50 Mitarbeiter und etwa sechs Filialen. Ein Regionalverkaufsleiter übernimmt Führungs- und Controllingaufgaben und trifft eigenständig Entscheidungen über Personalentwicklung, Planung und

steigen auf Ebene des Regionalverkaufsleiters ein und gehören damit schon während des einjährigen Training on the Job zur Führungsebene der Unternehmensgruppe. Positionen oberhalb dieser Ebene werden grundsätzlich aus den eigenen Reihen besetzt. Wer besonders gute Leistungen zeigt, kann in ausländische Gesellschaften entsandt und im Anschluss auf die Prokuristen-Ebene befördert werden.

Zu den höheren Führungspositionen gehören auch die Leitung von Verkauf, Verwaltung, Einkauf, Logistik oder Filialentwicklung in den jeweiligen Aldi Süd-Regionalgesellschaften sowie nationale und internationale Managementaufgaben in den Bereichen Controlling, Einkauf, IT und Verwaltung. Auch die Chancen für Frauen im Management der Unternehmensgruppe sind offenbar gut, denn sie sind auf allen Ebenen von der Bereichsleitung bis zur Geschäftsführung anzutreffen.

Organisation in seinen Filialen.

Das Einstiegsgehalt für Regionalverkaufsleiter liegt bei 63.000 Euro im ersten Jahr und entwickelt sich mit der Betriebszugehörigkeit. Ein neutraler Firmenwagen steht den Nachwuchskräften sofort zur Verfügung und darf im Bundesgebiet auch privat genutzt werden. Für die sehr gute Bezahlung wird jedoch auch eine hohe Leistungsbereitschaft erwartet.

Für Absolventen, die den Bachelor of Arts oder Bachelor of Science erfolgreich abgeschlossen haben, bietet Aldi Süd neuerdings die Möglichkeit, begleitend zu einem Anstellungsverhältnis als Regionalverkaufsleiter, in zwei Jahren den „Master of Arts International Retail Management“ zu erwerben. Dabei werden drei Semester berufsbegleitend an der internationalen ESB Business School in Reutlingen studiert und das letzte Semester ist der Master-Thesis vorbehalten.



Das vierwöchige Kompaktpraktikum bietet Einblick in alle Geschäftsbereiche.

Von den Bewerbern werden gute bis sehr gute Studien- beziehungsweise Schulleistungen erwartet. Besonders begehrt sind Studierende wirtschaftswissenschaftlicher Fächer. Studenten im Hauptstudium sollten mindestens vier Wochen Zeit dafür einplanen, Schüler zwei Wochen. Schüler, die die üblichen zweiwöchigen Pflichtpraktika machen, schnuppern unentgeltlich ins Berufsleben, Studierende erhalten 850 Euro pro Monat. Auslandspraktika sind nicht vorgesehen.

Azubis/Duales Studium. Derzeit sind bei Aldi Süd in Deutschland über 4.800 junge Leute in Ausbildung. Die Unternehmensgruppe bildet Verkäufer und Kaufleute im Einzelhandel aus, außerdem Kaufleute für Büromanagement sowie im Einzelfall Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik sowie Fachinformatiker Systemintegration und Informatikkauflleute (nur in Mülheim). Damit die Azubis bei den Abschlussprüfungen so gut wie möglich abschneiden, unterstützt Aldi Süd sie mit betriebsinternem Unterricht.

Abiturienten, die ein duales Bachelor-Studium anstreben, haben dazu im Westen und Süden Deutschlands die Möglichkeit an verschiedenen Hochschulen, mit denen Aldi Süd kooperiert. So können sie den Bachelor of Arts im Studiengang „International Business“ an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Mosbach (Campus Bad Mergentheim) anstreben, „Internationales Handelsmanagement“ an der Technischen Hochschule Ingolstadt studieren, in Mülheim im Fach IT den Bachelor of Science absolvieren oder ein Abiturientenprogramm zum Geprüften Handelsfachwirt durchlaufen.

Chancen auf ein duales Bachelor-Studium haben insbesondere engagierte, kontaktfreudige Bewerber mit guter Schul- und Allgemeinbildung. Da der Unterricht in Englisch und Deutsch stattfindet, müssen die Bewerber in beiden Sprachen sehr fit sein.

Eingestellt wird nach Bedarf zum Beginn des Ausbildungsjahres nach den Sommerferien. Die Bewerberauswahl findet neun bis zwölf Monate vor Ausbildungsbeginn statt. Die Vergütung während der Ausbildung sei übertariflich, versichert die Unternehmensgruppe.

Als Bewerber für diesen Karriereweg wünscht sich Aldi Süd Kandidaten, die ihren Bachelor mit 210 Credits abgeschlossen haben, gerne unternehmerisch handeln, eigeninitiativ sind und Verantwortung übernehmen. Sie sollten analytisch denken können, auf Teamgeist, Fairness und Respekt Wert legen sowie kontaktfreudig und zur Mobilität bereit sein. Und weil einige Lehrveranstaltungen an der ESB in englischer Sprache stattfinden, ist gutes Englisch unerlässlich.

Das duale Master-Studienprogramm beginnt immer zum Sommer- und Wintersemester, die Bewerbungsphase startet ein Jahr vorher.

Abschlussarbeiten. Aldi Süd betreut nur in Einzelfällen Abschlussarbeiten, die dann nach Absprache vergütet werden. Studierende sollten sich mit einem Themenvorschlag bewerben.

Praktikanten. Ein spezielles Angebot für Studierende und Hochschulabsolventen bietet die Möglichkeit, während eines vierwöchigen Kompaktpraktikums alle Geschäftsbereiche einer Aldi Süd-Regionalgesellschaft kennenzulernen und dabei den jeweiligen Leitern über die Schulter zu schauen. Dabei werden die Praktikanten immer von einem Coach betreut. In Einzelfällen nehmen die Geschäftsbereiche der Regionalgesellschaften Praktikanten auch für längere Zeit auf.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide per Post an die Regionalgesellschaften, per E-Mail an karriere@aldi-sued.de oder über das Formular auf der Website



ANSPRECHPARTNER

Annika Jung (-2 23)

AUSWAHLVERFAHREN

Auszubildende: Interviews und Einstellungstest; Management-Nachwuchs: Interviews mit Geschäftsführern

Die Gesellschaft. Gegründet im Jahr 1890 ist die Allianz ein Teil deutscher Wirtschaftsgeschichte. Seit 2005 existiert die Allianz Deutschland AG als Führungsgesellschaft über den operativen Gesellschaften hierzulande: der Allianz Versicherungs-AG, der Allianz Lebensversicherungs-AG, der Allianz Private Krankenversicherungs-AG, der Oldenburgischen Landesbank AG und der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG.

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Geschäft der Allianz dreht sich um drei Vs: Versicherungen, Vorsorge und Vermögen. In Deutschland ist die Allianz Versicherungs-AG zuständig für das Geschäft mit Sach-, Lebens- und privaten Krankenversicherungen und mit einem Marktanteil von rund 15 Prozent die größte Versicherungsgesellschaft hierzulande.

Das Bankgeschäft konzentriert sich auf die Oldenburgische Landesbank (OLB), seitdem Anfang 2009 die Dresdner Bank an die Commerzbank verkauft wurde.

Der kleinste Geschäftsbereich, das Asset Management, firmiert unter Allianz Global Investors und umfasst unter anderem die Asset Manager Pimco (Anleihen) und RCM (Aktien). Verwaltet werden Vermögenswerte für Privatpersonen und institutionelle Anleger sowie für die eigenen Tochtergesellschaften im Versicherungsbereich.

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

2012 verbuchte der Konzern bei einem Umsatz von 106,3 Milliarden Euro (Vorjahr: 103,6) einen Jahresüberschuss von 5,5 (Vorjahr: 2,8) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung 46,9 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 52,3 Milliarden Euro und das Asset Management erzielte 3,0 Milliarden Euro Umsatz. Am Gesamtumsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit 27,9 Milliarden Euro, also einem knappen Viertel, beteiligt.

Standorte und Mitarbeiter. Direkt am Englischen Garten in München ist der nationale und internationale Hauptsitz des Konzerns zu finden und Stuttgart ist der Hauptsitz der Lebensversicherung. Niederlassungen gibt es in Deutschland überdies in Hamburg, Köln, Berlin, Leipzig,

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

Nürnberg und Frankfurt. Insgesamt ist der Finanzdienstleistungskonzern in mehr als 70 Ländern mit 141.000 Mitarbeitern vertreten. Davon gehören 28.000 Mitarbeiter und rund 9.000 Vertreter der Allianz Deutschland AG an.

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

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

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

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

In speziellen Förderkreisen, etwa dem Allianz Förderprogramm (AFP), qualifizieren sich Mitarbeiter aus vergleichbaren Funktionen in

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	-
Wirtschaftswissenschaftler	++
Geistes- und Sozialwissenschaftler	+
Juristen	+
Ingenieure	+
ITler	+



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

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

Junior Professionals. Die Allianz hat laufend Bedarf an Young Professionals, die quer einsteigen. Zum einen gilt dies für die Zentralfunktionen der Allianz Deutschland AG, ganz besonders viele Möglichkeiten aber offeriert das Unternehmen in der Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG. Hier gibt es verschiedene Optionen für eine Mitarbeit, sowohl im Angestelltenverhältnis als auch als selbstständiger Unternehmer.

Für eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit als Ausschließlichkeitsvertreter mit einer eigenen Allianz-Agentur sucht das Unternehmen Kandidaten, die einen Hochschul- oder FH-Abschluss haben oder nach einer – idealerweise kaufmännischen – Berufsausbildung bereits Praxiserfahrung als Versicherungskaufleute oder Ver-

sicherungsfachleute gesammelt haben. Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb von Versicherungen oder anderen Produkten mitbringen. Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach § 84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird.

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

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

Sie werden auch nach Gründung ihrer Agentur von der Allianz noch weiter unterstützt bei allen Fragen der Führung ihres Unterneh-



1 Ziel

Mit Strategie und
Fingerspitzengefühl
Karriere machen!

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

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

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

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

Jetzt informieren unter:
kundenbegeisterter-gesucht.de

Allianz 

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



mens, ihrer Weiterbildung, dem Personaleinsatz und der Ausrichtung ihrer Agentur. Ausschließlichkeitsvertreter kaufen sich nicht in ein Vertriebsgebiet ein und haben keinen Gebietsschutz, jedoch genießen sie Vertragsschutz auf eine von ihnen aufgebaute Kundenbeziehung.

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

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

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

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

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

Im ersten Jahr lernen sie die Produkte kennen und wie man sie verkauft, werden an der Allianz Außendienst Akademie geschult und sind im Praxiseinsatz in einer Allianz Topagentur. Im zweiten und dritten Jahr qualifizieren sie sich zu Spezialisten für Personenversicherungsprodukte und übernehmen anschließend die fachliche Führung eines Vertreterbereichs. Parallel werden sie auf künftige Führungsauf-

gaben vorbereitet, die sie dann im vierten Jahr bereits tragen – etwa in zentralen Stabsabteilungen oder als Vorstandsassistent.

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

Das Trainee-Programm Vertrieb hingegen bereitet in drei Jahren auf eine erste Führungsaufgabe im Vertrieb vor. Nach anfänglichen Produkt- und Verkaufstrainings übernehmen die Trainees ab dem siebten Monat eine erste Planstelle. Nach neun und zwölf Monaten legen sie die Sachkundeprüfungen bei der IHK ab und erreichen nach zwei Jahren die erste Management-Ebene mit einem Abschlusszertifikat der Allianz Außendienst Akademie. Perspektivisch führt dieses Trainee-Programm in eine Führungsaufgabe im Management des Konzerns.

Für Hochschulabsolventen mit Verkaufstalent, die zu Beginn noch nicht so genau wissen, in welche Richtung sie sich im Vertrieb entwickeln wollen, gibt es das Karriereentwicklungsprogramm. Hier werden sie zwei Jahre in den Grundlagen ausgebildet, um dann in einem ersten Richtungsgespräch zu überlegen, ob sie das Ziel haben später einmal selbst eine Agentur zu überlegen, ob sie Spezialist oder Führungskraft werden wollen. Für Spezialisten steht dann nach zwei Jahren ein weiteres Richtungsgespräch an, bei dem es um die Fortführung der Expertenlaufbahn oder die Übernahme einer Führungsaufgabe geht.

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

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

BEWERBEN

Bevorzugt über die Website
www.kundenbegeisterer-gesucht.de

ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche



AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Auswahlverfahren (AC), Fallstudien



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter

Die Gesellschaft. Das Wort „Keks“ verdankt die deutsche Sprache Hermann Bahlsen. Als der 1889 das „Fabrikgeschäft engl. Cakes und Biscuits“ übernimmt, benennt er seine Firma um in „Hannoversche Cakesfabrik H. Bahlsen“. Diese bringt schon wenig später den „Leibniz Cakes“ auf den Markt, denn damals war es üblich, Nahrungsmittel nach bekannten Persönlichkeiten zu benennen. 1911 deutsch Hermann Bahlsen dann das englische Wort „Cakes“ in „Keks“ ein, was dann wenige Jahre später die Duden-Redaktion in den Fundus der deutschen Sprache übernimmt.

Das Unternehmen ist bis heute in Familienhand und auch unter familiärer Leitung. Mit Werner Michael Bahlsen steht schon die dritte Generation in der Verantwortung. Die Produktion von salzigem Knabbergebäck hat sich zwischenzeitlich vom süßen Kerngeschäft getrennt und es entstand 1993 mit Lorenz eine zweite eigenständige Gesellschaft, die Snack-Artikel herstellt.

Im Laufe der Jahrzehnte ist das Unternehmen im Inland und Ausland stark gewachsen – sowohl organisch als auch durch Übernahmen. So entsteht etwa durch den Kauf der „Kuchenfabrik Brokat“ in Oldenburg der neue Geschäftsbereich Kuchen. Überdies ist das Unternehmen seit 1980 in den USA präsent und 1993 wird die polnische Lajkonik Snacks S.A. mit rund 1.100 Mitarbeitern übernommen. Zwei Jahre später wird dann die Gebäcksparte von Brandt sowie deren Tochter Gottena unter das Dach von Bahlsen gebracht.

Produkte und Marktbedeutung. Afrika, Azora, ABC Russisch Brot, Chokini, Hit und Zoo – die Produkte von Bahlsen kennt so ziemlich jedes Kind. Das Unternehmen beschäftigt sich mit der Herstellung und dem Vertrieb von Keksen, Waffeln, Kuchen, Gebäck und Keks-Riegeln und ist nach eigener Aussage in diesem Geschäft Marktführer in Deutschland sowie europaweit einer der führenden Anbieter. Hierzulande werden die Produkte unter den Dachmarken „Bahlsen“ und „Leibniz“ sowie der rein nationalen Marke „Brandt“ vertrieben, in Österreich ist überdies die Marke „Kornland“ bekannt und in Polen „Krakuski“. Die Unternehmensgruppe Bahlsen machte 2012 einen Umsatz von 526 (Vorjahr: 521) Millionen Euro, davon über die Hälfte im Inland. Zu seinem Ertrag macht Bahlsen keine Angaben.

Standorte und Mitarbeiter. 1950 begann Bahlsen mit dem Export ins Ausland, zunächst in die Schweiz, wenig später nach Amerika. Inzwischen wird in über 80 Länder exportiert und an fünf europäischen Standorten produziert, darunter Barsinghausen, Berlin und Varel. In Deutschland gibt es darüber hinaus neben der Zentrale in Hannover auch noch ein Logistikzentrum im nahegelegenen Langenhagen. Das Unternehmen beschäftigt rund 2.450 Mitarbeiter, davon etwa 1.900 in Deutschland.

Karriere bei Bahlsen. Wer als Berufseinsteiger neu bei Bahlsen anfängt, durchläuft zunächst das Start-up-Programm. Dazu gehören die Einführungsveranstaltung „Bahlsen stellt sich vor“, in der alle wichtigen Ansprechpartner, Unternehmensbereiche und Prozesse erklärt werden, und der Junioren-Kreis, bei dem Neueinsteiger sich untereinander vernetzen können und auch mit anderen Mitarbeitern in Kontakt kommen. Ein persönlicher Lernpartner begleitet jeden Berufseinsteiger für eine Weile.

Neueinsteiger durchlaufen das Start-up-Programm und vernetzen sich im Juniorenkreis untereinander.

Das Unternehmen legt Wert auf flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und ein familiäres Betriebsklima. Flexible Arbeitszeitmodelle sollen jungen Eltern erleichtern, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bietet Bahlsen ein umfangreiches Trainings- und Qualifizierungsprogramm an. Damit werden sowohl nach dem Einstieg erste Grundlagen gelegt, als auch in Seminaren, Workshops und praxisnahen Übungen zu Themen wie Projektmanagement, Selbst- und Arbeitsorganisation die Voraussetzungen für den Aufstieg geschaffen. Trainees beispielsweise suchen sich aus dem Trainings- und Qualifizierungsprogramm für sie individuell passende Maßnahmen aus, an denen sie teilnehmen

möchten. Bei allen anderen Mitarbeitern wird im Jahresgespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern besprochen, welche Entwicklungsmaßnahmen jeweils sinnvoll sind.

Ergänzend gibt es ein Mentoring-Programm, mit dem Mitarbeiter unterstützt werden, die vor besonderen Herausforderungen stehen.

Hochschulabsolventen. Fünf bis acht Stellen hat Bahlsen im Jahr 2014 mit Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren besetzt und plant für 2014 wieder in einer ähnlichen Größenordnung. Die Nachwuchskräfte steigen entweder über das Bereichstrainee-Programm oder das Training-

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



on-the-Job-Programm ein, die jeweils zwei Jahre dauern und in eine Junior-Position übergehen.

Dabei entscheiden sich Bereichstrainees für eine der Funktionen Marketing, Vertrieb, Controlling, Produktion oder Beschaffungsmanagement und durchlaufen in diesem Bereich mindestens drei Abteilungen oder Projekte. Außerdem lernen sie die wichtigen Schnittstellen zu anderen Bereichen kennen.

Wer als Trainee ins Ausland möchte, hat die Möglichkeit, wenn es in den verabredeten Karrierepfad passt, in drei- bis viermonatigen Projekteinsätzen Erfahrung zu sammeln.

Wer hingegen über das Training-on-the-Job-Programm einsteigt, wird direkt für eine bestimmte Position in einer Abteilung eines Unternehmensbereichs ausgebildet. Auch hier geht es im Rahmen des Programms für drei bis sechs Monate in einen Schnittstellenbereich, der für die jeweilige Position relevant ist.

Wichtig sind Bahlsen bei Bewerbern ein überdurchschnittlicher Abschluss, mehrmonatige Praktika im relevanten Bereich, gute Englisch- und MS-Office-Kenntnisse sowie Begeisterungsfähigkeit und Spaß daran, eigeninitiativ zu arbeiten. Das Einstiegsgehalt bewegt sich zwischen 40.000 und 42.000 Euro.

Abschlussarbeiten. Einen Themenpool für Abschlussarbeiten gibt es bei Bahlsen nicht. Themenideen entstehen in der Regel im Rahmen eines mehrmonatigen Praktikums, an das sich dann idealerweise die Betreuung der Arbeit unmittelbar anschließt. Die Arbeit sollte ein Thema behandeln, das für eine der Fachabteilungen interessant ist und für das Unternehmen neue Erkenntnisse verspricht.

Praktika. Angebote für Praxiseinsätze gibt es für Studierende ab Abschluss des dritten Semesters, die im Regelfall sechs Monate Zeit einplanen sollten. Bahlsen verspricht, dass Praktikanten als vollwertiges Teammitglied das Tagesgeschäft kennenlernen und eigenverantwortlich Aufgaben bearbeiten können, die idealerweise dem jeweiligen

Studienschwerpunkt entsprechen. Für Studierende im zweiten Studienabschnitt gibt es jährlich mehrere Plätze in den Bereichen Marketing, Forschung & Entwicklung, Personal, Corporate Communications, Marktforschung und Category Management. Vergütet werden 858 Euro im Monat.

Wer im Praktikum überzeugt hat, bekommt die Chance, in das Praktikanten-Bindungsprogramm „Stay in touch“ aufgenommen zu werden und wird dann immer versorgt mit Stellenangeboten und Neuigkeiten rund um das Unternehmen. Einmal im Jahr gibt es ein Treffen im Stammhaus und einen Workshop zu einem Schwerpunktthema.

Azubis. Bahlsen bildet an drei Standorten in unterschiedlichen Berufen aus: In Hannover lernen angehende Industriekaufleute und Fachkräfte für Süßwarentechnik, in Barsinghausen werden Maschinen- und Anlagenführer der Fachrichtung Metall- und Kunststofftechnik sowie Fertigungsmechaniker ausgebildet. Und in Varel gibt es Stellen für angehende Industriemechaniker und Elektroniker. Voraussetzung ist jeweils der Abschluss einer Realschule, Berufsfachschule für Wirtschaft, das Abitur oder die Fachhochschulreife. Die Ausbildungen beginnen immer im August.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Jobportal

ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche;

Junior Professionals, Hochschulabsolventen:
Björn Hartmann (-23 08), Christin Fröhlich (-22 06),
Sabine Pecht (-25 23)

Abschlussarbeiten, Praktikanten:
Melanie Oeser (-24 58), Viola Lange (-24 13);

Azubis/ Industriekaufleute, Fachkraft für Süßwarentechnik:
Viola Lange (-24 13);

Azubis/Maschinen- und Anlagenführer Metall- und Kunststofftechnik, Fertigungsmechaniker: Marianne Zielke
(0 51 05-78-3 50);

Azubis/Industriemechaniker, Elektroniker:
Hans-Christian Krull (0 44 51-1 23-4 30),
Hafenstraße 66, 26316 Varel

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, gegebenenfalls auch Tests



Bahlsen auf Facebook



Bahlsen auf Xing



Wir versüßen das Leben!



Bahlsen ist eines der bekanntesten deutschen Familienunternehmen. Mit Top-Marken wie Bahlsen und Leibniz sind wir die Nummer 1 auf dem deutschen Süßgebäckmarkt und führend, wenn es um erstklassige Qualität geht. Pioniergeist, ausgeprägte Leistungsorientierung, ein familiäres Betriebsklima, spannende Aufgaben und viele Gestaltungsfreiräume – das sind die Zutaten, die das Arbeiten bei Bahlsen so besonders machen. Und das schon seit mehr als 120 Jahren.

Berufsstart mit Geschmack

Trainee Programm

Ihnen als Hochschulabsolvent/in der Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaft bieten wir in den Bereichen Vertrieb, Produktion, Beschaffungsmanagement, Marketing oder Controlling folgende Einstiegsmöglichkeit in das Berufsleben:

- Sie erhalten ein auf Sie zugeschnittenes, individuelles, 24-monatiges Einstiegsprogramm.
- Dabei wird eine gezielte Vorbereitung auf Ihre zukünftige Tätigkeit vorgenommen.
- Durch Informationsaufenthalte in anderen Abteilungen werden Ihnen Kenntnisse über relevante Schnittstellen zu Ihrem Aufgabengebiet vermittelt.
- Vom ersten Tag an übernehmen Sie Verantwortung im operativen Geschäft.

Praktika und Abschlussarbeiten

Wenn Sie Ihre ersten Studiensemester erfolgreich abgeschlossen haben, bieten wir Ihnen bereits während des Studiums die Möglichkeit Berufserfahrung im Rahmen eines Praktikums zu sammeln:

- Sie erhalten während des fünf- bis sechsmonatigen Praktikums einen Einblick in das Berufsbild.
- Als Teammitglied unterstützen Sie die Abteilung im Tagesgeschäft.
- Sie übernehmen eigene (Teil-) Projekte.
- In verschiedenen Abteilungen bieten wir auch die Betreuung Ihrer Abschlussarbeit an.

Sind Sie auf den Geschmack gekommen? Dann bewerben Sie sich bitte auf unserer Karriereseite www.bahlsen.jobs.

Bahlsen GmbH & Co. KG
Human Resources Hannover
Telefon: (0511) 9 60-0



www.bahlsen.jobs

Baum, Reiter & Collegen Rechtsanwaltskanzlei

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

Die Gesellschaft. 2001 gründeten die Rechtsanwälte Julius Reiter und Olaf Methner ihre Rechtsanwaltskanzlei, in die 2006 der ehemalige Bundesinnenminister Gerhart Baum als Seniorpartner eintrat. Bereits zuvor bestand eine enge Kooperation mit Baum. Seit 2002 ist auch Heiko Müller gleichberechtigter Partner in der Kanzlei.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Baum, Reiter & Collegen ist eine Kanzlei, die sich einen Namen gemacht hat durch ihre Spezialisierung auf Bank- und Kapitalmarktrecht. Die Anwälte vertreten in erster Linie Anleger und Bankkunden in Auseinandersetzungen mit Kreditinstituten, Versicherungen und Fondsgesellschaften bei fehlgeschlagenen Bank- und Kapitalmarktanlagen.

So hatte die Kanzlei etwa hunderte Mandate im so genannten Badenia-Fall und verklagte die Bausparkasse erfolgreich auf Schadenersatz wegen der Vermittlung von „Schrottimmobilien“. Aktuell vertritt sie zahlreiche geschädigte Käufer von Lehman-Zertifikaten. Zu

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

den Mandanten gehören aber auch Kommunen und Unternehmen, die im Zuge ihres Zinsmanagements durch falsche Beratung von Banken Verluste erlitten haben.

