

# Jobguide

by matchboxmedia<sup>©</sup>

Annette Eicker (Hrsg.)  
Februar 2014

# Professional

## Ein toller BOSS!

Was Führungskräfte heute  
drauf haben müssen

## Gehalt 2014

Genug wissen,  
klug verhandeln!

61 Unter-  
nehmen, die  
Jobwechsler  
suchen

## Career

<b>Career News</b> .....	4
<b>How to become a better boss</b> .....	8
Ein guter Chef zu sein, ist eine Fähigkeit, die man erlernen kann, sagt Julian Birkinshaw, Professor an der London Business School	
<b>Warum laufen Sie denn?</b> .....	12
Wie eng hängen Leadership und Laufen, Exzellenz und Extremsport zusammen?	
<b>Interview:</b> Medaillengewinnerin Heike Drechsler über Leistungssport und beruflichen Erfolg.....	15
<b>Career News International</b> .....	16

## Company

### Porträts von Arbeitgebern

Porträt: Allianz.....	19
Porträt: Baum Reiter & Kollegen.....	22
Porträt: Brose.....	24
Porträt: Cenit.....	26
Porträt: Computacenter.....	28
Porträt: Douwe Egberts.....	32
Porträt: Ebner Stolz Mönning Bachem.....	34
Porträt: Michalski Hüttermann.....	38
Porträt: Porsche Consulting.....	40
Porträt: RWE.....	44
Porträt: SEW Eurodrive.....	47
Porträt: TÜV Nord.....	50
Kurzporträts von Accenture bis ZF.....	54

## Management

<b>Wir sind nicht so kosmopolitisch, wie wir glauben</b> .....	80
Interview: Insead-Professor Pankaj Ghemawat über die globale Vernetzung der Märkte und Arbeitswelten	

## Cash

<b>Cash News</b> .....	84
<b>Gehaltsrunde 2014</b> .....	86
So viele Gehaltsbonbons sind drin	

## Know-how

<b>Business Schools im Porträt</b> .....	94
<b>Netzwerke:</b> Kooperationspartner von Jobguide Professional.....	96
<b>Impressum</b> .....	105



Fotos: J. Birkinshaw (LBS)/privat; P. Ghemawat/privat; Fotolia.com/Stefan Schurr; istockphoto/mabel23

80

## Wir sind nicht so kosmopolitisch, wie wir glauben

Er ist einer der globalen Management-Gurus: Pankaj Ghemawat war jüngster Professor in Harvard und lehrt heute „Global Strategy“ an der Ise Business School. Ein Interview über sein Buch „World 3.0“ und die Konsequenzen der Globalisierung für unser Arbeitsleben.



12

## Sport und Führung

Viele Top-Führungskräfte joggen, nehmen an Marathons teil oder betreiben anderen Sport auf hohem Leistungs-niveau. Welcher Zusammenhang besteht zwischen beruflichem Erfolg und sportlicher Aktivität? Jobguide-Autor Joachim Gutmann befragte Wissenschaftler.

# Topics

# 8

## How to become a better boss

Manchen Menschen liegt es zwar mehr als anderen, eine gute Führungskraft zu sein, aber grundsätzlich wird man nicht genialer Boss geboren, sondern man kann es lernen. Wie man es lernt und was gute Führungskräfte heute und in Zukunft ausmacht, erklärt Julian Birkinshaw, Professor an der London Business School, im Interview mit unserer Korrespondentin Barbara Barkhausen.



# 86

## Gehaltsrunde 2014

Was bringt die Vergütungsrunde 2013? Wie viel wird derzeit gezahlt? Was ist an Steigerung drin? Wir verhandelt man geschickt? Gehaltsexpertin Ulrike Heitze gibt Antworten.

Jobguide

# 02-14

Inhalt

## Selbstkritik üben

Warum scheitern viele erfolgreiche Manager beim Jobwechsel? Weil sie vor lauter Erfolgserlebnissen und Beweihräucherung den realistischen Blick für die eigenen Fähigkeiten verlieren, erklärt ein Psychologe im Tagespiegel Sein Tipp: regelmäßig neutrales Feedback einholen.