Auch auf politischer Ebene engagiert sich die Kanzlei seit Jahren für eine Verbesserung des Anlegerschutzes. Die Rechtsanwälte Reiter und Methner werden zudem regelmäßig

als Sachverständige im Bank- und Kapitalmarktrecht in Gesetzgebungsverfahren konsultiert.

Daneben berät die Sozietät ihre Klienten bei arbeitsrechtlichen Problemen. Dazu gehören auch Mandate der Aufsichts- und Betriebsräte im Rahmen der Bespitzelungsaffären bei der Deutschen Telekom und der Deutschen Bahn sowie Mandate im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Ein dritter Schwerpunkt ist der Datenschutz und das IT-Recht. Die Kanzlei war unter anderem an den erfolgreichen Verfassungsbeschwerden gegen die Online-Durchsuchung und gegen die Vorratsdatenspeicherung beteiligt.

Standorte und Mitarbeiter. Neben den Soziern sind insgesamt 25 Mitarbeiter für die Kanzlei tätig, darunter acht angestellte Rechtsanwälte.

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

stützt individuelle Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere werden Fachanwaltslehrgänge finanziert.

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

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

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

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

Azubis. Ausgebildet werden Rechtsanwaltsfachangestellte. Pro Jahr wird eine Stelle besetzt, jeweils für den Start im September/Oktober.

BEWERBEN

Unter Bezugnahme auf den Jobguide vorzugsweise per E-Mail

ANSPRECHPARTNER
Hochschulabsolventen, Referendare,
studentische Praktikanten: Olaf Methner,
kanzlei@baum-reiter.de

Für alle anderen: Christine Mölle, kanzlei@baum-reiter.de

AUSWAHLVERFAHREN
Interviews



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



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

baum · reiter & collegen

Rechtsanwälte

Als Spezialisten für

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

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

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

www.baum-reiter.de

BayernLB Bayerische Landesbank - Anstalt des öffentlichen Rechts

Brienner Straße 18_80333 München_0 89-21 71-01_www.bayernlb.de/karriere

Die Gesellschaft. Gemessen an der Bilanzsumme ist die BayernLB nach der LBBW Baden-Württemberg die zweitgrößte deutsche Landesbank. Ihr Haupteigentümer ist mit 75 Prozent der Anteile der Freistaat Bayern, der Rest gehört dem Sparkassenverband Bayern.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Als Hausbank des Bundeslandes Bayern betreut die BayernLB Finanzierungsgeschäfte der öffentlichen Hand und institutionelle Anleger im In- und Ausland. Zudem fungiert sie als Zentralbank der bayerischen Sparkassen, die gleichzeitig Kunden und Vertriebspartner im Privatkundengeschäft sind.

Direkte Beziehungen zu Privatkunden unterhält die BayernLB über ihre Tochter Deutsche Kreditbank (DKB), die mit über 2,7 Millionen Kunden Deutschlands zweitgrößte Direktbank ist. Im Geschäftskundenbereich ist die BayernLB Finanzierungspartner für große deutsche Unternehmen, darunter viele Dax und MDax-Konzerne und große Familienunternehmen. In Bayern betreut das Kreditinstitut zudem Wohnungsbaugesellschaften und strebt die Marktführerschaft als Geschäftsbank für den bayerischen Mittelstand an. Die Konzernbilanzsumme lag Ende 2013 bei 255,6 Milliarden Euro. Das Ergebnis vor Steuern lag bei 253 Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Konzernweit hat die Bank rund 8.500 Beschäftigte; in Deutschland sind es rund 5.000. Da die BayernLB als Finanzdienstleister auf den Kernmarkt Bayern und die angrenzenden Regionen fokussiert ist, ist ihr Hauptsitz in München, weitere Standorte sind Nürnberg und Düsseldorf. Darüber hinaus ist die BayernLB aber auch an Finanzzentren wie London, New York und Luxemburg präsent.

Karriere bei der BayernLB. Die BayernLB sucht auch 2014 Nachwuchskräfte. Die Personalentwicklungskonzeption der Bank sieht vor, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie andere Instrumente individuell auf die Aufgaben der Mitarbeiter abzustimmen. Ein Karriere-

Im Cross-Mentoring-Programm werden Berufsstarterinnen von Führungskräften anderer Unternehmen betreut.

weg kann dabei zum Beispiel von einer Junior-Position über den Spezialisten, Senior- und Chef-Spezialisten bis zum Prinzipal oder vom Teamleiter über den Abteilungsleiter bis zum Bereichsleiter führen.

Besonders begabten Berufsstartern bietet die BayernLB spezielle Förderprogramme. So gibt es neben dem internen Talentmanagement auch ein unternehmensübergreifendes Cross-Mentoring-Programm. Hier unterstützen gestandene Führungskräfte als Mentoren weiblichen Führungsnachwuchs eines jeweils anderen Unternehmens.

Auslandseinsätze in den Niederlassungen in London, New York und Luxemburg kommen vor, aber sind nicht die Regel oder gar wichtige Bedingung für die Weiterentwicklung im Unternehmen. Üblicher sind im Verlauf der Karriere hingegen Wechsel zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen und Funktionen.

Junior Professionals. Nach Bedarf werden berufserfahrene Nachwuchskräfte eingestellt – insbesondere, wenn diese ihre ersten Berufsjahre bereits in der Finanzdienstleistungsbranche verbracht haben.

Hochschulabsolventen. 2014 bietet die Bank bis zu 12 Hochschulabsolventen einen individuell konzipierten Berufseinstieg über das 15-monatige Trainee-Programm. Durch wechselnde Einsätze in den verschiedenen Fachbereichen sollen sich die Trainees einen guten Überblick über das gesamte Spektrum des Bankgeschäfts verschaffen.

Kandidaten mit einem wirtschaftswissenschaftlichen oder juristischen Examen sowie Wirtschaftsinformatiker und Wirtschaftsmathematiker werden bevorzugt eingestellt. Bei einem Abschluss in einem anderen Studienfach sollte eine Wirtschaftsorientierung erkennbar sein. Die Vergütung richtet sich nach den Vorqualifikationen der Bewerber.

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





[Individualität]



Wir wollen, dass aus Ihnen etwas Besonderes wird

Das Trainee-Programm der BayernLB

Sie haben einen überdurchschnittlichen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften oder Jura und bringen erste Praxiserfahrung im Finanzwesen mit? Sie sind engagiert und haben Spaß an der Dienstleistung? Dann haben Sie beste Voraussetzungen für die Aufnahme in unser Trainee-Programm.

15 Monate lang arbeiten Sie in einer dynamischen deutschen Geschäftsbank. In einem maßgeschneiderten Programm werden Sie dabei intensiv und individuell von uns gefördert – nach Ihren Fähigkeiten und nach Ihren Neigungen. Ihr Gewinn: Professionalität und eine faszinierende Berufsperspektive in der Welt der Wirtschaft.

Die BayernLB ist eine dynamische deutsche Geschäftsbank – verwurzelt in Bayern, erfolgreich in Deutschland und geschätzt für maßgeschneiderte Finanzlösungen. Mit neuer Struktur und einem überzeugenden Geschäftsmodell sind wir bestens aufgestellt für die Herausforderungen der Zukunft.

► Interessiert? Dann richten Sie Ihre Bewerbung bevorzugt online an: trainee@bayernlb.de

BayernLB · Corporate Center Bereich Personal · Nachwuchsentwicklung · 80277 München
Telefon +49 89 2171-24915 · www.bayernlb.de



Um die Betreuung von Abschlussarbeiten bewirbt man sich mit einer Grobkonzeption, die mit dem Lehrstuhl abgestimmt ist.

Abschlussarbeiten. Die BayernLB bietet an, praxisorientierte Studienarbeiten zu betreuen. Benötigt wird eine Bewerbung mit Themenvorschlag beziehungsweise mit einer Grobkonzeption, die am besten vorher schon mit dem betreuenden Lehrstuhl abgesprochen sein sollte.

Praktika. Neben Jobs für Werkstudenten bietet die Bank im Jahr 2014 rund 60 Praktikumsplätze für Studierende im Hauptstudium (Diplom-Studiengänge) beziehungsweise für Studierende jenseits des dritten Semesters (Bachelor-Studiengänge). Ein Praktikum ist ab einer Dauer von acht Wochen möglich.

Die besten Chancen auf einen Platz haben Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsmathematiker und Wirtschaftsinformatiker sowie weitere Studiengänge mit Wirtschaftsorientierung und bankfachlicher Ausrichtung. Die Vergütung liegt – je nach Vorqualifikation – bei rund 800 Euro im Monat.

Azubis/Duales Studium. 2014 bietet die Bayerische Landesbank 16 Ausbildungsplätze für Bankkaufleute an, davon acht für Abiturienten und acht für Kandidaten mit Mittlerer Reife. Zudem stellt die Bank 14 weitere Ausbildungsplätze für Abiturienten zur Verfügung, die den Abschluss Bachelor of Arts (B.A.)/Fachrichtung Bank an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg beziehungsweise des Bachelor of Science in der Fachrichtung Wirtschaftsinformatik in Ravensburg erwerben wollen.

Die Auszubildenden werden nach dem Banken-Tarifvertrag vergütet. Ausbildung und Duales Studium starten jeweils am 1. September jeden Jahres. Interessenten sollten sich rund ein Jahr im Voraus bewerben.

BEWERBEN

Per Post oder E-Mail mit Bezugnahme auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals:
Cornelia Wilhelmy (-2 15 69),
kontakt@bayernlb.de

Hochschulabsolventen:
Gabriele Dorfmeister (-2 49 15),
trainee@bayernlb.de

Praktikanten und Abschlussarbeiten:
Sylvia Bohner (-2 85 18), praktikum@bayernlb.de
Werkstudenten: Natalie Vambrie (-2 15 57),
kontakt@bayernlb.de

Azubis: Ann Keber (-2 71 93), ausbildung@bayernlb.de
Bachelor of Arts/Science: Carolin Breitkopf
(-2 15 96), ausbildung@bayernlb.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews; Assessment-Center



Jobguide

Das Karriereportal

Wir filtern,
was wirklich
wichtig ist.

**Chancen.
Märkte.
Arbeitgeber.**

**Konzentriert informiert.
www.jobguide.de**

Boehringer Ingelheim

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

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



Zum Konzern gehören inzwischen 142 Gesellschaften auf allen Kontinenten. Trotz seiner Größe ist das Familienunternehmen bis heute nicht börsennotiert und wirtschaftlich unabhängig geblieben. 1991 wurde bewusst die Entscheidung getroffen, die Leitung des Unternehmens einem familienfremden Management zu übertragen. Die Mitglieder der Gründerfamilie sind jedoch weiter im Gesellschafterausschuss tätig, der das Management beaufsichtigt.

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

Neben eigener Forschung, in die das Unternehmen im Jahr 2013 2,7 Milliarden Euro investierte, gibt es eine feste Zusammenarbeit mit externen Partnern – mittelständischen Biotech-Unternehmen, aber auch akademischen Instituten und kleinen Startups.

Im Geschäftsjahr 2013 verzeichnete der Konzern einen Umsatz von rund 14,1 Milliarden Euro und erzielte damit einen Jahresüberschuss von 1,3 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Insgesamt beschäftigt Boehringer Ingelheim knapp 47.500 weltweit in als 100 Ländern. Das Produktionsnetzwerk bestand 2013 aus 20 Standorten in 13 Ländern. Außer der Unternehmenszentrale, in der 800 Mitarbeiter tätig sind, und der Produktion in Ingelheim, hat das Unternehmen in Deutschland noch Standorte in Biberach an der Riss, Dortmund und Hannover. Insgesamt sind es hierzulande 13.900 Mitarbeiter. Viele von Ihnen gehören zur Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, die die Aktivitäten an den Standorten Ingelheim und Biberach umfasst. Dabei sind in Ingelheim Produktion und Vertrieb konzentriert und das Werk in Baden-Württemberg fokussiert sich auf Forschung und Entwicklung sowie biopharmazeutische Entwicklung und Herstellung.

In Dortmund fertigt die Boehringer Ingelheim MicroParts GmbH Komponenten und Systeme mit Mikrostrukturen für die Biomedizin. Und die Boehringer Ingelheim Vetmedica GmbH ist spezialisiert auf Präparate für landwirtschaftliche Nutztiere, Pferde, Hunde und Katzen.

CHANCEN FÜR

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



Hannover ist der Standort des Boehringer Ingelheim Veterinary Research Center, in dem an innovativen Impfstoffen für Nutztiere geforscht wird.

Karriere bei Boehringer Ingelheim. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter zu nutzen, nimmt in der Unternehmensstrategie einen besonderen Stellenwert ein und wird im Rahmen des Talent Managements umgesetzt. Regelmäßig werden zwischen Mitarbeiter und Führungskraft standardisierte Gespräche geführt und Maßnahmen vereinbart, die die Karriereziele und Leistungsentwicklung der Mitarbeiter mit Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung unterstützen. Wer Potenzial zeigt, eine Fach- oder Führungsaufgabe zu übernehmen, wird zusätzlich durch maßgeschneiderte Schulungsprogramme gefördert. Fach- und Führungskräfte haben außerdem die Möglichkeit, lang- oder kurzfristige internationale Einsätze zu absolvieren und länderübergreifend in Projekten zu arbeiten, durch die sie zusätzliche Erfahrung sammeln und ihre Perspektiven und Fähigkeiten weiter formen.

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. In Deutschland werden jährlich zwischen 80 und 100 Hochschulabsolventen aus sehr unterschiedlichen Fachrichtungen eingestellt. Der Schwerpunkt am Standort Biberach liegt dabei auf promovierten Naturwissenschaftlern für die Forschung und Entwicklung sowie Fachkräften und Ingenieuren für die Prozesskette in der Biopharmazie. In Ingelheim werden überwiegend promovierte Naturwissenschaftler und Ingenieure für Produktion und Technik beziehungsweise Pharma-Herstel-

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

Zum Einstieg bietet es sich an, sich direkt auf eine ausgeschriebene Position zu bewerben, um dann nach einer intensiven Einarbeitungsphase und Training-on-the-job-Maßnahmen Verantwortung zu übernehmen in dem angestrebten Fachbereich.

Alternativ gibt es in den Bereichen Animal Health, Biopharmaceuticals, Engineering, Finance and Controlling, Human Resources, Marketing and Sales, Market Access/Health Economics, Pharma Production, Purchasing sowie Supply Chain Management die Möglichkeit, ein bereichsbezogenes Traineeprogramm zu durchlaufen, das maximal zwei Jahre dauert. Während dieser Zeit arbeiten die Trainees an Projekten, die teilweise auch Auslandsgesellschaften betreffen können, und bauen sich ein abteilungs- und fachübergreifendes Netzwerk auf.

Für Kandidaten mit abgeschlossener Promotion gibt es darüber hinaus in den Geschäftsbereichen Forschung und Entwicklung zahlreiche „Post-Doc“-Stellen.

Abschlussarbeiten. Wer im Unternehmen eine Abschlussarbeit schreiben möchte, sollte sich auf eine Ausschreibung in der Stellenbörse bewerben. Betreut werden Bachelor- und Masterarbeiten in den Bereichen Biopharmazie, Chemie und Pharma, Einkauf/Purchasing, Finanzen und Controlling, Forschung und Entwicklung, Human Resources, Engineering, Marketing und Sales, Supply Chain Management/Logistics. Ein parallel zu absolvierendes Praktikum ist in diesen

Jobguide



Fällen nicht vorgesehen. Die Abschlussarbeiten werden differenziert nach Bachelor- und Master-Thesis vergütet.

Praktikanten. In den Unternehmensbereichen, in denen Abschlussarbeiten betreut werden, nimmt Boehringer Ingelheim auch für zwei bis sechs Monate Praktikanten aus den Natur-, Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften sowie der Informatik auf.

Für angehende Pharmazeuten bietet das Unternehmen besondere Möglichkeiten, ihr praktisches Jahr in Ingelheim oder Biberach zu absolvieren. Der Einsatz kann dann zum Beispiel im Bereich Drug Delivery in Ingelheim stattfinden, dem Kompetenzzentrum für die Entwicklung inhalativer Darreichungsformen im Konzern. Hier bearbeiten die Praktikanten Projekte in der Entwicklung von neuen Präparaten, Geräten oder therapeutischen Systemen. Alternativ gibt es Einsätze in der Pharmazeutischen Forschung und Entwicklung in Biberach, wo es um die Entwicklung, Herstellung und Verpackung von festen und flüssigen oralen und parenteralen Darreichungsformen zur Anwendung an Mensch und Tier geht. Drittens bietet sich die Mitarbeit in der Pharma-Herstellung in Ingelheim innerhalb der Prüfung und Qualitätssicherung von Arzneimitteln und viertens im Bereich Biopharmazeutika in Biberach, wo Europas größte biopharmazeutische Anlage zur Herstellung von therapeutischen Proteinen, monoklonalen Antikörpern und Enzymen aus Zell-Kulturen steht.

Azubis/Duales Studium. Zur Wahl stehen Ausbildungsplätze in rund 31 verschiedenen kaufmännischen, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen. Außerdem gibt es duale Studiengänge, die zum Bachelor of Arts in BWL mit Ausbildung zum Industriekaufmann,

oder in „International Business“ führen. Alternativ kann der Bachelor of Engineering in Informationstechnik, Technischem Management, Maschinenbau oder Maschinenbau/Produktionstechnik erlangt werden. Der Bachelor of Science kann in Wirtschaftsinformatik oder Medizinischer Informatik angestrebt werden. Je nach Standort und Beruf sind Bewerbungen bereits im Mai/Juni eines Jahres möglich; die Auswahlverfahren beginnen dann im September für das Folgejahr.

BEWERBEN

Onlinebewerbungen mit Bezugnahme auf den Jobguide.

ANSPRECHPARTNER

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



AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, Bewerbungsgespräch, gegebenenfalls auch ein Auswahltag

Boehringer Ingelheim auf



Facebook



XING



YouTube



Twitter



LinkedIn



Mit Stammbaum. Und starken familiären Wurzeln.

Wir sind eines der 20 führenden Pharmaunternehmen weltweit. Unabhängig. Forschend und produzierend. Seit 1885 familiengeführt. Deshalb sehen wir in jedem einzelnen unserer mehr als 47.000 Mitarbeiter ein Familienmitglied, für dessen Wohlergehen und Entwicklung wir uns verantwortlich fühlen. Und das wir aktiv fördern, wo und wann immer wir es können. Das wird auch in Zukunft so bleiben. Denn: Nur wenn wir unsere Mitarbeiter und ihre Ideenstärke konstant weiterentwickeln, können wir mit Innovationen als Unternehmen weiterwachsen.

Wir sind Boehringer Ingelheim.

Wachsen Sie mit uns:

www.boehringer-ingelheim.de/karriere



ECE Projektmanagement GmbH & Co. KG

Heegborg 30_22391 Hamburg_0 40-6 06 06-80 00_www.ece.de

Die Gesellschaft. Was hat das Franken-Center in Nürnberg mit der Freien und Hansestadt Hamburg zu tun? Die Antwort wird viele überraschen: Ohne die Visionen eines Hamburger Kaufmanns hätte es in der fränkischen Stadt das erste deutsche Shopping-Center nach amerikanischem Vorbild gar nicht gegeben. Die schon 1969 eröffnete Einkaufsmeile ist das erste von der ECE realisierte Projekt. Der Versandhauschef Werner Otto hatte das Unternehmen 1965 gegründet. Seit 1979 firmiert es unter dem Namen ECE Projektmanagement GmbH & Co. KG. Die Geschäfte führt inzwischen Alexander Otto, jüngster Sohn des Gründers.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. ECE entwickelt, realisiert, vermietet und betreibt Einkaufszentren sowie Büro- und Spezialimmobilien, darunter beispielsweise die Potsdamer Platz Arkaden in Berlin oder die Thier Galerie Dortmund, die im April 2012 mit dem „Across Award 2012“ als innovativstes Shopping-Center Europas ausgezeichnet wurde.

Zu den 189 Einkaufszentren in Europa, die insgesamt einen Einzelhandelsumsatz von 21 Milliarden Euro machen, gehört aber auch „Gran Via Alicante“ in Spanien oder die „Galeria Krakowska“ im polnischen Krakau. Die ECE gilt als Marktführer im Bereich innerstädtischer Shopping-Center, hat ständig Projekte in einer Größenordnung von vier Milliarden Euro in Planung und im Bau und blickt zurück auf ein bereits realisiertes Projektvolumen von 16 Milliarden Euro.

Unternehmensorganisation. Die ECE unterteilt sich in die Hauptbereiche Entwicklung, Vermietung, Centermanagement, Architektur, Bau, Office, Traffic, Industries sowie Finanzen und HR/Corporate Services. Zusätzlich zum Kerngeschäft mit den Einkaufszentren realisiert und vermietet der Geschäftsbereich „Office“ Bürokomplexe, etwa die Unternehmenszentrale von Thyssen-Krupp in Essen oder das gesamte Quartier am Potsdamer Platz in Berlin.

Im Geschäftsbereich „Industries“ erarbeitet die ECE Konzepte für Industriegebäude, die optimale Prozessabläufe ermöglichen. Da-



zu gehören zum Beispiel modernste Warenverteilzentren für die Otto Gruppe und andere Logistikunternehmen.

Mit der Neugestaltung der Hauptbahnhöfe in Köln, Hannover und Wien etablierte sich die ECE als Entwickler großer Verkehrsimmobiliien – Aufgabe des Geschäftsbereichs „Traffic“. Darüber hinaus realisiert das Unternehmen auch Hotels und Sport- und Kulturbauten wie die Volksbank-Arena in Hamburg.

Standorte und Mitarbeiter. 3.300 Menschen arbeiten für die ECE. Neben der Firmenzentrale in Hamburg gibt es Niederlassungen und Tochtergesellschaften unter anderem in Spanien, Ungarn, der Türkei, Russland, Tschechien, Polen, Bulgarien, Österreich und der Schweiz.

Karriere bei ECE. Obwohl die ECE zu den Großen der Branche gehöre, sei die Arbeitsatmosphäre in der Hamburger Zentrale geprägt von der Tradition eines Familienunternehmens, sagt die HR-Abteilung: Die Hierarchien seien flach, die Wege kurz und die Mitarbeiter erhielten schnell Verantwortung und Kompetenzen. Die Arbeitsabläufe seien bestimmt von interdisziplinärer Zusammenarbeit, etwa der Leasing-Manager mit den Asset-Managern, der Center-Manager mit den Juristen oder den Ingenieuren.

CHANCEN FÜR

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

Die Mitarbeiter werden entsprechend ihres individuellen Entwicklungsbedarfs gefördert, das Unternehmen erwartet aber, dass sie hierbei auch eigeninitiativ werden und mit Vorschlägen kommen. Wer Karriere machen will, muss auch bereit sein, ins Ausland zu gehen, denn immer häufiger entwickelt die ECE Projekte, zum Beispiel Shopping-Center, in anderen Ländern.

Junior Professionals. Gesucht werden Nachwuchskräfte, die Berufserfahrung aus dem Handel oder Dienstleistungssektor mitbringen und über einen kaufmännischen Hintergrund verfügen.

Hochschulabsolventen. Voraussichtlich 30 Hochschulabsolventen wird die ECE 2014 einstellen. Gefragt sind Betriebswirte und Wirtschaftswissenschaftler mit Schwerpunkt Marketing, Handel, Controlling oder Internationales Management. Informatiker mit Wirtschaftsaффinität beziehungsweise Wirtschaftsinformatiker passen auch gut ins Team.

Absolventen steigen bei der ECE direkt oder über ein zwölf- bis 18-monatiges Trainee-Programm ein. Voraussetzung sind ein Wirtschaftsstudium sowie deutschlandweite Mobilität. Das Einstiegsgehalt liegt bei über 42.000 Euro jährlich.

Praktikanten. 100 Studierende im fortgeschrittenen Bachelor- oder Master-Studium können 2014 bei dem Immobilienspezialisten Berufserfahrung sammeln.

Die Vergütung ist gestaffelt nach Studienfortschritt und liegt monatlich zwischen 400 und 700 Euro. BWL-Studenten arbeiten für vier bis sechs Monate im kaufmännischen Projektmanagement in der Hamburger Zentrale und lernen dort jeweils einen Fachbereich kennen. Auf Anfrage besteht an ausgewählten Standorten die Möglichkeit, Einblick in den Berufsalltag eines Center-Managers zu gewinnen.

Azubis/Duales Studium. Die ECE bildet 2014 Kaufleute für Bürokommunikation und Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme aus. Freie Stellen und nähere Informationen für Auszubildende finden sich auf der Website. Abiturienten können an der Europäischen Fachhochschule (EUFH) und der Dualen Hochschule Baden Württemberg (DHBW) einen dreijährigen Bachelorstudiengang der Fachrichtung Handel absolvieren. Die DHBW bildet zum Leasing-Experten aus, die EUFH zum Centermanager. Alternativ gibt es an der Nordakademie einen Wirtschaftsinformatik-Studiengang, der mit dem Bachelor of Science abschließt.

BEWERBEN

Über das Formular auf der Website www.ece-karriere.de - am besten mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Anja Möschler (-80 00)
anja.moeschler@ece.com

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews und Tests



Welten erschaffen. Großes bewirken. Menschen bewegen.

Seit Jahrzehnten setzen wir neue Maßstäbe in der Gestaltung urbaner Lebensräume. Unsere professionellen Teams erschaffen faszinierende Einkaufs- und Erlebnisswelten und stemmen maßgeschneiderte Großprojekte aus den Bereichen Office, Traffic und Industries. Hierzu gehören auch das Entwickeln und Realisieren von Logistikzentren, Firmenzentralen, Bürokomplexen, Industrie-, Verkehrs- sowie weiteren Spezialimmobilien.

Echte Pionierleistungen gehen eben mit den passenden Konzepten einher – deshalb sind wir heute der europäische Marktführer, wenn es um innerstädtische Shopping-Center geht. Und auf den internationalen Märkten in Zentral-, Ost- und Südosteuropa sind wir ebenfalls erfolgreich unterwegs.

Begleiten Sie (w/m) uns doch einfach. Bewerben Sie sich jetzt bevorzugt über unser Online-Formular unter www.ece-karriere.de.

Shopping | Office | Traffic | Industries

ECE Projektmanagement G.m.b.H. & Co. KG

Heegberg 30
22391 Hamburg
Telefon: 040 60606-8000
E-Mail: karriere@ece.de
www.ece.de



Die Gesellschaft. Mit der Gründung der GfK (Gesellschaft für Konsumforschung) im Jahre 1934 startete in Deutschland die institutionalisierte Marktforschung: „Die Gewohnheiten und die Haltung der Verbraucher konsumreifer Waren zu untersuchen und die Ergebnisse nach wirtschaftlichen Grundsätzen zum Nutzen der wirtschaftlichen Praxis und Lehre zu verarbeiten“, lautet der Auftrag an die junge Gesellschaft, die schon in den ersten Jahren ihres Bestehens Marktstudien über die unterschiedlichsten Themen liefert – angefangen von Arzneimitteln über Kunstseidenstrümpfe bis hin zu Vitaminzusätzen und Motoröl. In den 60er Jahren startet ein Internationalisierungsprozess, der dem Marktforschungsunternehmen in den Folgejahren ein rasantes Wachstum beschert.

Seit 1999 ist das Unternehmen börsennotiert. Heute gehören 150 Auslandstöchter, Niederlassungen und Beteiligungen zur GfK-Gruppe. 2005 übernahm das Unternehmen mit der NOP World-Gruppe die damalige Nummer neun auf der Weltrangliste der Marktforscher. Die zweitgrößte Akquisition in der Firmengeschichte war 2011 die des US-Online-Forschers Knowledge Networks. Vorstandsvorsitzender (CEO) ist seit Dezember 2011 der 46-jährige Matthias Hartmann, der bereits auf eine internationale Karriere beim Technologiekonzern IBM zurückblickt.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Weltweit ist GfK derzeit das viertgrößte Marktforschungsunternehmen, auf dem deutschen Markt ist es die Nummer eins. Im Zuge der strategischen Neuausrichtung „Own the future“ sollen künftig insbesondere die digitalen und globalen Dienstleistungen ausgebaut werden. Im Interesse einer stärkeren Vernetzung hat das Unternehmen dazu seine Aktivitäten 2012 in die zwei Sektoren „Consumer Choices“ und „Consumer Experiences“ neu sortiert. Im Sektor „Consumer Choices“ liefert GfK Daten, die Entscheidungen und Tätigkeiten der Verbraucher widerspiegeln. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den Marktsegmenten Informations- und Unterhaltungstechnologie, Elektrogeräte und Do-It-Yourself. Auch die GfK-Fernsehforschung, die seit über 20 Jahren als „harte Währung“ für Programm- und Mediaplaner gilt, ist hier verortet.

Im Sektor „Consumer Experiences“ werden dagegen Verhalten und Einstellungen der Verbraucher anhand standardisierter oder individuell konzipierter Erhebungen abgefragt. Methodisch unterscheidet man zwischen einmaligen Umfragen (Ad-hoc-Forschung) und laufend erhobenen Daten (Panel-Forschung). Zu den bekanntesten Panels gehört der GfK-Konsumklima-Index.



Kunden aus Industrie, Handel, Dienstleistungsbranche und Medien nutzen die Forschungsergebnisse von GfK als Grundlage für ihre nationale oder internationale Marketingplanung – angefangen von der Entwicklung und Markteinführung neuer Produkte und Services, über Preisgestaltung und Modellpflege bis hin zum Marktaustritt. Im Jahr 2013 betrug der Umsatz der GfK 1,49 (Vorjahr 1,51) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. International beschäftigt GfK annähernd 13.000 Mitarbeiter, davon über 2.000 in Deutschland. Die Zentrale befindet sich in Nürnberg, weitere Standorte sind Bruchsal, Frankfurt, Hamburg und Wiesbaden. Darüber hinaus forscht das Unternehmen auf allen Kontinenten. Zu den strategisch wichtigen Wachstumsmärkten zählen insbesondere Asien, Lateinamerika, Zentral- und Osteuropa.

Karriereentwicklung. Als Wissensdienstleister unterstützt GfK die Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter durch ein breites Bündel an Weiterbildungsmöglichkeiten. Einsteiger werden unterstützt von einem internen Paten und nach ihrem Einstieg mit Entwicklungsprogrammen unterstützt, wie zum Beispiel dem Programm „Become Orange“. Dieses erstreckt sich über 24 Monate, in denen die Teilnehmer, basierend auf einem individuellen Einarbeitungs- und Entwicklungsplan, an verschiedenen, zum Teil sehr GfK-spezifischen Trainings und (Strategie-) Workshops teilnehmen und regelmäßig Rückmeldung von ihrer Führungskraft erhalten. So werden sie auf die Tätigkeit als Consultant oder Specialist vorbereitet und können sich ein Netzwerk aufbauen.

Grundlage für die weitere Karriere- und Entwicklungsplanung sind dann regelmäßige Mitarbeitergespräche und individuelle Zielvereinbarungen, die international einheitlich im sogenannten Performance Management Program (PMP) festgehalten werden. Neben internen Bildungsangeboten, zum Beispiel Sprachkurse, IT-Anwenderschulungen, Trainings zu Kundenorientierung und -beratung, Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten, Selbstmanagement oder Mitarbeiterführung, stehen bei Bedarf auch externe Angebote offen, beispielsweise Weiterbildungsstudiengänge. Das internationale Programm Excellence wendet sich an Nachwuchsführungskräfte. Und Berater werden fachlich im Programm Fit4FBC (fact based consultancy) geschult.

Auslandseinsätze sind in der GfK Gruppe je nach Aufgabengebiet und persönlichen Interessen grundsätzlich realisierbar.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Wirtschaftswissenschaftler	++
Sozialwissenschaftler	++
(Wirtschafts-)Informatiker	++
Statistiker/Mathematiker	++
Kommunikationswissenschaftler	+



Junior Professionals. Offene Stellen für Fachkräfte mit Erfahrung in der institutionellen Marktforschung werden regelmäßig auf der Website ausgeschrieben.

Hochschulabsolventen. 2014 sind insgesamt etwa 60 Positionen zu besetzen, für die sich Absolventen der Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften und der Informatik am besten eignen. Sie steigen jeweils direkt in ihre Funktionen ein. Erwartet werden gute Englisch-Kenntnisse, Zahlenaffinität und relevante Praktika.

Abschlussarbeiten. Betreut werden Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten, in der Regel im Anschluss oder in Verbindung mit einem Praktikum. Aus dem Praktikum ergibt sich oft bereits ein

konkretes Thema aus dem Bereich Marketing/Marktforschung, aber es können auch initiativ Vorschläge eingereicht werden. Nach erfolgreicher Fertigstellung der Arbeit wird ein individuelles Honorar oder eine Prämie gezahlt.

Praktika. Jährlich bietet GfK rund 200 Praktika für Schüler, Studenten im Grund- und Hauptstudium und Absolventen. Außerdem gibt es Aufgaben für bis zu 200 Werkstudenten. Studenten und Absolventen sollten drei bis sechs Monate Zeit für das Praktikum mitbringen. Gefragt sind Bewerber aus Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften

und Psychologie, außerdem Mathematiker, Statistiker und Informatiker. Da Daten die Grundlage der Marktforschung sind, hat der IT-Bereich innerhalb des Unternehmens einen sehr hohen Stellenwert. An Werkstudenten mit entsprechenden Fachkenntnissen besteht deshalb laufend Bedarf in der IT-Abteilung.

Neben gutem Englisch erwartet GfK vom Marktforscher-Nachwuchs vor allem eine hohe Affinität zu Zahlen. Erwünscht sind Fachkenntnisse in Marketing oder Marktforschung und statistischen Methoden. Je nach Studienfortschritt erhalten Studenten eine Vergütung von 600 bis 700 Euro. Die Einsätze von Werkstudenten und Absolventen werden je nach Aufgabengebiet und Vorkenntnissen vergütet. Bewerbungen um Auslandspraktika sollten direkt vor Ort erfolgen.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über www.gfk.com/karriere
Stellenangebote auch per Mobil-App.



ANSPRECHPARTNER

Bewerbungs-Infoline: 09 11-3 95-34 20
hr.management@gfk.com

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, teilweise Probedarstellung oder Probearbeitstag



GfK auf Facebook



GfK auf Twitter



GLOBALIZE YOUR CAREER

Your career at GfK, one of the world's leading market research companies, isn't typical. Our global footprint is your playground and our expertise in delivering clients' needs is your foundation.

So, don't you think it's time now to think big, really big?

Contact us! > www.gfk.com/de/karriere

Growth from Knowledge

Inverto AG

Lichtstraße 43 | 50825 Köln | 02 21-48 56 87-0 | www.inverto.com



Die Gesellschaft. Inverto wurde im Jahr 2000 von Markus Bergauer, Kiran Mazumdar und Frank Wierlemann gegründet, die mit dem gemeinsamen Unternehmen aufbauten auf ihren Erfahrungen im Einkaufsmanagement von Handel und Industrie sowie ihrer Tätigkeit für Unternehmensberatungen. Inzwischen sind neben den drei Gründern drei weitere Partner mit an Bord – alle mit einem wirtschafts- oder ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund. Das Unternehmen wird in der Rechtsform der AG geführt, ist jedoch nicht börsennotiert.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Inverto ist eine international tätige Unternehmensberatung, die sich auf Einkauf und Supply Chain Management spezialisiert hat. Wo immer das Consulting-Unternehmen zum Einsatz kommt, geht es um die Identifizierung und Bewertung von Potenzialen zur Kostensenkung und Leistungssteigerung und die Professionalisierung der Gesamtorganisation. Im Gegensatz zu vielen anderen Beratungen kümmert sich Inverto nicht nur um die reine Strategie-Entwicklung, sondern auch um deren Umsetzung. Dabei kommen auch von Inverto selbst entwickelte Software-Produkte zum Einsatz. Bisweilen managt Inverto für seine Kunden auch den Einkauf vor Ort in Low-Cost-Ländern, vor allem in Asien, sucht Zulieferer aus und sorgt für stabile Qualität sowie den Aufbau einer Lieferkette.

Dass das Unternehmen seit seiner Gründung auf einen Umsatz von 27 Millionen Euro im Jahr

2012 gewachsen ist und derzeit weiter wächst, führt Inverto vor allem darauf zurück, dass Erfolge bei der Optimierung des strategischen Einkaufs und Supply Managements seiner Kunden schnell sichtbar werden, denn Kostensenkungen schlagen sich direkt in der Erfolgsrechnung nieder. Dabei kommen 40 Prozent des Umsatzes bereits heute aus dem Ausland. Zu den Kunden von Inverto zählen große Mittelständler ebenso wie Konzerne aus Industrie und Handel und große, internationale Private Equity-Gesellschaften.

Standorte und Mitarbeiter. Von den 130 Mitarbeitern des Unternehmens haben rund 110 am Hauptsitz in Köln oder in München ihre „Home-base“, die anderen sind international in den Tochtergesellschaften und Repräsentanzen in Hongkong, London, Mumbai, Rotterdam, Shanghai, Warschau und auch in Wien und Zug tätig.

Karriere bei Inverto. Das Unternehmen ist eine Partnerorganisation und somit werden auch einzelne Kunden und Projekte von Partnern betreut und verantwortet. Dabei sind die Mitarbeiter jedoch keinem festen Partner zugeordnet, sondern haben die Möglichkeit, sich nach einigen Jahren über – zum Beispiel branchenbezogene – Competence Center zu spezialisieren und sich innerhalb dieser, zwischen diesen und auch in Einzelfällen länderübergreifend weiterzuentwickeln.

Wer bei Inverto Karriere machen möchte, ganz gleich ob als Berufsanfänger oder Professional, braucht auf allen Ebenen mindestens ein Grundverständnis für technische Zusammenhänge, sehr gute Kommunikations- und Teamfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit sowie Routine im Umgang mit MS-Office-Anwendungen. Im Rahmen der internationalen Projekte sind überdies sehr gute Englischkenntnisse unverzichtbar und weitere Sprachen immer von Vorteil. Derzeit sind im Kollegium Mitarbeiter aus acht europäischen und asiatischen Ländern, die alle gängigen Geschäftssprachen abdecken, darunter auch Mandarin. Die Frauenquote im Gesamtunternehmen liegt derzeit bei 36 Prozent, in den Reihen der Berater sind ein Drittel weiblich.

Generell läuft die Karriere über fünf Stufen: Hochschulabsolventen beginnen als Consultant, steigen üblicherweise nach zwei Jahren zum Senior Consultant auf, werden dann Project Manager und später Senior Project Manager, um letztlich als Principal hohe unternehmerische Verantwortung zu übernehmen und gegebenenfalls Partner zu werden. Für die einzelnen Stufen gibt es Anforderungskriterien, die im Rahmen von Beurteilungsgesprächen mit jedem Mitarbeiter besprochen werden. Dabei spielen Prinzipien wie „grow or go“, die in großen, internationalen Strategieberatungen gelten, hier keine Rolle, sondern, sagt Ines Breuer vom Personalmanagement, die Devise heiße eher: „Überholen ist er-

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



INVERTO

We deliver results.

Der Job, in dem sich meine Ideen auszahlen. Jeden Tag aufs Neue.

Die INVERTO AG ist als internationale Unternehmensberatung der führende Spezialist für strategischen Einkauf und Supply Chain Management in Europa. Unsere 130 Experten arbeiten für Marktführer aus Industrie und Handel sowie die größten Private Equity Gesellschaften. An 10 Standorten weltweit entwickeln unsere Berater passgenaue Strategien und setzen diese in echte Ergebnisse für unsere Kunden um. Wir bieten Ihnen Verantwortung vom ersten Tag an, eine offene Unternehmenskultur und internationales Arbeiten an führenden Wirtschaftsstandorten der Welt.

Schicken Sie uns jetzt Ihre aussagekräftige
Bewerbung an: karriere@inverto.com



Scannen und
mehr erfahren.

Wir suchen
Consultants (m/w)
für Einkauf und
Supply
Chain Management.

www.inverto.com



laubt“. Wer aufsteigt, übernimmt im Regelfall auch wachsende Führungsverantwortung – Ausnahmen sind selten, aber möglich.

Zur Weiterbildung gibt es externe Schulungsblöcke zu verschiedenen Soft Skill Themen wie Kommunikation, Präsentation oder Mitarbeiter- und Kundenführung und ein Excel-Training. Darüber hinaus gibt es interne Trainings zu dem Beratungsansatz des Unternehmens und zu Fachthemen wie etwa zur Verhandlungsführung. Individuell können zusätzlich noch weitere Trainings oder personalisierte Coachings mit einem externen Coach vereinbart werden. Zur persönlichen und fachlichen Entwicklung tragen auch Auslandseinsätze bei, die im Rahmen von Beratungsmandaten sehr häufig innerhalb Europas nötig sind, aber auch in die USA, Südamerika oder nach Asien führen. In einigen Fällen gibt es auch Entsendungen von bis zu zwölf Monaten, die, sagt Ines Breuer, jedoch nur auf freiwilliger Basis stattfinden.

Junior Professionals. Da das Unternehmen im Wachstumsprozess nicht alle Führungspositionen im Rahmen der internen Entwicklung besetzen kann, haben auch externe Kandidaten eine Chance zum Einstieg. Interesse besteht vor allem an Führungskräften mit Beratungserfahrung und/oder Erfahrung im Bereich Einkauf oder Supply Chain Management.

Interessant sind auch Kandidaten mit Hochschulstudium und erster Berufserfahrung im Consulting sowie im Bereich Einkauf oder Supply Chain Management. Sie steigen als Senior Consultant ein, übernehmen erste Führungsaufgaben und verantworten Teilprojekte gegenüber den Kunden. Hier geht es neben Analyse-Aufgaben auch schon darum, Lieferantenverhandlungen vorzubereiten und durchzuführen.

Hochschulabsolventen. 2014 will Inverto rund 25 Hochschulabsolventen einstellen. Sie sollen aus den Wirtschafts- oder Ingenieurwissenschaften kommen, Jura studiert haben oder eine gemischte Qualifikation als Wirtschaftsingenieur oder Wirtschaftsmathematiker mitbringen. Die Absolventen steigen direkt in eines der nationalen oder internationalen Kundenprojekte ein. Als Teil des Inverto-Teams entwickeln sie Sourcing-Strategien und setzen diese in echte Ergeb-

nisse um. Dazu gehört, dass sie Materialgruppen und Beschaffungsmärkte analysieren, Ausschreibungsprozesse begleiten, Ausschreibungsergebnisse auswerten, Lieferantengespräche vorbereiten und begleiten sowie Entscheidungsvorlagen und Ergebnispräsentationen erstellen. Berufseinsteiger kämen sehr schnell in Verantwortung, sagt die Personalabteilung, und die Lernkurve sei sehr steil. Gute Chancen haben Kandidaten mit einem zügig und überdurchschnittlich angeschlossenen Studium, erster Erfahrung aus Praktika oder Werkstudententätigkeiten und Spaß an der Lösung komplexer Sachverhalte.

Abschlussarbeiten. Das Unternehmen betreut pro Jahr insgesamt etwa drei Diplom-, Bachelor- oder Master-Arbeiten aus den Wirtschafts-, Ingenieur- und Rechtswissenschaften. Die Studierenden sollten ihr bisheriges Studium erfolgreich und im Zeitrahmen hinter sich gebracht sowie erste Praktika oder Werkstudentenjobs gemacht haben und ein hohes Maß an Eigenständigkeit mitbringen. Die

Autoren erhalten eine Vergütung von mindestens 600 Euro monatlich, abhängig von der Komplexität des Themas und der Frage, ob es sich um eine empirische oder eine Literaturarbeit handelt.

Praktikanten. Ein Praktikum sieht Inverto als gute Probezeit für Nachwuchskräfte und das Unternehmen an, denn vielfach seien in der Vergangenheit Praktikanten nach dem Studium als Consultant eingestiegen, berichtet die Personalabteilung. Pro Jahr nimmt Inverto insgesamt 15 Studierende aus Grund- und Hauptstudium, Bachelor- und Masterstudiengängen und auch Absolventen für eine Praxisphase auf. Sie unterstützen die Beratungsteams im Tagesgeschäft, arbeiten an Projekten mit und lernen den Berateralltag kennen.

Vorzugsweise kommen Bewerber aus einem Studium in BWL, VWL, Jura oder Wirtschaftsingenieurwesen und haben bereits andere Praktika oder Studentenjobs kennengelernt.

Die Praktikanten müssen mindestens zwei Monate Zeit einplanen, lieber sind dem Unternehmen jedoch vier bis sechs Monate. Vergütet wird der Einsatz mit 800 bis 1.200 Euro monatlich.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt per E-Mail, sonst auf dem Postweg

ANSPRECHPARTNER

Führungskräfte und

Experten mit langjähriger Erfahrung:

Ines Breuer (-1 42), ibreuer@inverto.com

Junior Professionals, Hochschulabsolventen, Abschlussarbeiten, Werkstudenten, studentische Praktikanten:

Julia Lenke (-1 67), jlenke@inverto.com



AUSWAHLVERFAHREN

Mehrere Interviewrunden mit der Personalabteilung sowie Mitarbeitern und Führungskräften aus der Beratung. Bei Junior Professionals und Hochschulabsolventen zusätzlich AC-Bausteine wie Case Studies, Tests zum Zahlenverständnis und vorab vorzubereitende Präsentationen.

Kaufland Dienstleistung GmbH & Co. KG

Rötelstraße 35_74172 Neckarsulm_0 71 32-94-00_www.kaufland.de

Die Gesellschaft. Mit den „Handelshof“-Verbrauchermärkten hatte anno 1968 im baden-württembergischen Backnang alles angefangen. Hier gab es Großverbrauchermengen für Gastronomie, Hotellerie und Gewerbe – eine Handelsform, die in Deutschland damals noch kaum bekannt war. 1990 eröffnete die erste Filiale in den neuen Bundesländern und Jahre später begann die Kaufland-Gesellschaft mit Engagements in Osteuropa.

Neben den SB-Warenhäusern gehören zur Unternehmensgruppe heute unter anderem die Kaufland-Gastronomiebetriebe, die Bereiche Immobilien, Logistik, Fleischwaren, Informationssysteme und Beschaffung sowie ein Werbeverlag.

Das Handelsunternehmen gehört zur Schwarz-Unternehmensgruppe, die ihren Ursprung in der Lidl & Schwarz Lebensmittel-Sortimentsgroßhandlung in den 30-er Jahren hatte. Später kam es zur Teilung in Kaufland-SB-Warenhäuser und Lidl-Discounmärkte, die seither in Geschäftsführung und Handelsgeschäft vollkommen unabhängig voneinander operieren.

Die Anteile an beiden Unternehmen werden über eine Beteiligungsgesellschaft von der Schwarz Stiftung gehalten, die sich der Förderung des lebenslangen Lernens verschrieben hat. Sie finanzierte zum Beispiel den Bildungscampus Heilbronn, auf dem auch die Privathochschule German Graduate School of Management and Law eingerichtet wurde.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Das Lebensmittel-Einzelhandelsunternehmen ist in Deutschland rund 630 Mal mit seinen Lebensmittelfachmärkten vertreten. Hier gehören über 60.000 Food- und Non-Food-Artikel zum Warenangebot. Eine Besonderheit ist, dass Kaufland seine Fleischprodukte in eigenen Betrieben herstellt.

Die Schwarz-Gruppe zählt hierzulande neben Edeka, Rewe, Metro, Aldi und Lekkerland zu den sechs größten Unternehmen der Branche, die gut 75 Prozent des Marktes unter sich aufteilen. Auf globaler Ebene, so berichtet die Wirtschaftswoche, habe die Schwarz-Gruppe mit einem Umsatz von 67,6 Milliarden Euro im Geschäfts-

jahr 2012/2013 die Metro Group vom Platz des größten deutschen Handelsunternehmens verdrängt. Davon seien 18,7 Milliarden Euro auf Kaufland entfallen.

Standorte und Mitarbeiter. Neben dem Hauptsitz in Neckarsulm ist Heilbronn ein weiterer Zentralstandort. Fleischbetriebe sind in Möckmühl, Osterfeld, Heilbronn und Heilbad Heiligenstadt angesiedelt. Logistikverteilzentren befinden sich in Möckmühl, Lübbenau, Dortmund, Osterfeld, Geisenfeld, Donnersdorf und Barsinghausen. Neben den rund 630 deutschen Filialen gibt es die rund 480 Märkte in Tschechien, der Slowakei, Polen, Kroatien, Rumänien und Bulgarien. Insgesamt arbeiten für das Unternehmen über 136.000 Mitarbeiter, mehr als 79.200 davon allein in Deutschland.

Karriere bei Kaufland. Das Handelsunternehmen bietet Aufstiegschancen nicht nur in der klassischen Führungslaufbahn, sondern offeriert seinen Mitarbeitern auch, sich im Wege einer Fachlaufbahn weiterzuentwickeln. Dabei sind Auslandseinsätze ebenso möglich wie der Wechsel zwischen den Geschäftsbereichen und Funktionen.

Ein typischer Karriereweg etwa im Vertrieb verläuft vom Warenbereichsleiter über den Haus- und Verkaufsleiter bis zum Geschäftsführer oder gar bis zum Geschäftsleitungsmitglied. Es gehört zu den Unternehmensgrundsätzen, Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Dabei helfen eigene Personal- und Management-Entwicklungsprogramme sowie interne und externe Seminare.

Junior Professionals. Regelmäßiger Bedarf besteht an Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren.

Hochschulabsolventen. Wer von der Hochschule kommt, startet entweder im bereichsübergreifenden Kaufland-Managementprogramm oder einem der vier Trainee-Programme, die für die Bereiche Beschaffung, Distributionslogistik Medien, Immobilien und Zentraleinkauf angeboten werden. Trainees, die in einem dieser vier Bereiche einsteigen, erhalten einen unbefristeten Vertrag und durchlaufen binnen 15 Monaten verschiedene Abteilungen und Schnittstellenbereiche. Ihr Einstiegsgehalt liegt bei circa 43.000 Euro.