Quelle: Tagesspiegel



## Ich Chef, du nix

In einer Forsa-Studie halten sich 95 Prozent der Vorgesetzten für einen guten Chef und für akzeptiert bei ihren Mitarbeitern. Eine Gallup-Studie ergab hingegen, dass 85 Prozent der Beschäftigten ihren Job schrecklich finden und jeder Vierte innerlich gekündigt hat. Und laut einer Befragung der Ruhr-Uni Bochum ist der Chef Kündigungsgrund Nummer eins. Quelle: Handelsblatt

Jobguide

## Vier Jahre geistige Hochleistung kostet die Gesundheit

Alexandra Michel, Dozentin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Marshall School of Business der Universität von South Carolina begleitete neun Jahre lang Investmentbanker. Sie waren bei ihrem Berufseinstieg im Schnitt 28 Jahre alt und als sie aus dem Job wieder ausstiegen, weil sie ihre Bank durch jüngere ersetzte, Mitte 30.

Sie arbeiteten rund 120 Stunden pro Woche waren rund um die Uhr erreichbar. Wegen dieser Dauerbelastung spürten die engagierten Wissensarbeiter schon nach kurzer Zeit erste Ermüdungserscheinungen des Körpers, litten - trotz aller Euphorie für ihren Job, unter Schlafproblemen, Schmerzen oder Infektanfälligkeiten. Sie kontrollieren energisch ihren Körper, machten weiter - bis im vierten Jahr die Balance kippte. Sie verloren Haare, hatten mit Gewichtsproblemen und massiven Schlafstörungen zu kämpfen, oder sie wurden von Substanzen abhängig, was sich auch auf die Qualität der Arbeit auswirkte. Einige reduzierten daraufhin zwar ihre Arbeitszeit oder entwickelten Strategien, um Prozesse zu beschleunigen.

Nach sechs Jahren teilten sich die Banker in zwei Lager: Die einen machten trotz Krankheiten weiter, die anderen akzeptierten schließlich ihren schwächelnden Körper. Sie waren dann oft gezwungen, aus gesundheitlichen Gründen auszusteigen, während die anderen immer noch akzeptable, aber nie mehr brillante Arbeit ablieferten. Fazit der Langzeitstudie, die



das Manager-Magazin jetzt vorstellte: nach vier Jahren sind allzu ehrgeizige Aufsteiger am Ende. Gleichzeitig entlarvte die Untersuchung, wie die Banken ihre Mitarbeiter manipulierten: Die Praxis, ihnen Freiheiten ohne Grenzen einzuräumen, sichere dem Unternehmen Höchstleistungen. Weil den betroffenen Mitarbeitern jedoch die Grenzen fehlten, führte das zu dem Teufelskreis aus Höchstleistungen und Krankheitsbild. Das Ganze habe auch höchste Relevanz für andere Industrien, denn nach dem Ausstieg fingen die Ex-Banker in in Unternehmensberatungen oder anderen Zukunftsbranchen an, um nach kurzer Zeit erneut in eine Tretmühle mit 100 und mehr Wochenarbeitsstunden zu geraten. Die Folge, so Studienleiterin Michel: „Sie verändern die Wirtschaft und die gesamte Gesellschaft.“

Quelle: Manager-Magazin

## Besser Mono- statt Multitasken

Multitasking macht blöd und asozial. Auf diesen Nenner lassen sich die Erkenntnisse des Kommunikationsprofessors Clifford 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

# News

# Soviel Bart geht im Job

Dieter Zetsche von Daimler hat einen recht imposanten, 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 mit den trendigen Drei-Tage-Bärten, die sich die Bayern- und Dortmund-Trainer Pep Guardiola und Jürgen Klopp gerne leisten? Dieser Frage ist die Wirtschaftswoche nachgegangen. Ihre Bilanz: Der Bart sei im Job wohl durchaus akzeptiert, schreibt die Wirtschaftswoche, und bei anständiger Pflege auch kein Karrierekiller, faktisch seien die hiesigen Chefetagen aber mehrheitlich glattrasiert. In dem Bemühen Macht und Autorität auszustrahlen will niemand durch „Abweichung“ herausstechen. Demonstrative Lässigkeit – etwa mit Drei-Tage-Bart – ist verpönt, vor allem in konservativen Branchen. Einheitsgrau plus Einheits-Nicht-Behaarung schafft Zugehörigkeit. Und: Führungskräfte wollen nicht als „der mit dem Bart“ erinnert werden, sondern als „der mit den guten Zahlen“. In US-Unternehmen sieht man das allerdings entspannter. Unterm Strich ist ein gepflegter Bart – auch in der Drei-Tage-Variante – tatsächlich jobkompatibel. Je höher es auf der Karriereleiter aber geht, desto eher muss Mann schauen, ob er sich leisten kann und will, aus dem Rahmen zu fallen. *Quelle: Wirtschaftswoche*