Das bereichsübergreifende Kaufland-Managementprogramm hingegen ist auf zwei Jahre ausgelegt. In dieser Zeit werden die Teilnehmer in Projekten eingesetzt und durchlaufen dabei an verschiedenen Standorten die Bereiche Filiale, Einkauf, Logistik und Verwaltung. Ziel ist es, den Nachwuchskräften

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



*Hier
bin ich
richtig,*

weil ich bei
Kaufland wirklich
Karriere mache!



Kaufland ist ein attraktives Filialunternehmen im Lebensmittelhandel. Lernen Sie uns als dynamischen und engagierten Arbeitgeber kennen.

Absolventen bieten wir einen idealen Berufsstart mit abwechslungsreichen Tätigkeiten und hervorragenden Karrierechancen.



3... 2... 1... Durchstarten!

Sie suchen nach anspruchsvollen Herausforderungen und verantwortungsvollen Aufgaben? Dann nichts wie los! Wir bieten Ihnen interessante Einstiegsmöglichkeiten in eine Fach- oder Führungsposition:

Kaufland-Managementprogramm

Sie stehen auf Abwechslung und haben Lust, schnell Verantwortung zu übernehmen? In unserem zweijährigen Qualifizierungsprogramm durchlaufen Sie die Bereiche Filiale, Einkauf, Logistik und Verwaltung.

Traineeprogramm

Sie begeistern sich für ein spezifisches Handlungsfeld? Dann wählen Sie entsprechend Ihren Interessen und Fähigkeiten aus unseren 15-monatigen Traineeprogrammen:

- Beschaffung
- Immobilien
- Zentraleinkauf/CM/SCM

Direkteinstieg

Sie haben schon eine konkrete Vorstellung von Ihrem Karrierestart? Von der Filiale über den Einkauf bis hin zur IT bieten wir Ihnen mit einem maßgeschneiderten Einarbeitungsplan den passenden Berufseinstieg.

**Wir freuen uns auf
Ihre Online-Bewerbung.**

**Weitere Infos finden Sie
auf unserer Internetseite.**

www.kaufland.de/jobs





Schnittstellen-Kompetenzen zu vermitteln. Sie verdienen 52.000 Euro im Jahr.

Abschlussarbeiten. Kaufland betreut sowohl Bachelor- als auch Masterarbeiten, vorzugsweise von Wirtschaftswissenschaftlern und Ingenieuren, Wirtschaftsinformatikern und Informatikern. Themenangebote gibt es auf der Website. Die Vergütung liegt bei etwa 700 Euro im Monat.

Praktikanten. Plätze gibt es für Studenten der Wirtschaftswissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens, der Wirtschaftsinformatik und Informatik. Sie werden laufend auf der Website ausgeschrieben. Die Mindestdauer eines Einsatzes beträgt einen Monat für Studierende. Für ihre Mitarbeit erhalten sie circa 700 Euro im Monat.

Azubis/Duales Studium. Einmal im Jahr haben in manchen Kaufland-Filialen die Azubis das Sagen. Die Standort-Mitarbeiter sind dann nicht im Geschäft und überlassen den Lernenden für vier Wochen die volle Verantwortung für den Betriebsablauf eines Kaufland SB-Warenhauses. Die Auszubildenden sind im ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahr und übernehmen während des Projekts „Azubi-

bis führen einen Markt“ Aufgaben, die zu ihren Qualifikationen und Stärken passen. Hierzu zählen zum Beispiel Bestellung, Annahme und Platzierung der Ware, Planung des Personaleinsatzes, Besetzung der Kassen, Abwicklung der Kundenanfragen, Sauberkeit im Markt und vieles mehr.

2014 werden rund 1.200 Auszubildende und 100 DHBW-/BA-Studierende eingestellt. Sie werden in den Filialen zu Kaufleuten im Einzelhandel oder Verkäufern sowie im Abiturientenprogramm ausgebildet. In den anderen Unternehmensbereichen bietet Kaufland sowohl kaufmännische als auch gewerbliche Lehrstellen an: für Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Industriekaufleute, Kaufleute für Büromanagement, Immobilienkaufleute, Fachinformatiker, Informatikkaufleute, Medienkaufleute sowie Mediengestalter Digital und Print; außerdem für Lagerlogistiker, Fachlageristen, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, Lebensmitteltechniker, Fleischer, Systemgastronomen, Fachleute für Gastronomie, Elektroniker für Betriebstechnik, Maschinen- und Anlagenführer und für Mechaniker. Voraussetzungen sind immer ein guter Schulabschluss, Interesse am Handel und ausgeprägte Dienstleistungsmentalität.

Abiturienten können in Kooperation mit den Berufsakademien Berlin und Gera sowie der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Heilbronn, Mosbach und Stuttgart ein Studium aufnehmen – und zwar mit dem Abschluss Bachelor of Arts in BWL mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Konsumgüter/Handel, Accounting & Controlling, Handel (Vertiefung Controlling / Vertiefung Marketing / Vertiefung Warenwirtschaft und Logistik), Immobilienwirtschaft, Industrie, Industrielles Servicemanagement, Foodmanagement, Personalmanagement, Spedition und Logistik.

Außerdem gibt es den Bachelor of Arts in Onlinemedien sowie in Betriebswirtschaftliche Steuerlehre/Unternehmensrechnung/Finanzen und den Bachelor of Science in Angewandter Informatik oder Wirtschaftsinformatik und den Bachelor of Engineering in Elektrotechnik/Automatisierungstechnik. Für Kandidaten, die den Master nebenberuflich erwerben wollen, gibt es das Fach Handelslogistik.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Formular auf der Website

ANSPRECHPARTNER

Traineeprogramm: Rosa Leicht (-54 12),
rosa.leicht@kaufland.de

Duales Studium und Kaufland-

Management-Programm: Christin Lutz (-54 10),
christin.lutz@kaufland.de

Azubis: Maria Gunesch (-37 62),
maria.gunesch@kaufland.de



AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, für Auszubildende in der Zentrale zusätzlich ein Eignungstest



Kaufland auf Facebook



Kaufland auf XING

Ihre internationale Karriere in Engineering und IT
starten Sie am 4./5. Juli 2014 bei dem exklusiven Recruiting-Event

MINT goes global 2014

Reisefieber?

Sie gehören zu den Menschen, die gerne reisen, vielleicht schon im Ausland studiert haben, sich einen Auslandseinsatz für Ihre Arbeitgeber sehr gut vorstellen können? Prima!

Einsteigen oder als Professional die Karriere vorantreiben?

Sie haben gerade die Hochschule abgeschlossen als Ingenieur, in IT, (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)mathematik oder haben mit diesem Studienhintergrund schon einige Jahre Berufserfahrung gesammelt? Bestens!

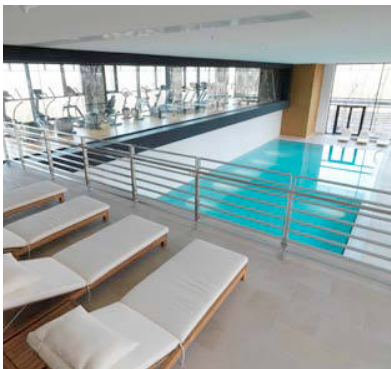
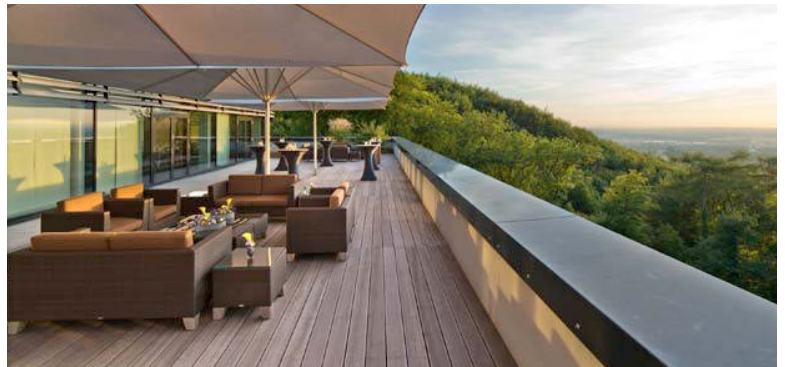
Bewerben in exklusiver Umgebung

Dann lassen Sie sich von Arbeitgebern, die genau solche Mitarbeiter suchen, in das Fünf-Sterne-Ambiente des Lufthansa-Trainingszentrums nach Seeheim einladen! Mit einem kühlen Drink empfangen wir Sie am Nachmittag des 4. Juli auf der Außenterrasse des zauberhaft gelegenen Luxus-Hotels, das Sie vom Frankfurter Flughafen ganz entspannt mit dem Shuttle-Service des Hauses erreichen.

Vielleicht haben Sie dann noch Zeit, die Fitnessanlagen und den Swimmingpool des Hauses zu genießen, bevor wir uns zur Eröffnung versammeln. Hier haben Sie bereits die Möglichkeit, die Personalmanager der vertretenen Unternehmen in einer Podiumsdiskussion kennenzulernen. Danach begeben wir uns zum Dinner, wo Sie bei Vorspeise, Hauptgang und Dessert an einem andern Tisch sitzen und immer neue Gesprächspartner kennenlernen. Der Abend klingt gemütlich aus an der Bar oder beim Billard, wo Sie mit anderen Teilnehmern netzwerken und Personaler ganz zwanglos ansprechen können.

Ein ganzer Tag mit vorterminierten Gesprächen

Nach dem Frühstück geht es am folgenden Morgen gleich in Ihre vorterminierten Gespräche. Sie wissen vorher, mit welchen Unternehmen Sie verabredet sind, sind bestens darauf vorbereitet und haben die Chance, mit einem Jobangebot und Optionen auf eine internationale Karriere nach Hause zu gehen.



Sie wollen dabei sein?

Dann bewerben Sie sich jetzt unter www.career-venture.de

Bewerbungsschluss: **02. Juni 2014**

Termin: **04./05.07.2014**

Ort: **Lufthansa Training & Conference Center in Seeheim bei Frankfurt**

Kosten: **Die Anreise unterstützen wir, Hotel und Essen sind komplett kostenfrei.**



Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

Rötelstraße 30_74172 Neckarsulm_www.karriere-bei-lidl.de



Die Gesellschaft. Die Anfänge des Unternehmens reichen bis in die 30er Jahre zurück, als im Schwäbischen die Lidl & Schwarz Lebensmittel-Sortimentsgroßhandlung gegründet wurde. 1973 legte Dieter Schwarz den Grundstock für sein heutiges Handelsunternehmen, das als Schwarz Unternehmensgruppe bezeichnet wird. Zu ihr gehört nicht nur der Lebensmittelhändler Lidl, sondern auch die SB-Warenhauskette Kaufland. Beide agieren aber in der Geschäftsführung und im Handelsgeschäft völlig unabhängig voneinander.

Lidl expandierte in den 70er Jahren zunächst regional in Baden-Württemberg, in den 80er Jahren dann bundesweit und danach ins europäische Ausland. Heute besitzt Lidl über 10.000 Filialen in mehr als 20 Ländern, davon etwa 3.300 in Deutschland. Das Auslandsgeschäft wird von Ländergesellschaften gesteuert und verantwortet. Um das operative Geschäft kümmern sich Regionalgesellschaften, allein in Deutschland gibt es davon 38.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Lidl hat nach eigenen Angaben über 1.600 Artikel des täglichen Bedarfs in seinem Sortiment, von Frischeprodukten wie Milch und Käse, Obst und Gemüse bis zu Tiefkühlkost. Anders als sein Hauptkonkurrent Aldi hat Lidl schon früh auf Markenprodukte gesetzt und bietet unter der Eigenmarke „Biotrend“ eine Vielzahl an Bio-Produkten. Mit der Eigenmarke „Fairglobe“ unterstützt Lidl zudem den Markt für fair gehandelte Produkte aus Ländern der Dritten Welt.

Wie alle Discounter hat Lidl auch Non-Food-Artikel im Sortiment, die wöchentlich als Aktionsware angeboten werden. Außerdem verkauft Lidl Reisen, betreibt einen Blumenversand, entwickelt Digitalfotos und bietet Handytarife an. Seit einiger Zeit gibt es zudem einen großen Online-Shop.

Im Geschäftsjahr 2012/2013 machte das Unternehmen einen Verkaufsumsatz von 18 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Lidl hat seinen Hauptsitz in Neckarsulm und beschäftigt in Deutschland über 70.000 Mitarbeiter. Darüber hinaus ist das Unternehmen europaweit präsent.

Karriere bei Lidl. Das Unternehmen setzt bevorzugt auf einen Aufstieg aus den eigenen Reihen. Die klassische Variante ist eine Karriere im Vertrieb, die bei Lidl immer mit Führungsverantwortung verbunden ist. Absolventen von Hochschulen und Berufsakademien steigen direkt über ein Einarbeitungsprogramm ein und werden fit gemacht für ihren ersten Führungsposten: Im Anschluss arbeiten sie als Verkaufsleiter und managen fünf bis sechs Filialen. Danach ist ein Aufstieg zum Vertriebsleiter möglich oder eine Position als Personalleiter, Betriebsleiter, Immobilienleiter oder Verwaltungsleiter in den Regionalgesellschaften.

Alternativ dazu gibt es am Hauptsitz in Neckarsulm die Möglichkeit zum Direkteinstieg in Fachlaufbahnen, zum Beispiel in der IT, der Beschaffung, Logistik, der Vertriebsorganisation, im Personalwesen und im Finanz- und Rechnungswesen. Auch hier kann nach einer Weile Führungsverantwortung übernommen werden und es steht – ebenso wie bei den Verkaufsleitern – der Weg bis in die Geschäftsführung offen.

Auch Haupt- und Realschüler, die sich zum Filialleiter hochgearbeitet haben, bekommen durch interne Trainings oder externe Weiterbildungen zum Handelsfachwirt die Möglichkeit, sich zu Verkaufsleitern weiterzuentwickeln.

Junior Professionals. Nachwuchskräfte mit zwei bis drei Jahren Berufserfahrung haben Chancen in allen Fachbereichen, etwa IT, Finanzen und Beschaffung. Vorwiegend sind hier Wirtschaftswissenschaftler gefragt.

Hochschulabsolventen. Lidl bietet jährlich etwa 150 Plätze für Hochschulabsolventen aus allen Studienrichtungen. Hochschulabsolventen können direkt am Hauptsitz in Neckarsulm in die Verwaltung einsteigen. Alternativ besteht die Möglichkeit, das neunmonatige Einarbeitungsprogramm zu durchlaufen, das automatisch in der Position des Verkaufsleiters mündet.

Wer bei Lidl als Hochschulabsolvent einsteigen möchte, sollte neben einem erfolgreich abgeschlossenen Studium vor allem unternehmerisches Denken, viel Engagement und eine positive Einstellung zum Handel mitbringen. Dem Unternehmen sind gute Noten weniger wichtig als die Persönlichkeit eines Bewerbers und dass er sich eignet, eine Vorbildfunktion im Unternehmen auszufüllen, eigenverantwortlich

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

Alles außer gewöhnlich.



**Verkaufsleiter bei Lidl:
www.karriere-bei-lidl.de/verkaufsleiter**

Ihr Einstieg zum Aufstieg

Sie haben Ihr Studium abgeschlossen und möchten schnell Führungsverantwortung übernehmen? Als Verkaufsleiter (w/m) planen Sie einen Großteil der geschäftlichen Aktivitäten von fünf bis sechs unserer Filialen und sind für 80 bis 100 Mitarbeiter verantwortlich. Bei diesen Herausforderungen lassen wir Sie jedoch nie allein: In der Einarbeitungsphase werden Sie von uns auf Ihre nächsten Schritte vorbereitet und intensiv gefördert. Individuelle Seminare vermitteln Ihnen wichtiges Know-how, das Sie für Ihre Laufbahn perfekt einsetzen können. Und weil wir langfristig mit Ihnen zusammenarbeiten möchten, erhalten Sie bei uns vom ersten Tag an einen unbefristeten Vertrag und ein überdurchschnittliches Gehalt.

Interesse geweckt? Mehr Informationen: www.karriere-bei-lidl.de/verkaufsleiter



EINSTIEG BEI LIDL

Lidl lohnt sich.

auftritt und Leute mitreißen kann. Besonders gute Chancen haben deshalb Bewerber, die schon erste Führungserfahrung gemacht haben, zum Beispiel als Gruppenleiter – etwa in einem Sportverein –, als Projektleiter im Studium oder Tutorium. Weitere Auswahlkriterien sind außeruniversitäres Engagement sowie deutschlandweite Mobilität und Flexibilität.

Das Einstiegsgehalt für Verkaufsleiter liegt bei 63.000 Euro im Jahr, zuzüglich eines Firmenwagens. Kandidaten, die direkt in andere Funktionen einsteigen, verhandeln ihr Gehalt jeweils individuell.

Abschlussarbeiten. Lidl betreut im Rahmen von Praktika Diplom- aber auch Bachelor- und Masterarbeiten, und zwar sowohl am Hauptsitz in Neckarsulm als auch in den Regionalgesellschaften. Die Vergütung liegt bei 750 Euro monatlich.

Praktikanten. Lidl bietet für Schüler ein- bis zweiwöchige Pflichtpraktika an sowie Studentenpraktika, die mindestens zwei Monate dauern. Eingesetzt werden Praktikanten im Vertrieb, in der Logistik oder in der Verwaltung. Bei Bedarf können auch Werkstudenten im Unternehmen arbeiten, meistens im Vertrieb. Die Praktikanten erhalten eine Vergütung: Schüler bekommen Warengutscheine, Werkstudenten werden nach individueller Absprache bezahlt und studentische Praktikanten können mit 750 Euro im Monat rechnen.

Gute Noten sind weniger wichtig als eine Persönlichkeit, die Vorbild ist und andere mitreißen kann.

Azubis/Duales Studium. Lidl bildet aktuell über 3.000 Jugendliche zu Verkäufern, Einzelhandelskauffeuten, Kaufleuten für Büromanagement, Fachinformatikern, Fachlageristen oder Fachkräften für Lagerlogistik aus. Jedes Jahr werden über 1.000 Auszubildende neu eingestellt. Sie verdienen im Vertrieb 900 Euro im ersten Ausbildungsjahr, 1.000 im zweiten und 1.200 Euro im dritten. Im Lager und Büro werden 800, 900 und 1.100 Euro vergütet.

Darüber hinaus können Abiturienten auch diverse dreijährige Studiengänge an einer Berufsakademie (BA) oder Dualen Hochschule absolvieren. Im dreimonatigen Wechsel lernen sie dann in den Praxisphasen verschiedene Abteilungen kennen und können so ihre theoretischen Kenntnisse direkt in der Praxis anwenden.

Angeboten wird der Abschluss Bachelor of Arts in den Fachrichtungen Handel sowie Warenwirtschaft & Logistik, außerdem der Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik. Lidl übernimmt sämtliche Studiengebühren und zahlt 1.300 Euro im ersten Ausbildungsjahr, 1.500 im zweiten und 1.700 im dritten.

Ausbildungsbeginn ist je nach Bundesland am 1. August oder September beziehungsweise im Oktober für die Dualen Studenten; die Auswahl seitens des Unternehmens erfolgt ganzjährig.



BEWERBEN

Vorzugsweise über das Web-Formular, ansonsten per E-Mail oder notfalls per Post; www.karriere-bei-lidl.de, immer mit Bezug auf den Jobguide



ANSPRECHPARTNER
bewerbung@lidl.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews für Praktikanten und Werkstudenten; strukturiertes Auswahlverfahren für Hochschulabsolventen, Auszubildende und Duale Bachelor-Studenten



Lidl auf Facebook



Lidl auf Twitter

Obi Group Holding SE & Co. KGaA

Albert-Einstein-Straße 7-9_42929 Wermelskirchen_0 21 96-76-01_www.obi.de

Die Gesellschaft. Do it yourself – das Hobbyhandwerken gewann in den 50er Jahren in der noch jungen Bundesrepublik viele Anhänger. Und Dr. Emil Lux entdeckte in Amerika das dazu passende Geschäftsmodell: den Bau- und Heimwerkermarkt.

„Selbst ist der Mann“, so hieß 1970 die Devise unter motivierten deutschen Heimwerkern als Lux und Manfred Maus das Geschäftsmodell der amerikanischen Do-it-yourself-Märkte auf Deutschland übertrugen und mit dem ersten Obi Bau- und Heimwerkermarkt an den Start gingen.

Auf nur 870 Quadratmetern verkauften zwölf Mitarbeiter im Hamburger Einkaufszentrum Alstertal alles, was der Hobby-Handwerker beehrte. Den Namen leiteten die beiden Unternehmer damals von dem Wort „Hobby“ ab. Ein Hobby, bei dem es heutzutage längst auch heißt: Selbst ist die Frau.

Obi gehört inzwischen mehrheitlich zur Unternehmensgruppe Tengelmann. Die Obi-Märkte werden entweder als eigene Standorte der Obi AG geführt oder im Franchising.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Auf einer durchschnittlichen Verkaufsfläche von 7.000 bis 9.000 Quadratmetern sind die Obi-Baummärkte mit 40.000 bis 60.000 Artikeln pro Markt Do-it-yourself-Komplettanbieter für Garten und Bauen, Technik und Wohnen. Obi führt, gemessen am Umsatz, vor Toom, Hornbach, Bauhaus und Hagebaumarkt als Nummer Eins die deutsche Bau- und Heimwerkerbranche an und gehört auch in Europa zur Spitze.

Überdies zählt Obi – das ergab eine Erhebung des Instituts TNS Infratest im Juli 2011 – mit einer gestützten Bekanntheit von 97 Prozent zu den Topmarken in Deutschland. Insgesamt erzielten die Märkte im Geschäftsjahr 2013 international einen Gesamtumsatz von 6,7 Milliarden Euro. Ertragszahlen werden traditionell nicht veröffentlicht.

Standorte und Mitarbeiter. Seit den Gründertagen ist Obi in Deutschland auf über 330 Baumärkte mit einer Gesamtverkaufsfläche von über vier Millionen Quadratmetern gewachsen und überdies

mit über 240 Obi-Märkten in zwölf zentral- und osteuropäischen Ländern vertreten. Derzeit hat die Gruppe international über 43.100 Mitarbeiter. Der Hauptsitz des Unternehmens liegt in Wermelskirchen im Bergischen Land.

Wer sich auf eine Leitungsaufgabe vorbereitet, wird in Arbeitsorganisation, Fachkompetenz und Führungsstil geschult.

Karriere bei Obi. Sowohl für Praktikanten als auch für Absolventen und Berufserfahrene beginnt mit dem Einstieg bei Obi auch sofort die Weiterbildung. Dabei werden die Personalentwicklungsmaßnahmen jeweils sehr individuell auf den einzelnen Mitarbeiter und seinen Bedarf an fachlicher und persönlicher Entwicklung zugeschnitten. Wer sich für die Übernahme von Führungsaufgaben eignet, wird darauf in internen Programmen vorbereitet: Drei Module schulen auf den Gebieten Arbeitsorganisation, Fachkompetenz und Führungsstil. Im Verlauf der Karriere sind Wechsel zwischen einzelnen Funktionen und Geschäftsbereichen möglich.

Junior Professionals. Da Obi Führungsstellen bevorzugt aus den eigenen Reihen besetzt, haben qualifizierte Nachwuchskräfte gute Karriereaussichten. Interne Bewerber sollten neben ihrem fachlichen Know-how vor allem Kommunikationsfreude und Flexibilität mitbringen. Externe Bewerber haben eine Chance, wenn sie viel Erfahrung im Einzelhandel nachweisen können.

Hochschulabsolventen. 2014 sollen 20 Absolventen ins Team aufgenommen werden. Am besten passen Wirtschaftswissenschaftler und Informatiker. Ein Direkteinstieg in den Bereichen Human Resources, Finance, Category Management, Logistik, Marketing, Merchandising und IT ist abhängig vom aktuellen Bedarf möglich. Darüber hinaus werden in der Zentrale aber auch vier Trainee-Programme angeboten, bei denen der Schwerpunkt gelegt werden kann auf Category Management, Finance, Logistik oder IT.

Abschlussarbeiten. Obi betreut im Rahmen eines Praktikums nach Absprache sowohl Bachelor- als auch Masterarbeiten. Interessierte sollten einen eigenen Themenvorschlag erstellen, der dann mit der

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



23 praktische Einstiege.

Ein Weg ans Ziel.

Vorausgehen statt folgen. Das ist der Anspruch von OBI. Immer wieder neue Wege zu beschreiten, ist unser Erfolgsrezept. In Deutschland sind wir damit bereits die Nr. 1 unter den Bau- und Heimwertermärkten geworden. In Europa gehören wir zur Spitze. Heimwerker in 12 europäischen Ländern finden in über 570 OBI Märkten genau das, was sie suchen. Qualität, Auswahl, Rat und Tat. Dafür ziehen jeden Tag über 42.000 engagierte Mitarbeiter gemeinsam an einem Strang. Dazu bietet OBI beste Aufstiegschancen, internationale Perspektiven und intensive Weiterbildungsprogramme. Wir suchen Menschen, die mit uns vorangehen möchten.