# Wie man einen unproduktiven Tag rettet

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 hirnleeren 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 Weiterbil-

dung 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*

Fotos: ArtFamily, Vlorel Sima, fotomekvalle fotolia.com



# Konkurrenz ist tabu

Wer seinem Arbeitgeber Kunden wegstibitzt und am Chef vorbei Aufträge für sie erledigt, muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen. Das hat jetzt noch mal das Hessische Landesarbeitsgericht bestätigt (Az. 16 Sa 593/12). Per Gesetz ist es einem Arbeitnehmer nicht gestattet, seinem Arbeitgeber in dessen Marktbereich unerlaubt Konkurrenz zu machen.

*Quelle: Spiegel Online*

Jobguide

Career

## Frauenfreie Zone

Der Frauenanteil in den Spitzengremien deutscher Unternehmen kam auch 2013 nicht so recht aus den Puscheln, wie eine Studie des IW Köln ergab. So stieg die Frauenpräsenz in Aufsichtsräten zwar um zwei Punkte auf 15 Prozent, doch in den Vorständen – den eigentlichen Entscheidungszentren – sind es unverändert mickrige vier Prozent. In der Wissenschaft sieht es nicht besser aus: Nur jede fünfte Professur geht an eine Frau. Und nur 16 Prozent der Forscherstellen außerhalb der Uni sind mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

Quelle: dpa, Handelsblatt



## Sportler sind keine besseren Menschen

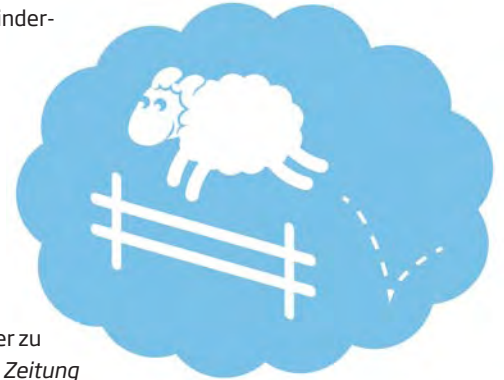
Bei Bewerbungen wird ja gerne nach bevorzugten Sportarten gefragt. Der Kandidat wandert dann schnell in die Teamplayer- oder die Einzelkämpfer-Schublade und wird mit entsprechenden Attributen versehen. Eine neue Studie zeigt: Alles Mumpitz. In der Analyse von 21 sozialen Kompetenzen unterschieden sich Mannschaftssportler nicht von Individual- und Nicht-Sportlern. Auch die Unterschiede zwischen Sportarten waren minimal. Quelle: Haufe Personal

Jobguide

## Da hilft auch kein Schäfchen zählen

Ob man da noch einen Führungsjob haben möchte? In der Befragung einer Schwarzwälder Privatklinik unter 1.000 Managern gaben 59 Prozent an, Probleme mit dem Schlafen zu haben. Sie können lange nicht einschlummern oder wachen nachts mehrfach auf. Besonders oft sind Frauen und Manager jenseits der 45 betroffen. In der Folge schleppen sich die Chefs dann matt durch den folgenden Tag. Anhaltende Schlafprobleme führen schließlich, so Mediziner, zu einer verminderten Leistungsfähigkeit und emotionalen Ausbrüchen. Den Befragten machen es vor allem nächtliche Arbeitszeiten und reisebedingte Jetlags schwer, regelmäßig und besser zu schlafen. Vielleicht sollten sich die deutschen Führungskräfte deshalb ein bisschen mehr für die japanische Mittagsschlafkultur einsetzen: Dort ist der Power-Napp am Mittag höchst erwünscht. 15 Minuten Nickerchen reichen aus, um wieder ein Drittel leistungsfähiger zu werden.