Wir suchen Sie als:

Absolventen und Trainees (m/w)

Wir bieten Ihnen attraktive Perspektiven in unserer Zentrale in Wermelskirchen sowie in unseren bundesweiten OBI Märkten:

- Traineeprogramme in den Bereichen Category Management, Finance, IT und Logistik
- Führungsnachwuchsprogramm für die Gartencenterleitung
- Direkteinstieg in den Bereichen Category Management, Finance, Human Resources, IT, Logistik, Marketing, e-Commerce, Merchandising, Vertrieb

Praktikanten (m/w)

Wir bieten Ihnen spannende Einblicke und herausfordernde Themen, die Sie im Rahmen eines Praktikums oder einer Abschlussarbeit in folgenden Bereichen bearbeiten können:

- Finance
- Marketing
- Human Resources
- IT
- Merchandising
- Category Management
- Logistik
- Vertrieb
- E-Commerce

Ihre Qualifizierung:

- qualifizierten wirtschaftswissenschaftlichen oder IT-Studiengang

Begeistert? Dann bewerben Sie sich jetzt direkt online unter www.obide.de/jobs! Fügen Sie Ihrer Bewerbung bitte alle Unterlagen bei, die uns ein klares Bild über Ihre bisherige Entwicklung verschaffen.



OBI steht auf dem 3. Platz der „Top Arbeitgeber 2014“ in Deutschland. Das bedeutet für die Mitarbeiter: Beste Voraussetzungen für eine Top-Karriere bei OBI!



Weitere Informationen zu den Einstiegsmöglichkeiten bei OBI finden Sie unter www.obide.de/jobs





Obi gehört laut TNS Infratest zu den bekanntesten Marken in Deutschland.

entsprechenden Fachabteilung zum endgültigen Thema ausgearbeitet wird. Die Vergütung entspricht der der Praktikanten.

Praktikanten. Studierende der Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften oder IT, die Interesse am Handel haben, können im Headquarter in Wermelskirchen ein Praktikum für die Dauer von drei bis sechs Monaten absolvieren. Idealerweise sollten die Studenten bereits erste Praxiserfahrung – etwa in einschlägigen Praktika – gesammelt haben. Die Vergütung bei Studierenden liegt bei 700 bis 800 Euro.

Auch für Schüler bietet Obi Praktika an. Gute schulische Leistungen werden erwartet. Schülerpraktika sollten mindestens zwei Wochen dauern.

Azubis/Duales Studium. Für Kaufleute im Einzelhandel und Fachlageristen stellt Obi 2015 zwischen 450 und 500 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Weitere 20 Plätze werden für die Ausbildung von Kaufleuten für Bürokommunikation, Kaufleuten im Groß- und Außenhandel, Fachinformatikern und Informatikkaufleuten angeboten. Start für alle Ausbildungsberufe ist der 1. August; die Auswahl findet im Herbst des Vorjahres statt.

Neben einer Ausbildung bietet Obi in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen und Berufsakademien duale Studiengänge für Abiturienten, die zu den Abschlüssen Bachelor of Arts, Bachelor of Science und Bachelor of Engineering führen. Das duale Studium dauert insgesamt sechs Semester, wobei jedes Semester aus drei Monaten Praxis und drei Monaten Studium an einer der kooperierenden Hochschulen besteht.

Die Theoriephase der Studiengänge Bachelor of Science/Fachrichtung Wirtschaftsinformatik und Bachelor of Engineering/Fachrichtung Informationstechnik findet an der DHBW in Heidenheim statt. Die Theoriephase des Studiums zum Bachelor of Arts/Fachrichtung Handel wird an einer der Hochschulen in Berlin, Eisenach, Heidenheim, Lörrach oder Mannheim absolviert.

BEWERBEN

Für Jobs in der Zentrale über das Web-Formular; in den Märkten Direktbewerbung nach persönlicher Absprache erwünscht; jeweils mit Bezugnahme auf den Jobguide



ANSPRECHPARTNER
Eva Fleckenstein (- 27 96)

AUSWAHLVERFAHREN

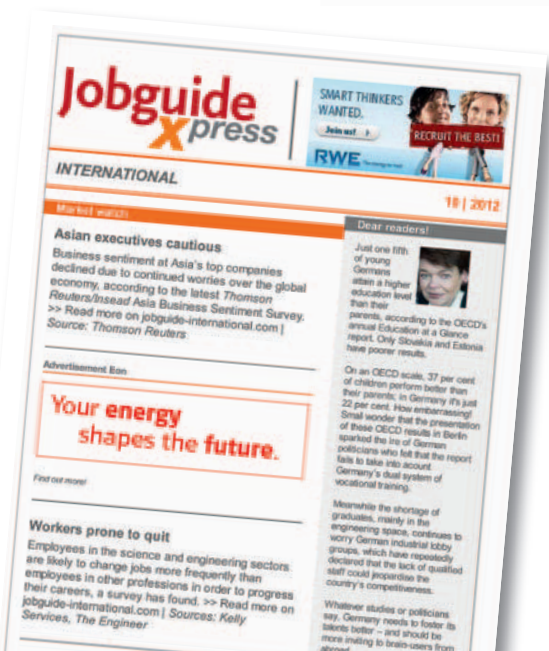
Gespräche mit der Fach- und Personalabteilung, gegebenenfalls Bearbeitung von Fallstudien; zentrale Eignungstests für Auszubildende

Obi auf Xing



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



Swiss Re Europe S.A. – Niederlassung Deutschland

Dieselstraße 11_85774 Unterföhring_0 89-38 44-0_www.swissre.com



Die Gesellschaft. Die Swiss Re Europe S.A. ist eine Konzerngesellschaft der Schweizerischen Rückversicherungs-Gesellschaft AG. Der börsennotierte Schweizer Rückversicherer wurde 1863 gegründet und ist heute mit 50 Gruppengesellschaften und Vertretungen in mehr als 20 Ländern tätig.

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

Der Konzern gliedert sich in drei Geschäftsbereiche: Reinsurance (Versicherungen), Corporate Solutions (Lösungen für Unternehmen) und Admin Re (Lösungen für Regierungen/Institutionen). Swiss Re in München betreut die Märkte Deutschland und Österreich, die nordischen und baltischen Länder sowie Zentral- und Osteuropa. Außerdem bietet Swiss Re mit der Servicegesellschaft AssTech versicherungsnahe Dienstleistungen im Risikomanagement. 2013 erzielte die Swiss Re Group Brutto-Prämieneinnahmen von 28,8 Milliarden US-Dollar, der Gewinn betrug 4,4 (Vorjahr: 4,2) Milliarden US-Dollar.

Standorte und Mitarbeiter. Rund 10.000 Menschen sind weltweit für Swiss Re tätig. Der internationale Hauptsitz ist in Zürich. In Unterföhring bei München sind rund 600 Mitarbeiter beschäftigt.

Karriere bei Swiss Re. Neuen Mitarbeitern bietet das Unternehmen individuelle Einarbeitungsprogramme mit Training-on- und off-the-



Trainees haben ein festes Aufgabengebiet und lernen zusätzlich einen weiteren Unternehmensbereich kennen.

job. Spezielle Entwicklungsprogramme für die unterschiedlichen Managementebenen sowie Aus- und Weiterbildungsprogramme fördern die interdisziplinäre und individuelle Entwicklung. Auch Auslandseinsätze in einer anderen Konzerngesellschaft sind möglich. Über ein variables Vergütungssystem werden die Mitarbeiter an den Erfolgen ihrer Arbeit beteiligt. Zudem können sie über ein flexibles Arbeitszeitmodell Beruf und Privatleben in Einklang bringen.

Junior Professionals. Swiss Re in München hat regelmäßig Interesse an Junior Professionals mit Erfahrung im Erst- oder Rückversicherungsgeschäft. Besonders begehrt ist, wer neben Englisch noch eine osteuropäische oder skandinavische Sprache spricht. Außerdem sind analytische Fähigkeiten, Kommunikations- und Teamkompetenz, Selbstständigkeit und unternehmerisches Denken erwünscht.

Hochschulabsolventen. Gesucht werden Absolventen der (Wirtschafts-)Mathematik, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, möglichst mit Bezug zur Branche. Voraussetzungen sind außeruniversitäres Engagement, Praktika, gute Englisch- und MS-Office-Kenntnisse, Auslandserfahrung, Teamfähigkeit und Eigeninitiative. In der Regel steigen Absolventen über das 18-monatige Trainee-Programm graduates@swissre ein. Es startet im September, aber der Bewerbungsschluss ist meist schon im Januar. Trainees erhalten einen unbefristeten Vertrag, ein festes Aufgabengebiet und lernen zusätzlich einen weiteren Unternehmensbereich kennen. Umfangreiche Trainings runden das Programm ab. Das Einstiegsgehalt liegt bei circa 47.000 Euro pro Jahr plus Bonus.

Abschlussarbeiten. Praxisorientierte Abschlussarbeiten werden betreut. Ein vorheriges Praktikum ist empfehlenswert, um die Fachabteilungen kennenzulernen, mit denen die Themen abgestimmt werden.

Praktika. Europaweit gibt es jährlich 30 Praktikumsplätze für Studenten mit Versicherungsbezug, vor allem aus der Wirtschaftsmathematik, Mathematik, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft. Acht Wochen sollen die Praktikanten mindestens bleiben, lieber länger. Die Vergütung liegt bei 800 bis 950 Euro pro Monat, je nach Qualifikation und Studienfortschritt. Außerdem bietet das Unternehmen Werkstudententätigkeiten an. Um Auslandspraktika bewirbt man sich direkt vor Ort.



CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Absolventen, Junior Professionals:

Silvia Seiler (-18 06)

Praktikanten, Abschlussarbeiten:

Alexandra Taepper (-35 79),

recruiting_munich@swissre.com

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturierte Interviews, bei Trainees zusätzlich Assessment-Center



Swiss Re auf Facebook



Swiss Re auf Twitter



Swiss Re auf Xing

Jobguide

Company

Accenture

GmbH

Campus Kronberg 1
61476 Kronberg
T: 08 00-45 04 50 45
accenture.de/karriere/jobguide

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): +
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): +
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): -

BEWERBEN. Online über das Bewerbermanagementsystem, mit Hinweis auf den Jobguide; accenture.de/karriere/jobguide

ANSPRECHPARTNER. Recruiting-Team Deutschland, Info-line: 08 00-45 04 50 45, recruiting.germany@accenture.com; für die Ausbildung zum Fachinformatiker: Anne Renger

AUSWAHLVERFAHREN. Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center, Fallstudie

Die Gesellschaft. Deutsche Gesellschafter der weltweit tätigen Unternehmensberatung. Diese wurde 1989 gegründet und 2001 umbenannt in Accenture. Seither börsennotiert an der New York Stock Exchange.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Bietet Strategieberatung in Transformationsprozessen inklusive Umsetzung, Management- und Geschäftsprozessberatung, Systemintegration sowie IT-Implementierungen und Outsourcing. Beratungsteams sind spezialisiert auf Branchen, zum Beispiel Automobil, Banken, Elektronik, Medien und Telekommunikation. Im Fiskaljahr 2012 weltweiter Nettoumsatz von 27,9 Milliarden US-Dollar.

Standorte und Mitarbeiter. 261.000 Mitarbeiter in 54 Ländern. Im deutschsprachigen Raum weit über 5.000 Mitarbeiter. Standorte in Berlin, Düsseldorf, Erlangen,

Frankfurt, Hamburg, Kaiserslautern, München und Stuttgart sowie Wien, Bern, Genf und Zürich.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Einstieg mit und ohne Berufserfahrung. Besonders gesucht sind Informatiker, Wirtschafts- und Naturwissenschaftler und Ingenieure bzw. Kandidaten mit SAP-, Java- oder Datenbank-Erfahrung und sehr gutem BWL- oder Ingenieur-Profil. Drei oder mehr Jahre Berufserfahrung sowie idealerweise Beratungserfahrung in der Technologiesparte sind von Vorteil. Bei Hochschulabsolventen wird Wert auf einen überdurchschnittlichen Abschluss, qualifizierte praktische Erfahrung und außeruniversitäres Engagement gelegt. Außerdem wichtig: Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit und Belastbarkeit, Flexibilität und Engagement, hohe Kundenorientierung und sehr gute Englisch-Kenntnisse. Einstieg direkt oder im Bereich Technology über zweimonatiges Einstiegsprogramm „Jump Start“, in dem neue Mitarbeiter die Arbeitsweise des Unternehmens kennenlernen.

Möglichkeiten für Quereinsteiger in allen Unternehmensbereichen.
Praktika. Pro Jahr 200 Praktikumsplätze für Studenten mit Vordiplom oder mindestens zwei Semestern in Bachelorstudiengängen der Fachrichtungen (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften oder Naturwissenschaften. Dauer: zwei bis sechs Monate; Vergütung: 1.000 Euro pro Monat. Bewerbung um Auslandspraktika direkt bei Landesgesellschaften. Außerdem Werkstudentenplätze.

Azubis/Duales Studium. Bildet Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss zum Fachinformatiker aus: Arbeitsort im bayerischen Hof, Blockunterricht in Bayreuth. Für Abiturienten Duales Studium: in Kooperation mit Dualer Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg und Mannheim in drei Jahren zum Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik oder in Informatik.

AVM

GmbH

Alt-Moabit 95
10559 Berlin
T: 0 30-3 99 76-0
www.avm.de

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): +
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): -
Studentische Praktikanten (ST): -
Werkstudenten (W): +
Azubis/Duales Studium (AZU): -
Schul-Praktikanten (SCH): -

BEWERBEN. Mit Bezugnahme auf den Jobguide über die Website www.avm.de/jobs

ANSPRECHPARTNER. Alexandra Marksteiner (-6 00), work@avm.de
AUSWAHLVERFAHREN. Einzelinterviews mit Personal- und Fachabteilung, fachbezogene Tests.

Die Gesellschaft. Der Hard- und Software-Hersteller wurde 1986 in Berlin gegründet und wird weiterhin von seinen Gründern und Inhabern Johannes Nill, Peter Fixel und Ulrich Müller-Albring geführt.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Nach eigenen Angaben einer der beiden führenden Anbieter von DSL-Endgeräten in Europa sowie in Deutschland mit über 50 Prozent Marktanteil führend. Beim Endverbraucher sind „Fritz!“-Produkte bekannt: Sie ermöglichen schnellen DSL-Zugang, Telefonieren übers Internet und vielfältige Multimedia-Anwendungen. Umsatz 2012: 250 Millionen Euro, keine Angaben zum Ertrag. Standorte und Mitarbeiter. Neben Hauptsitz in Düsseldorf Niederlassungen in Berlin, Dresden, Hannover, Hamburg, Dortmund, Ratingen, Eschborn, Stuttgart und München. Insgesamt in Deutschland 11.000 Mitarbeiter, international in der Gruppe mehr als 84.000.
Standorte und Mitarbeiter. 420 Mitarbeiter, überwiegend am Hauptsitz in Berlin, weitere in Frankfurt am Main und München.

Junior Professionals. 2013 voraussichtlich zehn Neueinstellungen. Gefragt sind Bewerber mit Erfahrung in IT-Technologie oder Telekommunikation.

Hochschulabsolventen. Rund 65 Prozent der AVM-Mitarbeiter sind Akademiker. 2013 sollen zehn Absolventen eingestellt werden. Voraussetzung: Guter Abschluss in Informatik, Elektro- beziehungsweise Nachrichtentechnik oder Wirtschaft sowie gutes Englisch. Außerdem: Flexibilität, Begeisterungsfähigkeit, Zielorientierung und Teamfähigkeit. Einstieg direkt in Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Kommunikation, Product Management, Test-Engineering, Logistik, Support oder Dokumentation.

Werkstudenten. Bedarf an studentischen Hilfskräften besteht in den Bereichen Logistik und Marketing Services und bei der Support-Tochter RSS GmbH. Vergütung nach Einsatzbereich unterschiedlich.

Axa Konzern

Colonia-Allee 10-20
51067 Köln
T: 02 21-1 48-0
www.axa.de

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): +
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): -
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): -

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide per E-Mail oder über das Bewerberportal auf www.axa.de/karriere

ANSPRECHPARTNER. F, H, NF: Hotline Personal (-3 11 11), personal@axa.de; ST, AB, W: Team Intership (-3 27 59), internship@axa.de; AZU: Erstausbildung (-2 14 17), sandra.schmidt@axa.de
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews; evtl. Assessment-Center

Die Gesellschaft. Geht auf die 1839 gegründete „Kölnische Feuer-Versicherungs-Gesellschaft“, genannt Colonia, zurück. Seit 1997 Tochtergesellschaft der französischen Axa Gruppe. Zum deutschen Axa Konzern gehören neben Axa Lebens-, Kranken- und Sachversicherungen auch die Kunstversicherung Axa Art, die Axa Bank, die Pro bAV Pensionskasse, die Deutsche Ärzteversicherung sowie die DBV-Winterthur.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. In erster Linie Schaden- und Unfallversicherungen, Lebens- und Krankenversicherungen sowie Finanzierungen und Vermögensmanagement für Privatkunden, Industrie- und Firmenkunden. Zählt 2012 mit Beitragseinnahmen von 10,5 Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter.

Konzernsitz in Paris, weltweit circa 163.000 Mitarbeiter und Vermittler. Deutschlandzentrale in Köln, bundesweit rund 10.000 Beschäftigte und 16 Standorte. Eingestellt wird primär in Köln.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen.

In unterschiedlichen Konzernbereichen Positionen für Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung. Gesucht sind Absolventen von BWL, Mathematik, Versicherungswesen, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen und weitere Fachrichtungen. Erwünscht: unternehmerisches Denken und Handeln, gutes Englisch und Flexibilität. Üblicherweise Direkteinstieg. Zudem Vorstandsassistenten-Programm als Einstieg in die Karrierebahn für Führungskräfte: richtet sich an Junior Professionals und Hochschulabsolventen, insbesondere Wirtschaftswissenschaftler, aber auch Wirtschaftsmathematiker, -informatiker und -ingenieure.

Voraussetzungen: sehr guter Hochschulabschluss, Auslandserfahrung, verhandlungssicheres Englisch.

Abschlussarbeiten. Betreut Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten, in Ausnahmen auch Promotionen. Themenvorschläge erwünscht oder

Absprache nach Praktikum in jeweiliger Abteilung. Vergütung nach Absprache.

Praktikanten. 300 Plätze für Studenten mit abgeschlossenem Grundstudium. Dauer: mindestens zwei Monate. Voraussetzungen: gutes Vordiplom, PC-Kenntnisse, Teamfähigkeit. Vergütung: circa 700 Euro pro Monat. Erfolgreiche Praktikanten können als Werkstudenten („Stipendiaten“) 400 Stunden im Jahr arbeiten und eigene Projekte übernehmen. Auslandspraktika möglich, vorheriges Inlandspraktikum wird gern gesehen. Bewerbung direkt im Ausland, deutsche Ansprechpartner vermitteln Kontakt.

Azubis/Duales Studium. 2013 werden circa 200 Nachwuchskräfte ausgebildet zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen, Bürokaufleuten, Köchen, Hotelfachleuten sowie in dualen Studiengängen an FH oder BA zu Bachelor of Arts, Fachrichtung Versicherung. Rekrutierung laufend für August oder September. Vergütung nach Tarif, für Studierende Zuschläge.

Bertelsmann

SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270

33311 Gütersloh

T: 0 52 41-2 34 80-5 48

www.createyourowncareer.de

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): +
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): +
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Mit Bezugnahme auf den Jobguide über das Online-Bewerbungsformular auf www.createyourowncareer.de.

ANSPRECHPARTNER. Jeweils in den entsprechenden Ausschreibungen auf der Karrierewebsite genannt

AUSWAHLVERFAHREN.

Üblicherweise Telefoninterview und persönliche Gespräche mit Personal- und Fachabteilungen.

Bei der Auswahl von Trainees und Azubis auch teilweise Assessment-Center.

Die Gesellschaft. Familienunternehmen, 1835 von Carl Bertelsmann gegründet. Nicht börsennotiert, Aktionäre sind die Bertelsmann-, Reinhard Mohn- und BVG-Stiftung (80,9 Prozent) sowie die Familie Mohn (19,1 Prozent).

Produkte und Marktbedeutung.

Internationales Medienunternehmen, aktiv in den Bereichen Fernsehen, Bücher, Zeitschriften und Mediendienstleistungen. Inhalte kommen von der RTL Group, der Buchverlagsgruppe Random House und dem Zeitschriftenhaus Gruner+Jahr. Arvato und Be Printers bieten Medien-, Druck- und Kommunikationsdienstleistungen an. Konzernumsatz 2012: 16,1 (Vorjahr: 15,3) Milliarden Euro, Konzerngewinn 619 (Vorjahr: 612) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit mehr als 100.000 Mitarbeiter in über 50 Ländern. Corporate Center und zahlreiche Arvato-Unternehmen (über 60.000 Mitarbeiter) in Gütersloh, RTL Group mit über 12.000 Mitarbeitern in Luxemburg, Privatsender RTL Television in Köln, Zentrale von Gruner+Jahr (weltweit rund 16.000 Mitarbeiter) in Hamburg, Hauptsitz von Random House (rund 5.000 Mitarbeiter) in New York, deutsche Niederlassung in München.

Junior Professionals. Direkteinstieg für Wirtschaftswissenschaftler, (Wirtschafts-)Ingenieure, ITler, Geisteswissenschaftler, aber auch andere Studienrichtungen. Außerdem „Bertelsmann Entrepreneurs Program“ mit Rotation im Konzern.

Hochschulabsolventen.

Direkteinstieg für Absolventen fast jeder Fachrichtung in allen Unternehmensbereichen. Außerdem Gruner+Jahr Trainee-Programm und einige Trainee-Positionen bei RTL.

Bei Arvato Assistenten-Programm, das neben Assistenz- und Projektaufgaben auch Netzwerkveranstaltungen und Seminare bietet.

Abschlussarbeiten. Diplomarbeiten werden betreut, Interessenten können Themenkonzepte einreichen. Empfohlen wird vorheriges Praktikum im Unternehmensbereich, der für die Arbeit relevant ist.

Praktikanten. Ausschreibungen auf der Website. Studierende sollten erste Erfahrung in den Medien, internationale Erfahrung, mindestens eine Fremdsprache, Teamfähigkeit, Engagement, Kommunikationsstärke, unternehmerisches Denken und Handeln, Flexibilität und sehr gute Abschlussnoten mitbringen. Praktika werden vergütet.

Azubis/Duales Studium. Bei Bertelsmann werden beispielsweise Industriekaufleute, Fachinformatiker, Mediengestalter für Digital- und Printmedien, Drucker, Buchbinder, Industriemechaniker und Energieelektroniker ausgebildet. Außerdem gibt es zwei Duale Studiengänge: Bachelor of Arts (International Management) und Bachelor of Science (Wirtschaftsinformatik).

Commerzbank

AG

Kaiserplatz

60311 Frankfurt

T: 0 69-1 36-20

T: 08 00-58 90 25 81

www.commerzbank.de

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): -
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): +
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Über die Website mit Bezug auf den Jobguide
ANSPRECHPARTNER. Erstkontakt über Website oder telefonisch;

H: 08 00-58 90 25 86; **für AZU:** 08 00-1 01 01 59

AUSWAHLVERFAHREN. Für Hochschulabsolventen und Azubis ein- bis einhalbtägige Auswahlverfahren mit strukturierten Interviews und verschiedenen Übungen.

Die Gesellschaft. 1870 gegründet, 2009 Verschmelzung mit Dresdner Bank zur neuen Commerzbank, börsennotiert.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Bietet als Universalbank die gesamte Palette an Finanzprodukten und Bankdienstleistungen. Weltweit 16 Millionen Privat- und Firmenkunden; eine führende Bank in Deutschland und Polen. Bilanzsumme 2012: 636 (Vorjahr: 662) Milliarden Euro, Konzernergebnis 2012: Sechs (Vorjahr 638) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Rund 53.600 Mitarbeiter im In- und Ausland. Zentrale in Frankfurt/Main.

Einstieg für

Hochschulabsolventen. Gesucht sind Absolventen aus allen Fachrichtungen. Einstieg über zehn verschiedene Trainee-Programme in den Bereichen Investmentbanking, Privat- und Geschäftskunden, Special Banking, Finance & Controlling, Inhouse Consulting, Corporate Banking, Human Resources, Risk Management, IT, Services. Einstellung ganzjährig nach Bedarf. Vergütung nach Banktarif.

Abschlussarbeiten. Nur im Anschluss an ein Praktikum möglich. Themen in Absprache mit dem jeweiligen Bereich.

Praktikanten. Schnupperpraktika für Realschüler und Abiturienten (ein bis zwei Wochen), Praktika für Studierende im Bachelor- oder Masterstudium aller Fachbereiche. Dauer: mindestens acht Wochen; Vergütung: 800 Euro pro Monat. Nach einem mindestens zweimonatigen Praktikum oder abgeschlossener Berufsausbildung bei der Commerzbank Aufnahme in Studienkreis für Studenten möglich, die mindestens acht Wochen jährlich bei

der Bank arbeiten wollen. Vergütung dann nach Banktarif. Bewerbung um Auslandspraktika direkt an die Auslandsniederlassungen.

Azubis/Duales Studium. 900 Plätze für angehende Bankkaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und Immobilienkaufleute. Für Abiturienten Studium an einer Berufsakademie mit Abschluss Bachelor of Arts (Bank, Immobilienwirtschaft) oder Bachelor of Science (Informatik), Bachelor of Engineering (Facility Management).

Gruppe Deutsche Börse

60485 Frankfurt am Main
T: 0 69-2 11-0
www.deutsche-boerse.com

- CHANCEN FÜR**
- Junior Professionals (JP): +
 - Hochschulabsolventen (H): +
 - Abschlussarbeiten (AB): +
 - Studentische Praktikanten (ST): +
 - Werkstudenten (W): +
 - Azubis/Duales Studium (AZU): +
 - Schul-Praktikanten (SCH): -

BEWERBEN. Über das Bewerbungsformular auf der Website

ANSPRECHPARTNER. Bewerber-hotline (-1 18 10); career@deutsche-boerse.com

AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews, Fallstudien; Assessment-Center für Auswahl der Auszubildenden

Die Gesellschaft. Trägergesellschaft der öffentlich-rechtlichen Frankfurter Wertpapierbörse (FWB). Zur Unternehmensgruppe gehören die Terminbörse Eurex, Handelsplatz für Futures und Optionen, das Clearinghaus Eurex Clearing sowie Clearstream, eine Abwicklungs- und Verwahrorganisation für den Wertpapierhandel. Seit 2001 selbst börsennotiert, stieg 2002 in den Dax auf; Aktien sind überwiegend im Besitz von internationalen, institutionellen Investoren.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Handel mit Wertpapieren (vollelektronische Plattform Xetra und Spezialistenhandel im Handelssaal der FWB), Terminhandel, Verrechnung und Abwicklung der Aufträge, Verwahrung von Wertpapieren, Bereitstellung von Marktinformationen, Entwicklung und Betrieb elektronischer Handelssysteme. Berechnet eine Reihe von Indizes, darunter Dax, MDax, TecDax und SDax sowie die Stoxx-Indizes. Umsatz 2012 rund 2,1 (2011: 2,2) Milliarden Euro, Jahresüberschuss 645 (2011: 855) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter.

Rund 3.700 Mitarbeiter, die meisten an den drei größten Standorten Frankfurt/Eschborn, Luxemburg und Prag; zudem an allen Finanzzentren der Welt wie Chicago, Dubai, Hongkong, London, Moskau, New York, Paris, Peking, Singapur, Tokio und Zürich vertreten.

Junior Professionals. Zu den externen Neubesetzungen zählen vor allem Kandidaten aus Finanzdienstleistung und Informationstechnologie. Erwünscht sind eine analytische Denkweise, hohe Sozialkompetenz und Flexibilität. Aufgrund der internationalen Ausrichtung des Unternehmens werden sehr gute Englisch-Kenntnisse und Freude an der Mitarbeit in internationalen Projektteams erwartet.

Hochschulabsolventen. Karriereperspektiven für Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker und Mathematiker, aber auch für Geisteswissenschaftler und Juristen. Voraussetzungen: neben fachlichen Qualitäten auch Spaß an Team- und Projektarbeit. Kandidaten sollten kommunikationsstark und verantwortungsbewusst sein. Sehr gute Englisch-Kenntnisse sind ein Muss.

Abschlussarbeiten. Praxisbezogene Abschlussarbeiten werden unterstützt. Bedingung ist ein erfolgreich abgeschlossenes Praktikum bei der Gruppe Deutsche Börse. Diplomanden bekommen einen voll eingerichteten Arbeitsplatz und monatlich 820 Euro Vergütung.

Praktikanten. Rund 300 Plätze jährlich für Studierende; bevorzugte Fachrichtungen sind Wirtschaftswissenschaften, Rechts- und Geisteswissenschaften, Informatik, Physik und Mathematik. Mindestdauer drei Monate, bevorzugt länger (maximal sechs Monate), etwa im Rahmen eines Praxisseesters. Vergütung von 820 Euro im Monat, studentische Aushilfen ab 11 Euro/Stunde (max. 19 Stunden/Woche).

Azubis. Bildet Kaufleute für Bürokommunikation aus. Start jeweils im September, Auswahl ab Sommer des Vorjahres.

Deutsche Post DHL

Charles-de-Gaulle-Straße 20
53113 Bonn
T: 02 28-1 82-0
www.dp-dhl.de

- CHANCEN FÜR**
- Junior Professionals (JP): +
 - Hochschulabsolventen (H): +
 - Abschlussarbeiten (AB): +
 - Studentische Praktikanten (ST): +
 - Werkstudenten (W): -
 - Azubis/Duales Studium (AZU): +
 - Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungsformular auf der Karriere-Website: www.dp-dhl.de/karriere

ANSPRECHPARTNER.

Bewerber-Hotline: 08 00-1 00 11 11; bewerbung@deutschepost.de

AUSWAHLVERFAHREN. Unterschiedlicher Umfang je nach Einstieg. Mögliche Elemente: Online-Lebenslauf, Online-Test, schriftlicher Test, Telefoninterviews, Interviews, Assessment-Center

Die Gesellschaft. Vom Staatsunternehmen Deutsche Bundespost (1990) über einen europäischen Brief- und Paketdienstleister entwickelte sich das Unternehmen zum global tätigen, börsennotierten Konzern. Seit November 2000 an der Börse und seit März 2001 im Dax 30

notiert. Der Verkauf der Postbank-Aktien an die Deutsche Bank wurde im Februar 2012 abgeschlossen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Bietet im Verbund mit Tochterunternehmen globalen Brief-, Express- und Logistikservice. Vier Leistungsbereiche Brief, Express, Global Forwarding/Freight und Supply Chain mit einfachen Standardprodukten und maßgeschneiderten Lösungen bis zur industriellen Versorgungskette. Konzernumsatz 2012: 55 (Vorjahr: 53) Milliarden Euro; Konzern-Ebit: 2,67 (Vorjahr: 2,44) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Hauptsitz ist Bonn. Rund 475.000 Mitarbeiter weltweit.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Chancen u.a. für Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsingenieure und (Wirtschafts-)Informatiker. Einstieg über 18-monatiges Trainee-Programm „Grow“ (Graduate Opportunities Worldwide) mit internationalem Einsatz. Außerdem Direkteinstiege, darunter im Inhouse Consulting für Hochschulabsolventen und Young Professionals. Erwartet werden sehr gute Englischkenntnisse, Auslandserfahrung und die Fähigkeit, komplexe und globale Aufgabenstellungen analysieren zu können.

Abschlussarbeiten. Betreuung von Abschlussarbeiten ist nur nach erfolgreichem Praktikum möglich.

Praktikanten. Plätze besonders für Studenten der Wirtschaftswissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens und der (Wirtschafts-)Informatik, u.a. im Praktikantenprogramm „Join“. Voraussetzungen: überdurchschnittliche Leistungen im Studium und sehr gutes Englisch. Dauer: zwei bis sechs Monate. Für Schüler werden ein- bis dreiwöchige Praktika angeboten.

Azubis/Duales Studium. Rund 2.100 Ausbildungs- und Studienplätze jährlich. Ausbildung unter anderem für Bürokaufleute, Elektroniker für Betriebstechnik, Fachinformatiker, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienst-

leistungen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachlageristen, Immobilienkaufleute, Informatikkaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation, für Dialogmarketing, für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Luftverkehrskaufleute, Mechatroniker, Medizinische Fachangestellte, Personaldienstleistungskaufleute, Servicekräfte für Dialogmarketing, Sozialversicherungsangestellte. Außerdem Duale Studienangebote mit Abschluss Bachelor of Arts BWL in den Richtungen Accounting und Controlling, Consulting und Controlling, Dienstleistungsmanagement, Dienstleistungsmarketing, Industrie, Spedition/Logistik, Service Management; außerdem Bachelor of Engineering in den Richtungen Facility Management, und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Bachelor of Science in Informatik, International Business IT, Wirtschaftsinformatik in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, der Fachhochschule Berlin/Hochschule für Wirtschaft und Recht, und der Europäischen Fachhochschule.

Dr. Oetker

Dr. August Oetker
Nahrungsmittel KG

Lutterstraße 14
33617 Bielefeld
T: 05 21-1 55-0
www.oetker.de

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): +
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): -
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Mit Hinweis auf den Jobguide über das Online-Bewerbungssystem auf der Website **ANSPRECHPARTNER. JP:** Personalreferent des Fachbereichs; **Trainees:** Daniela Müller (-29 49); **AB,**

ST: Ilka Kindsgrab (-33 19); **AZU, SCH:** Birgit Scholz (-25 50); alle E-Mails: personal@oetker.de
AUSWAHLVERFAHREN. Einzelinterviews für alle Bewerber; für Auszubildende noch Tests

Die Gesellschaft. Die Dr. Oetker Nahrungsmittel KG ist im Geschäftsbereich Nahrungsmittel der Oetker-Gruppe zuständig für das Deutschlandgeschäft. Die Oetker-Gruppe hat sechs Geschäftsfelder mit über 400 Firmen im Bereich Bier und alkoholfreie Getränke, Sekt, Wein und Spirituosen, Schifffahrt, Bank und Luxushotels. Seit vier Generationen inhabergeführt, derzeit unter Leitung von Richard Oetker.

Produkte und Marktbedeutung. Mit rund 350 verschiedenen Produkten im deutschen Lebensmitteleinzelhandel vertreten und nach eigenen Angaben in fast allen seiner Sortimente Marktführer, z.B. Backartikel und Backmischungen, Dessert- und Müsliprodukte sowie Pizzen und Snacks. Erzielt rund 65 Prozent des Umsatzes im Ausland. 2012: 689 (Vorjahr: 676) Millionen Euro in Deutschland. Keine Angaben zum Gewinn.

Standorte und Mitarbeiter. Insgesamt über 9.800 Mitarbeiter, davon rund 4.260 in Deutschland. Hauptsitz der Dr. Oetker Nahrungsmittel KG ist Bielefeld. Produktionsstandorte Dr. Oetker Deutschland: Oerlinghausen nahe Bielefeld, Wittenburg bei Schwerin, Wittlich bei Trier, Moers bei Duisburg sowie Ettlingen bei Karlsruhe.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Nach Bedarf Stellen für Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung. Zudem 2013 etwa fünf bis acht Plätze für internationales Trainee-Programm. Dafür erwünscht: sehr guter Hochschulabschluss, Praktika, internationale Ausrichtung, Fremdsprachen und erste Auslandserfahrung. Das Programm dauert 18 Monate mit vier bis sechs Monaten im Ausland und interdisziplinären Projekten. Einstiegsgehalt als Trainee etwa 47.000 Euro.

Abschlussarbeiten. Betreut werden Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Bewerbung mit Themenvorschlägen vier bis sechs Monate vor gewünschtem Starttermin, idealerweise in Verbindung mit einem Praktikum. Vergütung: 700 Euro im Monat.

Praktikanten. Pro Jahr etwa 100 Plätze für Schüler und Studierende der Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Lebensmitteltechnologie und Ökotrophologie. Einstellungs Voraussetzungen: passende Schwerpunkte im Studium, gute Noten, Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse sowie Soft Skills. Erste praktische Erfahrung von Vorteil, gern im Ausland. Dauer: mindestens drei bis sechs Monate. Einsatzgebiete: Forschung und Entwicklung, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Personal, Einkauf, IT Services und Vertrieb. Vergütung: 700 Euro im Monat. Bewerbung um Auslandspraktika bei Auslandsgesellschaften direkt.

Azubis/Duales Studium. Jährlich circa 30 Auszubildende. Jedes Jahr Stellen für angehende Industrie- oder Informatikkaufleute, Bachelor of Science, Fachkräfte für Lebensmitteltechnik, Köche, Industriemechaniker und Elektroniker; nach Bedarf Plätze für Hauswirtschaftler und Chemielaboranten. Start am 1. August, Bewerbungsbeginn ein Jahr vorher.

Ernst & Young

GmbH

Mittlerer Pfad 15
70499 Stuttgart
T: 0 61 96-9 96-1 00 05
www.de.ey.com/karriere

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): +
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): +
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Unter Bezugnahme auf den Jobguide über www.jobportal.de.ey.com
ANSPRECHPARTNER. Regionale Ansprechpartner auf der Website
AUSWAHLVERFAHREN.
 Für alle Positionen Interviews in der jeweiligen Niederlassung

Die Gesellschaft. Die deutsche Ernst & Young GmbH gehört als deutsches Mitglied zur weltweit agierenden Ernst & Young Global Limited. 2008 Zusammenschluss der Ländergesellschaften in Europa, Afrika, Indien und dem Mittleren Osten zur operativen Einheit „EMEIA“.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Arbeitet in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung sowie Advisory Services. Zählt neben PricewaterhouseCoopers, KPMG und Deloitte zu den Big Four der Branche, die sich fast das gesamte Geschäft mit der Prüfung börsennotierter Unternehmen teilen. Umsatz der deutschen Gruppe 2011/2012: 1,22 (Vorjahr: 1,14) Milliarden Euro; Gesamtumsatz weltweit: 24,4 (Vorjahr: 22,9) Milliarden US-Dollar.

Standorte und Mitarbeiter.
 Weltweit in 140 Ländern mit über 167.000 Mitarbeitern präsent, in Deutschland 22 Standorte mit rund 7.400 Mitarbeitern.

Junior Professionals. In sämtlichen Unternehmensbereichen besteht Bedarf an akademischen Nachwuchskräften. Ernst & Young and You (EYU) verfolgt ein ganzheitliches Personalkonzept inklusive zeitlicher und finanzieller Unterstützung für Mitarbeiter, die das Steuerberater- oder Wirtschaftsprüferexamen anstreben. Die Vergütung setzt sich zusammen aus Fixum und leistungsorientiertem Bonus.

Hochschulabsolventen. Im Fiskaljahr 2012/13 werden circa 1.200 Berufseinsteiger ausgewählt: Kandidaten mit guten bis sehr guten Examina in Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsmathematik, Wirt-

schaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Mathematik, Informatik und Jura. Grundsätzlich interessant sind Absolventen mit Diplom ebenso wie solche mit Bachelor- oder Master-Abschlüssen. Gern gesehen sind Praktika und erste Berufserfahrung. Wichtig: Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, gute Englisch- und EDV-Kenntnisse, Kommunikationsvermögen. Jährlich 50 Plätze im Trainee-Programm „AuditPlus“, das im September startet.

Abschlussarbeiten. Studierende und Doktoranden können sich nach absolviertem Praktikum mit Themenvorschlag bewerben. Die Vergütung wird individuell vereinbart.

Praktikanten. Für Studierende im Hauptstudium – meist der Wirtschaftswissenschaften – Praktika von mindestens sechs Wochen Dauer. Erste Erfahrung aus Praktika und gutes Englisch sind vorteilhaft. Gute Praktikanten können in das Förderprogramm „Xperience“ aufgenommen werden.

Azubis. Bildet Steuerfachangestellte und Bürokaufleute aus. Start jeweils 1. September; Bewerbung sechs bis neun Monate im Voraus.

Hannover Rück SE

Karl-Wiechert-Allee 50
 30625 Hannover
www.hannover-rueck.jobs

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals (JP):	+
Hochschulabsolventen (H):	+
Abschlussarbeiten (AB):	+
Studentische Praktikanten (ST):	+
Werkstudenten (W):	+
Azubis/Duales Studium (AZU):	+
Schul-Praktikanten (SCH):	-

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide über das Online-Bewerbungsformular unter: www.hannover-rueck.jobs
ANSPRECHPARTNER. Allgemein:

personnel@hannover-re.com
BA-Studierende: Petra Wennin, ST,
AB: Marc-Oliver Dorn,
Trainees: Clarissa Lange
AUSWAHLVERFAHREN.
 Interviews mit Vertretern der Personal- und Fachabteilung, ggf. anschließender Schnuppertag, bei BA-Studierenden und Trainees auch Tests und Assessments

Die Gesellschaft. Die Hannover Rück-Gruppe besteht aus rund 40 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen auf allen Kontinenten. Die Tochtergesellschaft E+S Rück betreibt das Deutschlandgeschäft. Die Hannover Rück ist börsennotiert und gehört zum Talanx-Konzern.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Ist nach eigenen Angaben drittgrößter Rückversicherer der Welt, betreibt alle Formen des Schadens- und Personen-Rückversicherungsgeschäfts und pflegt Vertragsbeziehungen mit mehr als 5.000 Versicherungsgesellschaften in rund 150 Ländern. 2012 Anstieg des Prämienvolumens auf 13,8 Milliarden Euro, Konzernergebnis 858 (Vorjahr: 606) Millionen Euro.
Standorte und Mitarbeiter. In Deutschland knapp 1.100 Mitarbeiter, weltweit rund 2.200 im Konzern.

Junior Professionals. Besonders interessant sind Akademiker mit erster Berufserfahrung und Qualifikation in BWL, VWL, Mathematik, Jura, Informationstechnologie. Bei entsprechenden Vakanzen auch gesucht: Ingenieure, Mediziner, Agrarwissenschaftler. Fremdsprachen und Auslandserfahrung sind große Pluspunkte.

Hochschulabsolventen. Circa 40 Stellen für Wirtschaftswissenschaftler einschließlich BWL und VWL sowie (Wirtschafts-) Mathematiker. Direkteinstieg im Rückversicherungsgeschäft mit Bezug zu regionalen Märkten sowie im internationalen Geschäft mit speziellen Rückversicherungsprodukten; außerdem Posi-

tionen in zentralen Dienstleistungen, etwa im Finanz- und Rechnungswesen, Controlling und in den mathematischen Bereichen. Darüber hinaus allgemeines 18-monatiges Trainee-Programm sowie Trainee-Programm für Mathematiker. Dauer jeweils zwölf bis 18 Monate, dreimonatiger Auslandsaufenthalt inklusive. Trainees werden unbefristet eingestellt. Für alle Bewerber gilt: überdurchschnittlicher Studienabschluss, Fremdsprachenkenntnisse und Auslandserfahrung erhöhen die Chancen.

Abschlussarbeiten. Themen stehen im Stellenportal auf der Website.

Praktikanten. 25 bis 30 Plätze für Studierende im Hauptstudium von Wirtschaftswissenschaften, BWL, VWL, (Wirtschafts-) Mathematik oder Jura. Wichtig: sehr gute Englisch-Kenntnisse und möglichst erste Praxiserfahrung. Vergütung für Studierende aus dem Raum Hannover 725 Euro, von außerhalb 825 Euro. Dauer: zwei bis drei Monate.

Azubis/Duales Studium. Jedes Jahr sechs Plätze für Duales Studium mit Abschluss Bachelor of Arts an der FH für die Wirtschaft in Hannover. Dort auch alle zwei Jahre ein Platz für Duales Studium mit Abschluss Bachelor of Science.

Henkel

AG & Co. KGaA

Henkelstraße 67
 40589 Düsseldorf
 T: 02 11-7 97-0
www.henkel.de

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals (JP):	+
Hochschulabsolventen (H):	+
Abschlussarbeiten (AB):	+
Studentische Praktikanten (ST):	+
Werkstudenten (W):	+
Azubis/Duales Studium (AZU):	+
Schul-Praktikanten (SCH):	+

BEWERBEN. Über die Website www.henkel.de/karriere mit Bezugnahme

auf den Jobguide; Stellen auch auf www.jobstairs.de

ANSPRECHPARTNER. Corporate Recruitment Team

AUSWAHLVERFAHREN.

Je nach Bewerbergruppe mehrstufige Interviews, analytische Tests oder eintägige Assessment-Center

Die Gesellschaft. Henkel, vor über 130 Jahren gegründet, zählt als börsennotiertes Familienunternehmen unter den Dax-30 zu den 500 umsatzstärksten Unternehmen der Welt (Fortune Global 500). Mehrheit der Aktien hält Familie Henkel. 2008 größte Akquisition der Unternehmensgeschichte durch Zukauf der Geschäftsbereiche Adhesives (Klebstoffe) und Electronic Materials von National Starch aus dem Akzo-Konzern.

Produkte und Marktbedeutung.

Aktiv in drei Geschäftsfeldern: Adhesive Technologies wie Pritt, Loctite, Pattex, Ceresit; Wasch- und Reinigungsmittel wie Persil, Somat, Pril; Kosmetik/Körperpflege wie Schwarzkopf, Syoss, Fa. Umsatz 2012: 16,5 (Vorjahr: 15,6) Milliarden Euro; Jahresüberschuss 2012: 1,57 Milliarden (Vorjahr 1,2) Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Rund 48.000 Mitarbeiter weltweit, davon rund 8.500 in Deutschland, darunter 5.000 in der Konzernzentrale in Düsseldorf. Tochtergesellschaften in mehr als 75 Ländern, insbesondere in Europa, Nord- und Südamerika sowie Afrika und Asien.

Junior Professionals. Es gilt der Grundsatz der internen Talententwicklung; aber auch regelmäßig Einstiegsoptionen für Kandidaten mit erster Berufserfahrung

Hochschulabsolventen. Jährlich circa 300 Einstellungen, etwa ein Drittel davon in Deutschland. Einstieg via Training-on-the-job in allen Unternehmens- und Funktionsbereichen. Einstiegsgehalt zwischen 40.000 und 45.000 Euro. Wichtig sind relevante Praxiserfahrung, ein überdurchschnittlicher Hochschulabschluss, internationale Erfahrung,

sehr gute Englischkenntnisse und außeruniversitäres Engagement.

Abschlussarbeiten. Betreut Abschluss- und Doktorarbeiten, besonders aus Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Verpackungstechnik, Chemie, Chemieingenieurwesen, Verfahrenstechnik und Informatik. Erwartet wird Initiativbewerbung mit konkretem Themenvorschlag. Vergütung von 600 Euro, Doktoranden bekommen 1.750 Euro monatlich.

Praktikanten. Weltweit circa 1.500 Plätze für Studierende, davon 500 bis 600 in Deutschland, vorzugsweise für Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsingenieure, Chemieingenieure, Verpackungstechniker, Verfahrenstechniker sowie Informatiker. Erwartet werden hervorragende Studienleistungen, internationale Ausrichtung, sehr gutes Englisch und außeruniversitäres Engagement. Praxiserfahrung ist ein Pluspunkt. Dauer meist drei bis sechs Monate; Vergütung – je nach Studienfortschritt – zwischen 800 und 1.000 Euro pro Monat, plus leistungsabhängiger Incentive-Zahlung am Ende. Besonders gute Praktikanten werden in das Studentenbindungsprogramm „Career Track“ aufgenommen mit Trainings, Workshops und Weiterbildung. Bewerbung um Auslandspraktika direkt vor Ort.

Azubis/Duales Studium. Bildet in Deutschland jedes Jahr über 160 Fachkräfte in 20 Berufen aus. Zudem Duales Studium mit Bachelor-Abschluss in Kooperation in fünf Studiengängen mit Fachhochschulen.

HypoVereinsbank
UniCredit Bank AG

Kardinal-Faulhaber-Straße 1
80333 München
T: 0 89-3 78-0
www.hvb.de/jobs

CHANCEN FÜR
Junior Professionals (JP): +

Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): +
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Über das Online-Formular auf der Karriere-Website **ANSPRECHPARTNER.** Stehen jeweils in den Stellenausschreibungen und Infobereichen auf der Website.
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews; zusätzlich Assessment-Center für Hochschulabsolventen und Azubis

Die Gesellschaft. 1998 aus der Fusion der Bayerischen Hypothekbank und Wechsel-Bank mit der Bayerischen Vereinsbank hervorgegangen; 2005 Übernahme der Hypovereinsbank (HVB) durch den Mailänder Sparkassen-Konzern Unicredit; 2006 Neuordnung des Konzerns und Übernahme des HVB-Geschäfts in Mittel- und Osteuropa sowie der HVB-Tochter Bank Austria durch die Muttergesellschaft UniCredit.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Eine der größten privaten Geschäftsbanken in Deutschland; Konzentration auf europäisches Privat- und Firmenkundengeschäft, ergänzt durch Kapitalmarktaktivitäten. Plant Aufbau eines Franchise-Filialnetzes mit freien Beratern. Bilanzsumme der HVB zum 31.12.2012: 348,3 (Vorjahr: 385,5) Milliarden Euro, Konzernüberschuss: 1,3 Milliarden Euro (Vorjahr: 971 Millionen) Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Zentrale der HVB in München; rund 600 Geschäftsstellen in Deutschland und knapp 20.000 Mitarbeiter. UniCredit mit mehr als 160.000 Mitarbeitern in 22 Ländern und rund 10.000 Filialen weltweit vertreten.

Junior Professionals. Regelmäßiger Bedarf an Nachwuchskräften zum Beispiel aus den Bereichen Risikomanagement/-controlling und Inhouse-Beratung. Vakante Stellen auf der Webseite.

Hochschulabsolventen. Rund 100 Trainee Stellen jährlich für Hochschulabsolventen auf nationaler Ebene sowie auf internationaler im Corporate- und Investment Banking. Dauer der Programme: 12 bis 18 Monate. Gesucht sind vor allem Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Mathematiker, Physiker, Statistiker und Informatiker.

Abschlussarbeiten. Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten für ehemalige Praktikanten oder im Rahmen eines Praktikums bei von der Bank ausgeschriebenen Themen auf der Karriere-Website.

Praktikanten. Rund 500 Stellen im In- und Ausland: einwöchige Schülerpraktika, Praktika für Studenten zwischen sechs Wochen und sechs Monaten. Vergütung für studentische Praktikanten: 460 bis 1.000 Euro im Monat. HVB Student Network für besonders erfolgreiche Praktikanten. Auch Auslandspraktika nach vorherigem Inlandspraktikum möglich. Werkstudenten-Jobs werden über Tochtergesellschaft HVB-Profil vergeben.