Quelle: Süddeutsche Zeitung



## Jobhopping nur in kleinen Dosen

Wie oft darf man den Job wechseln, ohne dass es unangenehm auffällt? Dieser Frage geht ein Beitrag in der Ingenieurkarriere nach. Die Antwort fällt leider nicht eindeutig aus. Personalexperten sind sich uneins darüber, ob fleißiges Jobhopping beim nächsten Arbeitgeber schlecht ankommt oder nicht. Insbesondere mittlere und kleine Unternehmen legen Wert darauf, dass sich Mitarbeiter längerfristig auf die Firma einlassen. Ein allzu häufiger Wechsel kann da falsche Signale setzen. Man könnte dem Bewerber ein Loyalitätsproblem und Opportunismus unterstellen. Anders verhält es sich bei Projektgeschäften. Durch die

zeitlich begrenzte Tätigkeit liegt der Jobwechsel dort näher als in anderen Bereichen. Aber auch hier sollten Bewerber ihre Wechselambitionen plausibel begründen, etwa mit dem Wunsch zur Weiterentwicklung und nach Abwechslung. Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass man zu Jobbeginn zügig in einer längeren Anstellung – mindestens zwei Jahre – landen sollte. Dabei sei es kein Karrierekiller, wenn man beim ersten Anlauf während der Probezeit wieder das Handtuch wirft. Allerdings sollte der zweite Versuch dann wirklich dauerhafter sein.

Quelle: Ingenieurkarriere

## Zweiter Anlauf okay

Darf man sich auf eine Stelle mehrmals bewerben? Kommt drauf an, meint Karrierecoach Martin Wehrle. Ist die gleiche Stelle nach drei, vier Wochen wieder ausgeschrieben, war fürs Unternehmen wohl kein passender Kandidat dabei. Erneutes Bewerben also sinnlos. Taucht die Stelle nach sechs Monaten wieder auf, kann ein zweiter Anlauf lohnen, weil die erste Besetzung fehl geschlagen ist. Wichtig: Anschreiben und CV nochmal überarbeiten und das Feedback von damals einarbeiten.

Quelle: Zeit

# News

# So vermeidet man den Präsentationshorror

Der angemessene Umgang mit Powerpoint ist leider nicht jedem Vortragenden in die Wiege gelegt. Ein Gastautor im SlideShareBlog hat deshalb die Top-Ten der schlimmsten Fehler zusammengestellt. Hier eine Zusammenfassung der wichtigsten Tipps:

Wir müssen draußen bleiben: Fachchinesisch und Bullshit-Bingo-Wörter. Wer hochtrabend spricht, beweist keine Kompetenz, sondern langweilt seine Zuhörer. 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. Tipp: Wer viele Details zeigen will, macht Ausdrucke fürs Publikum.

Es ist schön, wenn Vortragende in ihrem Thema aufgehen und sich gut auskennen. Trotzdem sollten Sie nicht all Ihr Detailwissen über dem Zuhörer ausgießen. So genau will der es gar nicht wissen. Reduzieren aufs Wesentliche ist hier das Geheimnis.

Ein paar Zahlen von hier, ein paar Grafiken von da, dazu die Infos aus der letzten Präsentation, ein bisschen verrührt und fertig ist der nächste Vortrag. Kann funktionieren, aber leider wird man diesem Stückwerk die Stücke immer ansehen. Jede Präsentation braucht

ihre eigene Dramaturgie – und der Zuhörer hat ein bisschen Mühe verdient. Mit Bildern holt man Zuhörer ab – so weit, so gut. Wenn die ausgewählten ClipArts aber 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. Tipp: Drei Punkte pro Folie sollten reichen.

Quelle: SlideShareBlog



## Von wegen ausgebrannt

Die Zahl der Menschen, die ihren Beruf als unangenehm stressig empfinden, steigt kontinuierlich. Burnout-Diagnosen sind schwer in. Und ganze Industrien verdienen gut daran, die ausgepöbelten, ausgebrannten Arbeitnehmer zu regenerieren.

Ausruhen, entspannen, einen Gang zurückschalten ist die Devise. Alles Mumpitz und gefährliche Augenwischerei stellt Martina

Leibovici-Mühlberger in ihrem Buch „**Die Burnout-Lüge - Was uns wirklich schwächt, Wie wir stark bleiben**“ fest (Verlag edition a, 222 Seiten, 19,95 Euro). Laut der Ärztin und Psychotherapeutin segelt unsere Gesellschaft am eigentlichen Problem vorbei. Denn das sei primär nicht zu viel Arbeit – regelmäßig eine gute Mütze Schlaf könnte da Wunder wirken – sondern die Inhaltsleere unserer Jobwelt.

Alles reguliert und kontrolliert, alle Lebendigkeit und Dynamik, die unser Wesen als Mensch ausmachen, abgestellt. Studien dagegen zeigen, dass uns positive soziale Interaktion glücklich, entspannt und zufrieden macht. Das sei, so Leibovici, was unsere Gesellschaft vor dem kollektiven Ausbrennen schützen könnte.

Doch wie dorthin gelangen? Die Medizinerin empfiehlt: sich selbst wieder finden, Vertrauen zu sich haben, Mut zur Andersartigkeit entwickeln, die gängigen Erwartungen unserer Zivilisation abschütteln, herausfinden, wer man ist und danach leben. Keine kleine Aufgabe, weder für die Gesellschaft noch fürs Individuum. Auf jeden Fall anstrengender als in der Reha zum Anti-Stress-Wassertreten aufzulaufen.

**Jobguide-Fazit:** Leibovici analysiert sehr eindrücklich und scharfzüngig, manchmal allerdings ein bisschen ausschweifend, die Schwächen in unserem System. Ihr Buch ist deshalb mehr Gesellschaftskritik als praxisnaher Ratgeber für Gestresste – aber in jedem Fall lesenswert.

Quelle: amazon

## Viele Bewerber bekommen kein Feedback

Die Personalberatung Hays hat sich in Personalkreisen nach den Trends in Sachen Bewerbung umgehört: Danach geben 45 Prozent der Unternehmen Bewerbern nach dem Vorstellungsgespräch kein Feedback, 65 Prozent geben zudem bei einer Absage keine qualifizierte Rückmeldung zu den Gründen. Was für Bewerber zunächst mal unerfreulich klingt, bedeutet aber im Umkehrschluss, dass jede zweite bis dritte Firma doch Stellung nimmt. Jobkandidaten sollten dort genau hinhören und bei Bedarf nachbohren. Weitere Erkenntnis: Bewerber dürfen es nicht eilig haben. Bei jedem dritten Unternehmen dauert es zwei Monate und länger bis zur Unterschrift.

Quelle: Hays

Jobguide

## Julian Birkinshaw from London Business School

Wenn jemand einen besonders guten Job macht, dann neigen wir dazu, zu sagen, dass er oder sie ein geborener Leader ist. Apples Steve Jobs war so jemand. Aber bedeutet, ein „geborener“ Leader zu sein auch automatisch, eine gute Führungskraft zu sein?


Jack Welch, ehemaliger CEO von General Electric, sagte einmal während des World Business Forum 2012: "It's all about building great organizations. This whole game of business revolves around one thing - you build the best team and you win." Um aber das beste Team zu formen, muss man eine gute Führungskraft sein, nicht nur ein visionärer Leader, sagt Julian Birkinshaw, Professor of Strategy and Entrepreneurship an der London Business School und Autor des Buches *Becoming a Better Boss*. Barbara Barkhausen hat mit ihm gesprochen. Das Interview führte sie in englischer Sprache.

### What does a good boss look like?

This is actually more straightforward than you might think: We all want support from our boss, encouragement and recognition for what we have achieved. A good manager gives us interesting and challenging work that is valuable to the organisation, and allows employees to bring their own creativity to their daily work. He gives them support and encouragement, opens doors and gives access to information. When you ask people about this it is a near consensus that these are the key attributes of a good boss and this applies to every job.