Azubis/Duales Studium. Ausbildungsplätze für Bankkaufleute und Fachinformatiker sowie für duales Studium zum Diplom-Betriebswirt (BA).

KPMG
AG

Klingelhöfer Str. 18
10785 Berlin
T: 08 00-57 64-562
www.kpmg.de/careers

CHANCEN FÜR
Junior Professionals (JP): +
Hochschulabsolventen (H): +
Abschlussarbeiten (AB): +
Studentische Praktikanten (ST): +
Werkstudenten (W): +
Azubis/Duales Studium (AZU): +
Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Unter Bezugnahme auf den Jobguide über das Online-Bewerbungstool oder per E-Mail an

RECRUITING@KPMG.COM

ANSPRECHPARTNER. Für alle Fragen zur Bewerbung: 08 00-57 64-5 62

AUSWAHLVERFAHREN.

Abhängig vom jeweiligen Bereich

Die Gesellschaft. Deutsche Landesgesellschaft KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist seit 2007 Teil des europäischen KPMG Europe LLP-Konzerns und selbst Mitglied von KPMG International, einem weltweiten Netzwerk rechtlich selbstständiger, nationaler Mitgliedsfirmen. Partnerorganisation mit rund 500 Partnern in Deutschland.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Erbringt weltweit Leistungen in den Geschäftsbereichen Audit (Wirtschaftsprüfung mit Schwerpunkt auf der Prüfung von Konzern- und Jahresabschlüssen), Tax (Steuerberatung) und Advisory (Unternehmensberatung). Prüft in Deutschland nach eigenen Angaben 16 der im Dax-30 gelisteten Gesellschaften. Darüber hinaus im Mittelstand und öffentlichen Sektor tätig. Im Geschäftsjahr 2012 in Deutschland Umsatz von 1,3 (Vorjahr: 1,2) Milliarden Euro. Umsatz der KPMG Europe LLP lag bei 4,58 (Vorjahr: 4,28) Milliarden Euro, Gewinn bei 421 (458) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. In Deutschland mit circa 8.600 Mitarbeitern an mehr als 20 Standorten präsent. Neben Berlin (National Office) große Standorte in Düsseldorf, Köln, München, Stuttgart, Hamburg und Frankfurt am Main.

Junior Professionals. In allen Geschäftsbereichen Bedarf an Wechslern aus der Branche.

Hochschulabsolventen. Direkteinstiege in allen Geschäftsbereichen möglich. Traineeprogramme Consulting oder Transactions & Restructuring im Geschäftsbereich Unternehmensberatung oder „Fit for Tax“ in der Steuerberatung. Wichtig neben ausgezeichneten Noten in BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Jura, (Wirtschafts-)Mathe-

matik oder (Wirtschafts-)Informatik sind branchenrelevante Praktika, sehr gute Englischkenntnisse, soziale, persönliche und methodische Kompetenz, vor allem Teamgeist.

Abschlussarbeiten. Betreuung von Bachelor-Thesis, Diplom- oder Masterarbeit nach erfolgreichem Praktikum. Während des Praktikums auch Themenabstimmung.

Praktikanten. Plätze für Praktikanten diverser Studienrichtungen, vorteilhaft sind jedoch BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Jura, (Wirtschafts-) Mathematik oder (Wirtschafts-)Informatik und entsprechender Schwerpunkt im Hauptstudium, der für das Prüfungs- und Beratungsumfeld relevant ist. Jährlich rund 1.000 Plätze für Kandidaten mit sehr guten Studienleistungen. Dauer: sechs Wochen bis sechs Monate; Vergütung sei „branchenüblich“. Besonders gute Praktikanten können ins Nachwuchsförderprogramm „highQ“ aufgenommen werden.

Außerdem Werkstudenten, die einen oder zwei Tage pro Woche fest mitarbeiten. Mindestzeitraum: sechs Monate. Bewerbung um Auslandspraktika direkt bei jeweiliger Landesgesellschaft.

Azubis. Bietet in Kooperation mit Berufsakademien Stuttgart, Mannheim und Hamburg Duales Studium, das zum Bachelor of Arts in Prüfungs- und Steuerwesen, Wirtschaftsprüfung oder Business Administration führt. Alternativ Bachelor-Studium an der Frankfurt School of Finance & Management in Frankfurt am Main, wobei KPMG einen Großteil der Kosten trägt. Während des Studiums sind drei Praktika bei KPMG und Betreuung durch persönlichen Mentor.

Darüber hinaus klassische Ausbildung zum Steuerfachangestellten, zum Fachinformatiker und Bürokaufmann.

Merck

KGaA

Frankfurter Straße 250
64293 Darmstadt
T: 0 61 51-72-0
www.come2merck.com
www.merckgroup.com

CHANCEN FÜR

- Junior Professionals (JP):** +
- Hochschulabsolventen (H):** +
- Abschlussarbeiten (AB):** +
- Studentische Praktikanten (ST):** +
- Werkstudenten (W):** +
- Azubis/Duales Studium (AZU):** +
- Schul-Praktikanten (SCH):** +

BEWERBEN. Über die Website www.come2merck.com, mit Hinweis auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER.** HR-Direktberatung (-5 38 80), hrdirektberatung@merckgroup.com **AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews und Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen

Die Gesellschaft. Gegründet vor fast 350 Jahren, 1995 Börsengang, Aktienmehrheit bis heute im Besitz der Familie Merck. 2007 Übernahme des Schweizer Biotech-Unternehmens Serono und 2010 von Millipore, einem weltweit tätigen Life-Science-Unternehmen.

Produkte und Marktbedeutung. Zwei große Unternehmensbereiche: Pharma und Chemie. Pharma entwickelt, produziert und vertreibt verschreibungspflichtige sowie rezeptfreie Arzneimittel. Die Sparte Merck Serono ist dabei spezialisiert auf Biopharmazeutika zur Behandlung schwerer Erkrankungen wie Krebs, Multiple Sklerose oder Diabetes. Die Sparte Consumer Health Care vertreibt Produkte zur Selbstmedikation, etwa das Nasenspray Nasivin.

Der Unternehmensbereich Chemie umfasst die Sparte Performance Materials, die beispielsweise Flüssigkristalle für LCD-Bildschirme herstellt, sowie die Sparte Merck Millipore mit innovativen Lösungen für die

Life-Science-Forschung. Gesamterlöse 2012: 11,1 Milliarden Euro (Vorjahr: 11,2 Milliarden Euro).

Standorte und Mitarbeiter. Rund 38.000 Mitarbeiter in 66 Ländern, davon rund 10.000 in Deutschland. Hauptsitz ist Darmstadt.

Junior Professionals. Regelmäßig gesucht werden Naturwissenschaftler, Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Informatiker mit Berufserfahrung in Pharmazie oder Chemie.

Hochschulabsolventen. Direkteinstieg oder als Trainee: Trainee-Programm „GOglobal@Merck Finance“ für Wirtschaftswissenschaftler und -ingenieure; Trainee-Programm „GOglobal@Merck General Management“ für Naturwissenschaftler und Ingenieure mit Zweitqualifikation in Wirtschaft sowie für BWLer mit Zweitqualifikation in Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Dauer jeweils zwei Jahre, inklusive Auslandsaufenthalt von drei bis zwölf Monaten.

Abschlussarbeiten. Rund 100 Plätze jährlich, Themen auf der Website. Vergütung: monatlich zwischen 700 und 900 Euro.

Praktikanten. Plätze für Studenten (acht Wochen bis ein Jahr) und Schüler (zwei bis drei Wochen). Rund 400 Studentenpraktika für Natur- oder Ingenieurwissenschaftler, Pharmazeuten, BWLer und Informatiker. Vergütung: 350 bis 950 Euro monatlich. Auslandspraktika möglich über Student Excellence Program „Step“ oder direkt über die Auslandsgesellschaften. Stellen für Werkstudenten in Darmstadt und Gernsheim mit Vergütung von 13,99 Euro pro Stunde.

Azubis/Duales Studium. Jährlich 170 Azubis aus 20 Ausbildungsberufen, darunter Biologie- und Chemielaboranten, Kaufleute für Bürokommunikation, Produktionsfachkräfte für Chemie und Köche. Außerdem Duales Studium zum Bachelor of Arts, Fachrichtung Industrie, und Bachelor of Science, Fachrichtung Wirtschaftsinformatik.

Munich Re

Group

Königinstraße 107
80802 München
T: 0 89-38 91-0
www.munichre.com

CHANCEN FÜR

- Junior Professionals (JP): +
- Hochschulabsolventen (H): +
- Abschlussarbeiten (AB): +
- Studentische Praktikanten (ST): +
- Werkstudenten (W): +
- Azubis/Duales Studium (AZU): +
- Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Über die Karriereseite der Website

ANSPRECHPARTNER. Stehen jeweils aktuell auf der Website

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews; zusätzlich Tests für Azubis und Assessment-Center für Hochschulabsolventen

Die Gesellschaft. Seit 1880 als Rückversicherer tätig. Heute integriertes Geschäftsmodell aus Rückversicherung, Erstversicherung, Gesundheitsversicherer Munich Health und Kapitalanlagegesellschaft MEAG. Börsennotiert und Mitglied im Dax.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Weltweit einer der größten Rückversicherer und eine der zehn größten Aktiengesellschaften in Deutschland. Deckt die Risiken von mehr als 5.000 Kunden aus 160 Ländern ab, z. B. bei Naturkatastrophen, Großbauprojekten, Luftfahrtrisiken und Haftpflichtfällen. Maßgeschneiderte Versicherungslösungen für komplexe Risiken und neue Kundengruppen wie Public Private Partnerships, Industriekunden oder Pools. 2012 gruppenweit 52 Milliarden Euro gebuchte Bruttobeiträge (Vj. 49,6) und Konzernergebnis von 3.2 (Vj. 712 Millionen) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Stammhaus in München; weltweit über 50 Standorte; Munich Re (Gruppe) insgesamt ca. 45.000 Mitarbeiter, in Rückversicherung

selbst mehr als 11.000, in Münchner Zentrale rund 3.700.

Junior Professionals. Regelmäßig werden Positionen extern besetzt mit Kandidaten aus dem Finanz- oder Versicherungsbereich; hochqualifizierte Underwriter und Claims Manager werden immer gesucht, zudem Experten in den Bereichen Solvency II, Bilanzierung, Rechnungslegung und Risikomodellierung. Außerdem gefragt: akkreditierte Aktuarer, mathematisches Studium, juristisches Know-how, Ingenieure mit Spezialexpertise in Themen wie Erneuerbare Energien, Anlagenbau, Tiefbau etc.; strategische Erstversicherungserfahrung (Produktentwicklung, Marktkenntnisse) von Vorteil. Interkulturelle Kompetenz samt Auslandserfahrung, Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Teamfähigkeit, Kundenorientierung wünschenswert.

Hochschulabsolventen. 2013 rund 50 Neueinstellungen für Direkteinstieg oder das Trainee-Programm in Kerngeschäft Risiko-Underwriting. Gefragt sind vor allem Wirtschaftswissenschaftler, Mathematiker und Juristen; Finanz- oder Versicherungsbezug im Studium sowie Berufsausbildung von Vorteil; Praktika, erste internationale Erfahrung, Englischkenntnisse sowie analytische und soziale Kompetenz werden erwartet;

Einstiegsgehalt: 48.000 bis 52.000 Euro im Jahr.

Abschlussarbeiten. Angebote auf der Website oder gezielte Initiativbewerbung.

Praktikanten. Etwa 180 zweimonatige Studentenpraktika pro Jahr sowie dreiwöchige „Schnupperlehre“ über drei Wochen in den Sommerferien für Schüler. Vergütung: 850 Euro pro Monat, bei Werkstudenten elf Euro pro Stunde. Auslandspraktika gibt es für Teilnehmer des Studentenbindungsprogramms „Munich ReMember“.

Azubis/Duales Studium. Ausbildung zum Kaufmann für Versicherung und Finanzen oder ausbildungintegriertes Bachelor/

Master-Studium in Wirtschaftswissenschaften. 20 Ausbildungsplätze zum 1. September.

Peek & Cloppenburg

KG

Berliner Allee 2
40212 Düsseldorf
T: 02 11-36 62-0
www.peek-cloppenburg.de

CHANCEN FÜR

- Junior Professionals (JP): +
- Hochschulabsolventen (H): +
- Abschlussarbeiten (AB): +
- Studentische Praktikanten (ST): +
- Werkstudenten (W): +
- Azubis/Duales Studium (AZU): +
- Schul-Praktikanten (SCH): +

BEWERBEN. Über das Bewerbungsformular auf der Website mit Bezugnahme auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER.**

Direkteinstieg Zentralbereiche: Anika Völkel; **ST:** Leyla Samadi; **H:** Christina Kremer; **Junior-Trainees:** Dag Sommerkamp; **AZU:** Barbara Weschenbach; **SCH:** in Filialen **AUSWAHLVERFAHREN.**

Interviews, Tests für Azubis, Assessment-Center für Hochschulabsolventen und Junior Professionals plus Praxistag im Verkaufshaus und Abschlussgespräch in der Personalzentrale

Die Gesellschaft. 1869 von den Kaufleuten Johann T. Peek und Heinrich Cloppenburg in Rotterdam gegründet, seit 1901 in Deutschland. Das Unternehmen firmiert seit 1911 unter Peek &



Immer die große Chance gesucht?

MAKE GREAT THINGS HAPPEN

Perspektiven für Studenten und Absolventen: Wer auch beruflich spannende Aufgaben sucht, ist bei einem Unternehmen wie Merck an der richtigen Adresse. Schon im Studium haben Sie hier alle Möglichkeiten, die Welt zu erforschen, zu entdecken, zu bewegen. Aus grauer Theorie wird in unserem global aufgestellten Unternehmen spannende Praxis. Dabei stärken Ihnen ein persönlicher Betreuer und das Netzwerken mit anderen Kollegen, Doktoranden und Experten den Rücken. Zeit für Sie, das Abenteuer Zukunft zu starten.

Merck – das sind über 300 Jahre Fortschritt, rund 38.000 Mitarbeiter in mehr als 60 Ländern, führend in Chemie und Pharma. Mit Leidenschaft, Engagement und innovativen Ideen verfolgen wir ein globales Ziel: Die Lebensqualität von Menschen zu erhöhen. Sind Sie dabei? Willkommen im Team!

 [facebook.com/MerckKarriere](https://www.facebook.com/MerckKarriere)
come2merck.de



Company

Cloppenburg KG.

Produkte und Marktbedeutung.

Textileinzelhandel mit Herren-, Damen-, Kindermode. Der Umsatz in Deutschland betrug 2012 rund 1,36 (Vorjahr: 1,3) Milliarden Euro. Der Ertrag wird nicht veröffentlicht.

Standorte und Mitarbeiter.

Deutschlandweit circa 11.800 Mitarbeiter in der Düsseldorfer Zentrale und 66 Verkaufshäusern.

Junior Professionals. Besonderer Bedarf im Verkauf und in den Zentralbereichen wie Einkauf, Finanzen, Controlling, Marketing, Human Resources und Inhouse Consulting.

Hochschulabsolventen.

2012 werden rund 40 Hochschulabsolventen eingestellt, vor allem Wirtschaftswissenschaftler sowie Absolventen von Modeschulen. Wichtig: gutes Examen, hohe Affinität zur Textilbranche, Auslandserfahrung, Engagement außerhalb der Hochschule. Einstieg als Trainee über „Fashion Management Programm“ oder „General Management Programm“.

Abschlussarbeiten. Diplom- und Bachelorarbeiten werden betreut und individuell vergütet. Themen nach Absprache.

Praktikanten. 2013 circa 160 Plätze für Studierende nach dem zweiten Semester. Einsatz mindestens acht Wochen oder länger im Verkauf, Einkauf oder Zentralbereichen wie Finanzen, Controlling, Marketing, Human Resources, Inhouse Consulting. Auslandspraktika nur bei Kenntnis der jeweiligen Landessprache. Praktikantengehalt monatlich 600 Euro plus Personalrabatt, Miet- oder Fahrtkostenzuschuss. Schul-Praktikanten nur in Verkaufshäusern.

Azubis/Duales Studium. 2012 Ausbildungsplätze für 100 Kaufleute im Einzelhandel, 20 Kaufleute für Bürokommunikation, 30 Gestalter für visuelles Marketing, 100 Handelsfachwirte und 30 junge Leute im Dualen Studium.

PwC

AG

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37

60327 Frankfurt am Main

T: 0 69-95 85-52 26

www.pwc-career.de

CHANCEN FÜR

- Junior Professionals (JP):** +
- Hochschulabsolventen (H):** +
- Abschlussarbeiten (AB):** +
- Studentische Praktikanten (ST):** +
- Werkstudenten (W):** +
- Azubis/Duales Studium (AZU):** +
- Schul-Praktikanten (SCH):** -

BEWERBEN.

Über www.pwc-career.de mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf www.jobstairs.de
ANSPRECHPARTNER. Bewerber-Hotline 0 69- 95 85-52 26
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews und Bewerbungstage

Die Gesellschaft. Existiert in heutiger Form seit 1998 durch Zusammenschluss von Coopers & Lybrand und PriceWaterhouse; deutsche Gesellschaft ist Mitglied im Verbund Pricewaterhouse-Coopers International, arbeitet jedoch unabhängig; Aktiengesellschaft, die ausschließlich ihren deutschen Partnern gehört.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Tätig in den Geschäftsbereichen Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahen Dienstleistungen (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Deals und Consulting (Advisory); als Prüfungsunternehmen für Global Player, Familienunternehmen und kommunale Träger tätig. Umsatz im Geschäftsjahr 2011/12: 1,49 (Vorjahr 1,45) Milliarden Euro. Keine Angaben zum Gewinn.

Standorte und Mitarbeiter. International mehr als 180.000 Mitarbeiter in 158 Ländern; an 28 deutschen Standorten etwa 9.300 Mitarbeiter, darunter 490 Partner. Zentrale in Frankfurt/Main mit mehr als 3.000 Mitarbeitern.

Junior Professionals. Gern gesehen sind Bewerber mit Erfahrung in Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Unternehmensberatung sowie mit Berufsexamina – insbesondere Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Chartered Financial Analysts.

Hochschulabsolventen. Eingestellt werden Wirtschaftswissenschaftler sowie (Wirtschafts-) Ingenieure, (Wirtschafts-) Informatiker, (Wirtschafts-) Mathematiker, Naturwissenschaftler und Juristen; Voraussetzungen: guter Abschluss, Fachwissen, Praxiserfahrung, Auslandserfahrung, gute Englischkenntnisse sowie Teamfähigkeit und Mobilität. Direkteinstieg in allen drei Geschäftsbereichen mit intensiver Weiterbildung und Begleitung durch Mentoren. Zusätzlich zwei 18-monatige 360°-Traineeprogramme in den Bereichen Transaktions- oder Steuerberatung.

Praktikanten. Ganzjährige Plätze für Studierende aus Wirtschaftswissenschaften, Jura, Wirtschaftsingenieurwesen, -informatik und -mathematik, Praktikumsdauer mindestens sechs bis acht Wochen; Vergütung richtet sich nach Einsatzbereich, Standort und Vorkenntnissen; Besonderheit: Bindungsprogramm „Keep in Touch“ (KIT) für alle Praktikanten; Praktika im Ausland über das internationale Programm „Stairway“ möglich.

Azubis/Duales Studium. Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation, Personaldienstleistungskaufmann, Steuerfachangestellten, Rechtsanwaltsfachangestellten, Fachinformatiker, Fachangestellten Medien- und Informationsdienste oder Mediengestalter. Außerdem duales Studium zum Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik oder zum Bachelor of Arts mit Schwerpunkt Bank, Versicherung, Wirtschaftsprüfung, Steuern und Prüfungswesen, Dienstleistungsmarketing, Personalmanagement sowie zwei ausbildungsintegrierte Studiengänge.

Vodafone

GmbH

Ferdinand-Braun-Platz 1

40549 Düsseldorf

T: 02 11-5 33-0

www.vodafone.de

CHANCEN FÜR

- Junior Professionals (JP):** +
- Hochschulabsolventen (H):** +
- Abschlussarbeiten (AB):** +
- Studentische Praktikanten (ST):** +
- Werkstudenten (W):** +
- Azubis/Duales Studium (AZU):** +
- Schul-Praktikanten (SCH):** -

BEWERBEN. Mit Bezugnahme auf den Jobguide über die Website www.vodafone.de/jobs; Stellen auch auf www.jobstairs.de
ANSPRECHPARTNER. Vodafone Recruiting Team, kostenlose Hotline: 08 00-1 72 22 73 37 oder career.de@vodafone.com
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews; Fallstudien; abhängig von der Stelle sind zusätzliche Tests oder auch Assessment-Center bei der Kandidatenauswahl möglich.

Die Gesellschaft. Ländergesellschaft der börsennotierten, britischen Vodafone Group Plc. Wurde 1992 als Mannesmann Mobilfunk GmbH gegründet und acht Jahre später von Vodafone übernommen, zusammen mit der Mannesmann Festnetz-Sparte Arcor. Im Dezember 2009 wurde Arcor mit Vodafone verschmolzen.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Rundumanbieter in der Telekommunikation mit Mobilfunk, Festnetz, Internet und Breitband-Datendiensten für Geschäfts- und Privatkunden. Zählt mit 36 Millionen Kunden zu den wichtigsten Landesgesellschaften der Vodafone-Gruppe und ist Marktführer im Mobilfunkmarkt.

Jahresumsatz 2012/2013: 9,64 (Vorjahr: 9,54) Milliarden Euro; Ebitda (konsolidiert): 3,36 Milliarden Euro. Umsatz der Vodafone Gruppe 2011/2012: 46,4 Milliarden

britische Pfund; Ebitda von 14,5 Milliarden britischen Pfund.

Standorte und Mitarbeiter.

Neben Hauptsitz in Düsseldorf Niederlassungen in Berlin, Dresden, Hannover, Hamburg, Dortmund, Ratingen, Eschborn, Stuttgart und München. Insgesamt in Deutschland 11.000 Mitarbeiter, international in der Gruppe mehr als 84.000.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. In allen Geschäftsbereichen Einstiegschancen, also in Administration/Support, Corporate Affairs/PR, Customer Relationship Management, Einkauf/Supply Chain, Finanzen, Human Resources, IT/Technik, Kundenservice, Marketing/Kommunikation, Recht/Regulierung, Strategie, Vertrieb Filiale oder Vertrieb Geschäftskunden. Die Hälfte der Junior Professionals soll weiblich sein.

Gesucht sind vor allem Absolventen wirtschaftsnaher Studiengänge. Aber auch Bewerber mit anderem fachlichem Background bei passender Praxiserfahrung. Direkteinstieg in allen Bereichen. Wer Einstieg in den Geschäftskundenvertrieb wählt, wird intensiv dafür geschult und absolviert Trainingsphasen bei echten Kunden. Ziel ist die Verantwortung für ein eigenes Vertriebsgebiet.

Außerdem zwölfmonatiges „Discover Vodafone“-Trainee-Programm zur Vorbereitung auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben. Start ist immer im Herbst und Frühjahr, die zugehörige Rekrutierungsveranstaltung findet immer im Laufe des Sommers statt.

Abschlussarbeiten. Betreuung nur in Verbindung mit einem Praktikum. Promotionen werden in Einzelfällen unterstützt.

Praktika. Plätze für Studenten im Hauptstudium, Bachelor-Studenten ab dem dritten Semester und Master-Studenten. Dauer zwischen zwei und sechs Monaten. Vorteilhaft: erste praktische Erfahrung. Vergütung liegt bei 750 Euro im Monat. Bewerbung um Auslandpraktika direkt bei der jeweiligen Ländergesellschaft bewerben. Bei Erfolg Aufnahme in „Talent Circle“ möglich mit Förderung für zwölf Monate.

Azubis/Duales Studium.

Bildet Bürokommunikations-, Marketingkommunikations- und Einzelhandelskaufleute aus, ebenso wie Fachinformatiker (Systemintegration), IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufleute, Köche, Restaurantfachleute und medizinische Fachangestellte.

Außerdem in Kooperation mit der Dualen Hochschule

Baden-Württemberg in Stuttgart Duales Studium in BWL/Dienstleistungsmanagement: Medien und Kommunikation. Dabei sind drei verschiedene Schwerpunkte möglich: Dialogmarketing, Vertrieb oder Mediengestaltung.

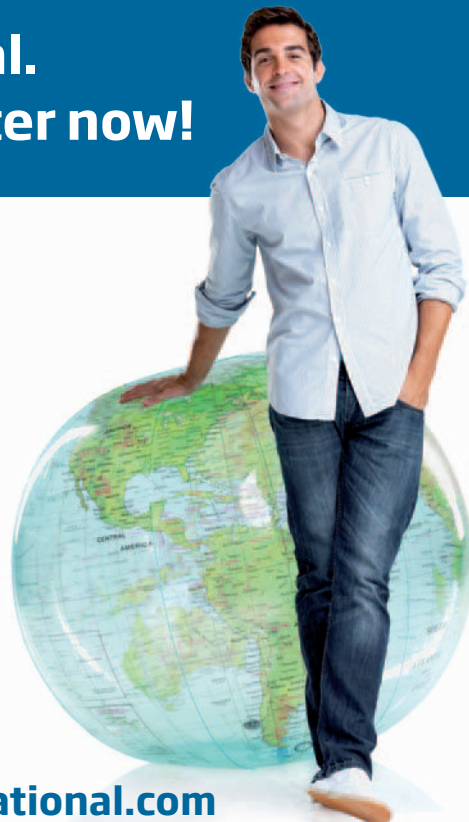
JobguideXpress International. Sign up for the free newsletter now!