### Who can you name as an example of a good boss?

This is not necessarily a big figurehead leader. Steve Jobs for example was a great visionary, but he was a real micromanager and had an intimidating approach, so his style was not in line with what I just talked about. But one interesting transition was for example at General Electric when Jack Welch handed over to Jeff Immelt. Welch was old school, larger-than-life leader who liked to show he was the boss, whereas Immelt is more softly spoken, preferring to get people to



How to  
become a  
better  
boss





Management



## ÜBER JULIAN BIRKINSHAW

**Julian Birkinshaw** ist Professor of Strategy and Entrepreneurship an der London Business School und Autor von, neben anderen Titeln, *Reinventing Management* (2010) und *Becoming a Better Boss* (2013). Er ist der Co-Gründer des Management Innovation Lab mit Gary Hamel. Das Thinkers50 Ranking platzierte Julian Birkinshaw auf Platz 39 weltweit. Die Ehrung existiert seit 2011 und ist wird international anerkannt als der „Oscars des Management Denkens“.

### **Becoming a better boss**

Why Good Management is So Difficult

John Wiley & Sons, 1. Auflage  
September 2013

176 Seiten, Hardcover  
24,90 Euro

ISBN 978-1-118-64546-8



work things out for themselves and to get the credit for it. This is an example of how big companies have evolved. Another example is the CEO of EasyJet in the UK, Carolyn McCall. She is a very facilitative leader, who works very hard to get the best out of people. She is very charismatic, but also understated and gets out of her way to help employees.

**Are there people who are just not suited to be a boss or can every one of us learn what it needs?**

>> There are people for whom being a good boss comes more naturally than for others, but it is actually a learned skill. <<

Yes, anybody can learn it. Of course there are people for whom being a good boss comes more naturally than for others, but the whole point of the book is that being a good boss is actually a learned skill – it is something we all have to work on. It doesn't happen overnight; you need to learn the skills of management gradually over time, as a lot of the key behaviours, such as giving power to others, go against our natural instincts.

**What do you mean with it goes "against our natural instincts"?**

We are not as rational as we think, and it is human nature to have a deep seated aversion to risk. So the vast majority of senior people in organisations are prone to seek out control, especially in difficult times. It is also human nature to hold onto information and even to credit for the achievements of those in your team.

**But how can you then learn to be a better boss?**

Know your own strengths and motivators, but also your own weaknesses! You might need a neutral third party for this, an executive coach for example, who observes you and gives feedback. As an

example: If you're bad at keeping quiet in meetings, then give the chairmanship to someone else. If you're bad at handing over authority, then chop a project into pieces and only take one part of the project and formalise how often the others report back to you.

In your book you write about the "wisdom of the crowd" being an essential contributor to a good manager...

Listening to people around and beyond a corporation is vital, but it is important to do this powerfully and not stupidly. As an example: When Barack Obama first came into office he had a briefing book where the people of America could post ideas for new policies. One was to make Marihuana legal for example, so there were many unhelpful answers. This shows how important it is to ask a sufficiently narrow question, to think how you deal with the responses and to get a bunch of people that is competent and accountable.

Is a good manager from 20 years ago still a good boss today?  
And will a manager from today still be good in the next 20 years in your opinion?

The technology revolution has changed the role of the manager: Now workers have access to information as well and not only managers. Managers used to channel this information. Their role has now changed from an information sharer to managing people. 20 years ago you could hide behind information, but today the manager's role is much more visible. In the future they will have an even greater responsibility to motivate people, get things done and create an emotional connection. Information and knowledge won't be a scarce resource in the future anymore.

What will this mean for the qualities that executives will need to succeed in the future?

Emotional intelligence will be much more important in the future, understanding peoples' views and concerns will become a major skill set.

After the failures during and after the financial crisis, how can we reinvent our management? Is this possible?

During the financial crisis we had to realise that traditional management has failed and that the performance by the big bank managers was highly inadequate. One solution was for regulators to impose external regulations to prevent failures, another to reinvent our management practices. Some local banks like Barclays in the UK have decided to take on responsibility and change their management approach for example. The bank is seriously looking into understanding trust and integrity, but we need to wait on this as culture change can take decades. The Swedish bank Handelsbanken is another example



Julian Birkinshaw is convinced: In the future leaders will have a greater responsibility to motivate people and create an emotional connection.

of reinvented management. They were unaffected by the credit crisis because they gave responsibility to the individual branch managers who have total authority within their local area. The principle works with the assumption of individual trust. And another example is the Indian company HCL Technologies, where its CEO Vineet Nayar decided that to differentiate the company he would develop a management approach he called "employees first, customers second" – assuming that happy employees lead to stronger customer relationships.