Jobguide Xpress



Global
career news
short &
quick!

www.jobguide-international.com



Jobguide

Foto: Astock/Fotolia

Company



Praktikantenausbeutung ist eine Mär

Zum Jahresende hin stellten die Vergütungsberatungen traditionell ihre Studien fertig. Hier ein Überblick über ihre Erkenntnisse:

> Eine Position als Spezialist für ein Thema wird in Düsseldorf, München und Frankfurt/M. überdurchschnittlich vergütet. Das stellte die Managementberatung Kienbaum fest. In den genannten Städten liegt das Gehalt für eine Fachkraft elf, acht und fünf Prozentpunkte über dem Bundesschnitt. In der Kategorie Sachbearbeiter führt Frankfurt am Main die Gehaltsliste an (elf Prozentpunkte über dem Schnitt). Es folgen Dortmund und Düsseldorf (sieben und sechs Prozent).

> Die Geschichte von flächendeckender Praktikantenausbeutung ist eine Mär: Nach dem „Praktikantenspiegel 2014“ werden 94 Prozent aller Praktikanten bezahlt. Im Schnitt gibt es 736 Euro pro Monat, am meisten in Hamburg, am wenigsten in Thüringen.

> Wer im Finanz- und Rechnungswesen unterwegs ist, verdient in Frankfurt/M. bundesweit am Besten, nämlich 14 Prozent mehr als im Bundesschnitt. Es folgen Stuttgart und München (je elf Prozent). Das ergab die aktuelle Gehaltsübersicht des Personaldienstleisters Robert Half. *Quellen: Kienbaum, Clevis, roberthalf.de/gehalt*

Wohn-Rotstift

Bei Berufstätigen und Studenten, die bislang einen zweiten Wohnsitz von der Steuer abgesetzt haben, werden ab 2014 für Wohnkosten (Miete, Strom etc.) im Rahmen der doppelten Haushaltsführung nur noch maximal 1.000 Euro pro Monat anerkannt. Und: An der Lebensführung in der Erstwohnung muss man sich jetzt nachweislich finanziell beteiligen. Die Studibude als Zweitsitz abzusetzen mit Verweis auf die gratis Einlegerwohnung bei den Eltern daheim klappt künftig nicht mehr. *Quelle: Die Welt*

Gehaltsgespräch fixieren

Karrierecoach Martin Wehrle weist in seiner wöchentlichen Kolumne auf Zeit Online darauf hin, dass man bei Karriere oder Gehaltsgesprächen mit dem Chef immer auf eine schriftliche Fixierung hinarbeiten sollte. Denn allzu schnell, so seine Erfahrung aus der Praxis, werden mündliche Zusagen „vergessen“ – oder die entsprechende Führungskraft scheidet aus und mit ihr die Vereinbarung. Sein Tipp: Eine Gesprächsnotiz mit den Ergebnissen anfertigen (Text: „Um sicherzugehen, dass ich alles richtig verstanden habe...“) und dem Chef mit der Bitte zumailen, den Sachverhalt zu bestätigen oder zu korrigieren.

Quelle: Zeit online

Private Postings über den Job sind nicht privat

Kommt bestimmt nicht so selten vor: der Arbeitgeber bietet eine coole Aktion für Kunden und man selbst erzählt seinen Facebook- oder Twitterfreunden davon und rührt ein bisschen die Werbetrommel. Dass das viel mehr ist als eine harmlose, rein private Empfehlung, hat jetzt das Landgericht Freiburg festgestellt (Az. 12 O 83/13). Die Richter urteilten, dass solche Postings trotz des eingeschränkten und nicht öffentlich sichtbaren Umfelds dienstlich sind. Schließlich profitiere das Unternehmen von der kostenlosen Werbung am meisten. Und diese Sichtweise hat Folgen: Verstößt der Mitarbeiter in seinem Geschreibsel gegen Vorschriften – vergisst (wie in dem verhandelten Fall) zum Beispiel gesetzliche Mindestangaben oder verpeilt Wettbewerbsregeln – haftet sein Arbeitgeber dafür, wenn es Ärger von außen gibt. Schon mal kein gutes Omen für die Beziehung zum Chef. Und: Die Unternehmen werden nach diesem Urteil wohl verstärkt Richtlinien erlassen, die die Mitarbeiter in solchen Fällen in die Haftung einbeziehen. Deshalb sollte man sich Werbepostings auf dem privaten Facebook-Account wohl besser gleich verkneifen – oder zumindest zu 100 Prozent sicherstellen, dass alle Vorschriften rund um Werbung & Co. eingehalten werden. *Quelle: Openjur*



News

Krumme Beträge sind taktisch besser

Wer mit einem Arbeitgeber über sein Einstiegsgehalt oder eine Gehaltserhöhung verhandelt, bekommt bei Spiegel Online, Welt und Kienbaum folgende Tipps:

- Ein Beitrag auf Spiegel Online fasst die Ergebnisse einer Verhandlungsstudie zusammen: Danach fährt man in Gesprächen übers liebe Geld wohl besser, wenn man krumme Werte als Wunschsumme angibt. Wer etwa 65.000 Euro fordert, bekommt vermutlich 60.000 angeboten. Rückt man dagegen mit 63.500 an, wird man typischerweise 62.000 als Gegenangebot hören. Das Hirn des Verhandlungspartners schaltet bei solchen Werten eher auf 100er-Schritte um. Dieses Prinzip gilt grundsätzlich bei allen Verhandlungen rund ums Geld. Im Gehaltsgespräch sollte man aber nicht kleiner als glatte Hunderter werden. 63.448 Euro zu fordern wäre einfach lächerlich.
- Ein Beitrag in der Welt weist darauf hin, dass man mit betrieblichen Sozialleistungen oft besser fährt als mit einer Gehaltserhöhung, auf die Steuern und Sozialabgaben zu zahlen sind. Die entfallen oder fallen kleiner aus, wenn der Arbeitgeber Kita-Platz, Fitness-Studio, Kantine, Weiterbildung, Gesundheits- oder Altersvorsorge mitfinanziert.
- Die Kienbaum Managementberatung stellt in ihrer aktuellen Vergütungsstudie fest, dass die Gehälter im kommenden Jahr im Schnitt um etwa drei Prozent steigen werden. Spezialisten und Geschäftsführer können mit 2,7 Prozent rechnen, Führungskräfte mit 2,9 Prozent. *Quellen: Spiegel Online, Die Welt, Kienbaum*



Wann Überstunden bezahlt werden

Wenn es ums Thema Überstunden geht, tun Unternehmen – um sich vor der Bezahlung zu drücken – gerne so, als sei die Mehrarbeit gar nicht von ihnen gewollt worden. Dazu hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (Az. 5 SA 257/13) jetzt geklärt: Wenn Überstunden über einen längeren Zeitraum anfallen und der Arbeitgeber keine organisatorischen Schritte einleitet, um wieder ein Normalmaß herzustellen, sind die Überstunden als entgegengenommen und geduldet zu werten und müssen auch vergütet werden.

Quelle: Jurion



Führungsaufgabe bringt über 100.000 Euro

Führungskräfte verdienen in aller Regel besser als Fachkräfte. Diese gängige Formel haben die Experten der Gehaltsdatenbank Compensation-Online mal mit Blick auf Studienfächer runtergebrochen. Danach verdient ein Chef durchschnittlich und über alle Fächer hinweg rund 107.000 Euro. Über dem Durchschnitt landen

dabei Führungskräfte mit einem Ingenieur-Hintergrund oder aus den übergreifend einsetzbaren Wirtschaftswissenschaften. Sozial- und Geisteswissenschaftler bleiben trotz Personalverantwortung unter dem Schnitt. Die gleiche Relation ergab sich auch bei den Gehältern für Fachkräfte aus den unterschiedlichen Fächern. Ein Beitrag auf Merkur Online gibt Tipps zur Gehaltsverhandlung. Danach ist das Frühjahr ein guter Zeitpunkt, um beim Chef vorstellig zu werden. Weil die meisten Kollegen zum Jahresende fragen gehen, hat man dann weniger „Konkurrenz“. Zudem stehen meist ab Jahresbeginn die finanziellen Spielräume der Abteilung fest. Eine immer größere Rolle fürs Gehalt spielen Zielvereinbarungen, stellt das IW Köln fest. In 40 Prozent aller Unternehmen – vor allem den größeren – setzen sich Chef und Mitarbeiter mindestens ein Mal im Jahr zusammen, um die Leistung zu besprechen und Ziele festzuzutackern. In zwei von drei Gesprächen sind daran dann auch Gehalt und Prämien geknüpft. *Quelle: Compensation-online.de*





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

Cash



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	39.018	43.724	42.167	43.587	42.650	43.157	41.017	44.715
Bau	42.000	41.909	44.250	47.077	43.875	44.642	44.571	43.000	45.039
Chemie/Pharma	43.500	42.947	41.724	44.179	44.436	45.800	43.561	43.208	43.802
EDV-Dienstleister	40.363	35.675	37.786	40.898	40.315	45.000	38.340	35.359	34.747
Einzelhandel	34.789	32.917	36.727	37.500	39.800	35.000	36.125	41.509	36.690
E-Technik	46.281	45.237	46.945	45.679	45.271	47.191	45.641	45.493	45.691
Fahrzeugtechnik	44.500	43.222	47.125	45.955	43.000	44.500	43.222	44.500	44.500
Konsum	43.267	42.483	44.761	45.455	44.774	44.763	43.629	43.051	42.242
Logistik	41.714	38.462	41.750	44.200	40.663	43.250	39.813	39.250	39.830
Maschinenbau	45.341	44.360	45.187	45.456	45.505	45.153	44.368	43.154	40.821
Medien	34.500	31.642	35.500	36.000	34.917	38.433	35.800	32.236	27.181
NGO/NPO	33.000	28.050	30.000	42.500	26.400	-	26.400	-	-
Öffentl. Dienst	29.800	34.600	35.000	34.493	34.301	35.000	34.321	30.520	32.671
Tourismus	-	35.000	30.000	-	-	-	28.800	30.000	23.900
U.-Beratung/Wiprü	45.071	33.893	38.026	44.318	42.054	44.269	37.732	38.906	39.151
Versorger	45.170	44.151	45.395	44.171	44.184	44.519	44.545	44.401	40.542

* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro, gerundet. Quelle: alma mater GmbH, 2013. 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
Controller	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.



loguide

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 zweisepaltiger Aufbau mit Gliederungsschwerpunkten und Daten links (ein Viertel der Seite) sowie Detailausführungen rechts. Akribische Datenaufzählung ist überflüssig. Die Angabe von Monats- und Jahreszeiträumen reicht. Der Berufserfahrene fängt in der Regel mit den aktuellen Daten an und geht dann in der Chronologie rückwärts.

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

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

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

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

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

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.

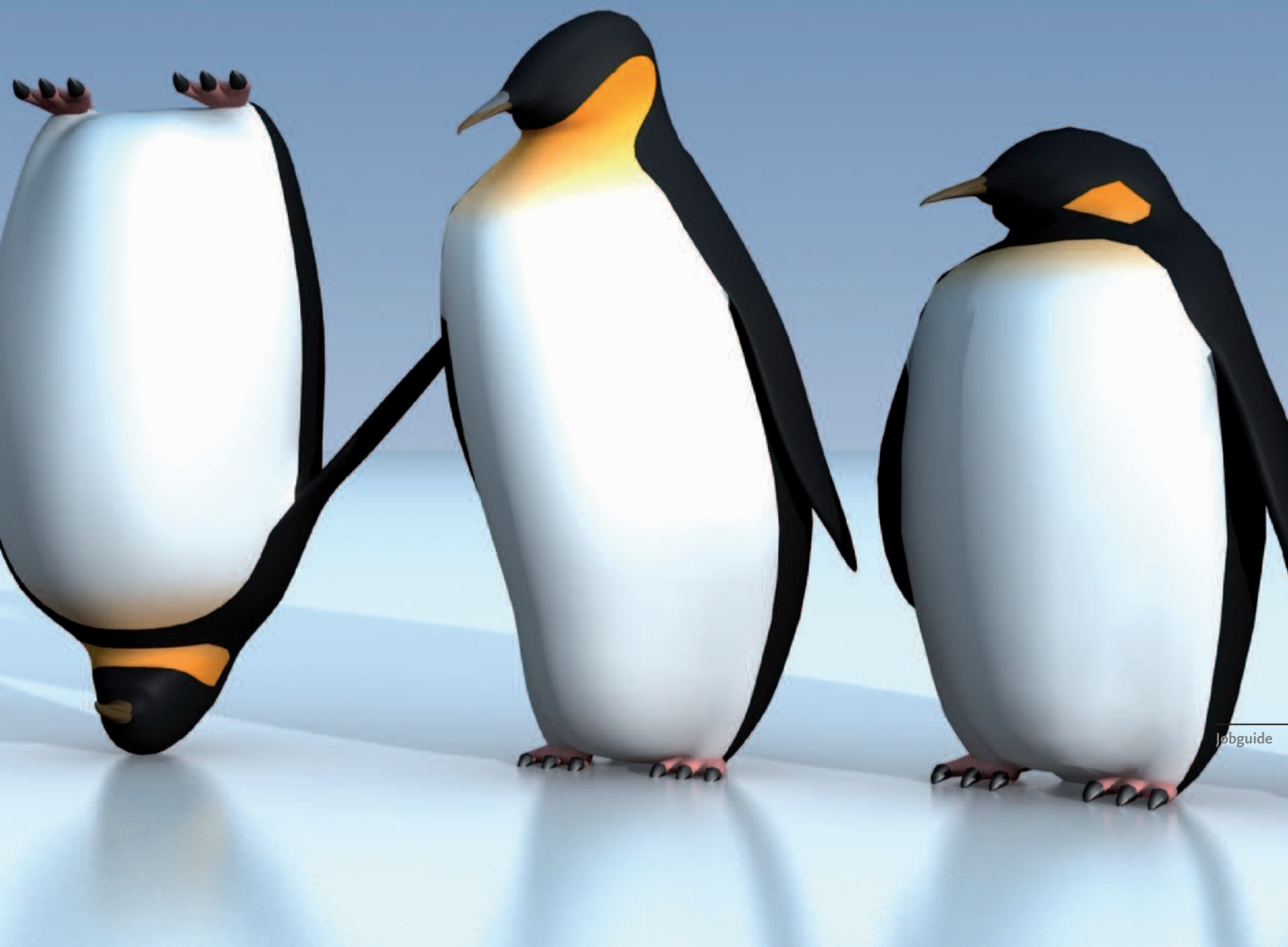
Standard-Aufgaben - mit vielen Varianten

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

Access KellyOCG GmbH

www.access.de

Positionierung/Aufgabe. Access bringt Arbeitgeber mit den passenden Kandidaten zusammen und konzentriert sich dabei auf überdurchschnittlich qualifizierte Akademiker mit wirtschaftsrelevanten Studienfächern: Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure, Informatiker und Juristen. Die Hauptgeschäftsfelder des Personaldienstleisters sind: Career Events, Talent Marketing, E-Recruiting, Recruitment Process Outsourcing (RPO), Contingent Workforce Outsourcing (CWO).

Organisation. Die drei verschiedenen Typen von Access-Karriere-Events sind nach Zielgruppen geordnet: „Access-first“-Events sind auf Branchen oder Funktionen ausgerichtet und wenden sich an Studenten und Absolventen. „Access-next“-Events hingegen sind konzipiert für Professionals, die in eine bestimmte Funktion oder Branche wollen. Und „Access-special“-Events ist die Bezeichnung für firmenspezifische Veranstaltungen für einen einzelnen Arbeitgeber. Hierbei kann es sich um verschiedenste Formen von Events handeln – vom Auswahltag bis zum großen Image-Event.

Mehrwert für Kandidaten. Access Career Events sind keine Massenveranstaltungen, sondern hier sind wenige, ausgewählte Kandidaten eingeladen, die Unternehmen und Fachvertreter persönlich kennenlernen. Durch Access haben Bewerber Zugang zu einem Netzwerk, das sie dauerhaft für Ihre Karriere nutzen können und auf der Access-Website finden sie aktuelle Stellenangebote.

Beitrag. Registrierung und Profileintrag auf www.access.de sind kostenfrei, ebenso die Teilnahme an den Career Events.



Große Karrieren sind kein Wunder

Nehmen Sie Ihre Karriere in die Hand

access ist Deutschlands großer Karriere-Spezialist für Studierende und Professionals. Mit einer **kostenlosen** Anmeldung haben Sie direkten Zugang zu:

- Career Events mit Top-Unternehmen, konkreten Einstiegspositionen und Praktika
- einem großen Karriere-Netzwerk
- exklusiven Stellenangeboten

Jetzt Karriere starten:
www.access.de

access 
we care for careers



Ich bin Mitglied. Und Sie?

Prof. Dr. Malcolm Schauf, Managementtrainer und Serial Entrepreneur, Professor für Allgemeine BWL an der der FOM, Direktor des RIFAM Rhein-Ruhr-Institutes für angewandte Mittelstandsforschung und Vorsitzender der bdvb-Fachgruppe Mittelstand.
www.bdvb.de

bdvb
Das Netzwerk für Ökonomen

Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V.
Florastraße 29 • 40217 Düsseldorf • Tel. 0211 - 37 10 22

BDVB

www.bdvb.de

Positionierung/Aufgabe. Als unabhängiger, anerkannter und größter Verband der Wirtschaftsakademiker hat es sich der BDVB zur Aufgabe gemacht, angehenden und ausgebildeten Ökonomen eine exklusive Plattform zur gegenseitigen Unterstützung, Zusammenarbeit und Pflege freundschaftlicher Kontakte zu bieten. Der Verband existiert seit 113 Jahren.

Mitglieder. 10.000

Organisation. Das Netzwerk für Ökonomen ist regional organisiert in Bezirks-, Hochschul- und Fachgruppen.

Mehrwert für Mitglieder. Rund 300 Veranstaltungen jährlich – vom Stammtisch über Weiterbildungsseminare, Unternehmensbesichtigungen und Fachvorträge. Der BDVB bietet Hilfe in Studium, Beruf, Weiterbildung und bei der Karriere. Mitglieder-Magazin „bdvb-aktuell“, Newsletter, die Magazine „Wirtschaftswoche“ und „Euro“ und „Focus“ als ePaper sorgen dafür, dass alle Mitglieder up to date sind. Über das „Mitgliedschaft mit Mehrwert“-Programm profitieren BDVBler von den Rahmenvereinbarungen mit Unternehmenspartnern.

Beitrag. 53/99 Euro für Studierende/mit regelmäßigem Einkommen, 149 Euro für Inhaber eines Hochschulabschlusses und fördernde Mitglieder sowie 400 Euro für Unternehmen pro Jahr.

CareerVenture - Exklusive Recruitingveranstaltungen

www.career-venture.de

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

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

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

Beitrag. Die Teilnahme ist für eingeladene Kandidaten kostenlos.

Sonstiges. Mehr Informationen und Bewerbung unter www.career-venture.de



mehr Informationen und
Bewerbung unter:
www.career-venture.de

Top-Kandidaten treffen Top-Unternehmen
Exklusive Recruiting-Veranstaltungen mit Einzelinterviews

business & consulting summer

28. Juli 2014 in Hamburg

Bewerbungsschluss: 22. Juni 2014



information technology fall

in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Informatik (GI) an der Universität Stuttgart

22. September 2014 in Stuttgart

Bewerbungsschluss: 24. August 2014



business & consulting fall

27. Oktober 2014 in Frankfurt/Main

Bewerbungsschluss: 28. September 2014



Auszug unserer Referenzen:















www.career-venture.de



Ci CAREERS INTERNATIONAL

Are you looking for an international career?
Discover unexplored careers, meet the employer your talent deserves!

Summits



Top Women
14 NOVEMBER 2014, Brussels
For ambitious women with real leadership potential and up to 5 years of work experience.

Top Engineers

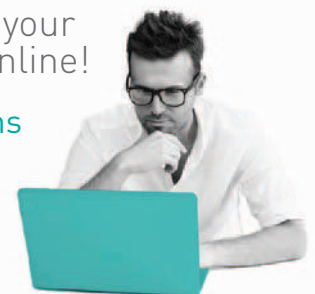
12 DECEMBER 2014, Brussels
For talented engineers coming from multiple disciplines and up to 2 years of work experience.



OneDayWith

Meet the employer your talent deserves... online!

- Online presentations
- Live Chats



Upcoming events:

L'ORÉAL    More to come...

Check the full list of events on www.careersinternational.com

Enactus

www.enactus.de/

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

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

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

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

Beitrag. Die Mitgliedschaft für Studierende ist kostenlos.

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



enactus

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

Entrepreneurial
Unternehmerischer Geist leitet das Handeln und Helfen der teilnehmenden Studierenden

Action
Die Organisation zielt auf den Gestaltungswillen Dinge positiv zu beeinflussen

us
Eine weltweit handelnde Organisation mit gemeinsamen Werten

enactus Alumni

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

www.enactus.de <http://www.facebook.com/enactus.alumni>

Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten

Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

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

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

JURAcon

meet@

JOBCON ENGINEERING

JOBCON FINANCE

heads & hands

IQB.de
CAREER SERVICES

Kooperationspartner
Jobguide

Wer die Zukunft erforschen will, forscht bei academics.de

Aus dem Hause
DIE ZEIT

Der kompetente Stellenmarkt aus dem Hause DIE ZEIT bietet eine Vielzahl Praktika, Abschlussarbeiten und Jobangebote attraktiver Unternehmen für Studenten, Absolventen und Nachwuchswissenschaftler, die im Bereich Wissenschaft, Forschung und Entwicklung arbeiten möchten.

Jetzt einfach kostenlos registrieren, gezielt informieren, sofort profitieren.



Montag, 29.09.2014, 10-14 Uhr
65. Internationale Automobilausstellung - Hannover

Herzlich willkommen auf der IAA 2014. Beste Voraussetzungen für den direkten Kontakt zu Automobilunternehmen und Informationen zum Berufseinstieg.

Die Veranstaltung „workING“ richtet sich an Studierende verschiedener Fachrichtungen und zeigt in spannenden Fachvorträgen unterschiedlichste Facetten der heutigen Arbeitswelt in der Automobilindustrie. Studierende können dabei direkt mit Mitarbeitern aus den Fach- und Personalabteilungen ins Gespräch kommen und sich bei einem anschließenden Messebesuch auf der IAA näher informieren.

Nähere Informationen unter: www.iaa.de

Kontakt: Dr. Sascha Pfeifer · ☎ 030-897842-286 · ✉ pfeifer@vda.de

NUTZFAHRZEUGE
65. INTERNATIONALE AUTOMOBIL-AUSSTELLUNG

Zukunft bewegen



IAA

25. SEPTEMBER – 02. OKTOBER 2014
HANNOVER

Ohne Marketing
würdest Du niemals Deine Lieblingschips finden!




MTP – Marketing zwischen Theorie und Praxis e.V.

Ein Verein. Eine Idee. Viele Facetten.

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

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

marketing leben.  mtp

Smalltalk for Big Business.

Finde die besten Jobs in der Region.
Auf der Jobmesse in deiner Nähe.

Eintritt
frei.

www.absolventenkongress.de

Veranstaltet von  **staufenbiel**
Institut



connecticum 2015

13. Internationale Firmenkontaktmesse Flughafen Berlin-Tempelhof, 5. bis 8. Mai

4 Tage, 400 Unternehmen für Deine Karriere

Praktika • Abschlussarbeiten • Trainee Stellen • Direkteinstieg • Akademiker-Jobs

Logübersicht der Messe-Aussteller auf der connecticum 2014. www.connecticum.de/die-unternehmen

400 renommierte Arbeitgeber aus ganz Deutschland, Europa und Asien präsentieren sich mit Messeständen, Firmenvorträgen, Einzelgesprächen und ihren Stellenangeboten.

Der Eintritt ist frei. Für alle Studenten, Absolventen und berufserfahrene Akademiker aus dem In- und Ausland. Schwerpunkte: Informatik, Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften.

Der Eintritt ist frei!
Jetzt Infopaket zur connecticum anfordern!

Freu Dich auf die Zukunft! www.connecticum.de/check-in

Weitere interessante eMagazines zum Download



IMRESSUM

© 2014 matchboxmedia, Düsseldorf

ISBN: 978-3-938569-47-4

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

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

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

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

Redaktion: Annette Eicker (Hrsg.), Kirstin von Elm, Ulrike Heitze, Julia Leendertse, Melanie Rübartsch
redaktion@matchbox-media.de
Grafik: Ulrich Schmidt-Contoli
Anzeigen: anzeigen@matchbox-media.de
Kooperationen: Britte Wenzel
Druck: Druckerei Griebsch & 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.