### ÜBER DIE LONDON BUSINESS SCHOOL

**Studenten:** rund 2.000 (33% weiblich, 67% männlich)  
**Internationale Studenten:** 94 %  
**Länge der Programme:** 15-21 Monate  
**Kosten MBA Programm:** £ 61,400  
**Akkreditierung:** Equis, Amba, AACSB  
**Web:** www.london.edu

How do MBA students handle the topic leadership at business schools? Is it one of their top priorities?

I have found that not many young MBA students are interested in management and leadership. It is only the senior students that pick up the topics hungrily. But I do believe that many MBA courses are too technical and that we need to teach more how to be better managers as many graduates start out as consultants and go into management later. But then they often don't receive any formal training anymore, when they would need it.

Jobguide

# Warum laufen Sie denn?



Wer sich auf den Führungsetagen von Unternehmen umschaut, findet viele fleißige Athleten. Und wer die Vortragssäle hochrangiger Konferenzen frequentiert, hört dort viele ehemalige Leistungssportler, die über Führung referieren. Wie eng der Zusammenhang ist zwischen Leadership und Laufen, Exzellenz und Extremsport, hat sich Joachim Gutmann gefragt, Jobguide-Autor und Chefredakteur von Health@work.



Führungskräfte haben einen Knochenjob. Und deshalb brauchen sie einen Ausgleich. Sport schadet da bekanntlich nicht. Ein gesunder Geist und so weiter. Also gelegentliches Joggen, einige Bahnen im heimischen Pool, ein entspanntes Stündchen im Fitnessstudio oder auf dem Tennisplatz. Aber dass sich gerade Extremsportarten wie Triathlon oder Ultramarathon ideal eignen, liegt nicht unmittelbar auf der Hand.

Doch genau das haben Wissenschaftler der Otto-Friedrich-Universität Bamberg herausgefunden: Extremsport verträgt sich hervorragend mit einer Tätigkeit als Führungskraft. Das Forscherteam um den BWL-Professor Wolfgang Becker hat dazu eine Gruppe von Triathlon betreibenden Führungskräften eingehend befragt und den Zusammenhang zwischen körperlicher und geistiger Fitness bestätigt gefunden: „Eng mit der Steigerung der mentalen Stärke ist die Steigerung der Ausdauer verbunden“, berichtet Becker. So gaben seine Probanden an, durch den Sport konzentrierter und kraftvoller zu arbeiten, geistig frischer zu sein und während langwieriger Projekte und

zäher Verhandlungen ein besonderes Durchhaltevermögen an den Tag zu legen. Das entscheidende Erfolgskriterium für die Bewältigung der sportlichen Extremdistanz sei die Motivation, sagt Becker. Sie müsse von innen kommen.

Das sieht auch der ehemalige Unternehmensberater, Buchautor und Extremsportler Norman Bücher so: „Für mich bedeutet extrem, dass man seine persönliche Komfortzone verlässt, sich in unbekanntes Terrain wagt und an seine individuellen Grenzen geht.“ Seine Jogging-Strecke: die chilenische Atacama-Wüste. In 14 Tagen durchquert er sie zu Fuß und legt dabei 600 Kilometer und 6.000 Höhenmeter zurück. Oder er umrundet nonstop den Mont Blanc – 166 Kilometer und 9.400 Höhenmeter. Unbekanntes Terrain erobert auch Thomas Tribius zu seiner Zeit als Chief Information Officer bei der Otto Group in Hamburg. Ihn trieb es mal 24 Stunden durch die Straßen von Berlin – 202 Kilometer, kaum Höhenmeter – ein anderes Mal 100 Kilometer durch den Thüringer Wald – 2.500 Höhenmeter).

Jobguide

## Die Macht der Willenskraft

Auch in den Dax-Konzernen gehört es zum guten Ton, dass man sich körperlich betätigt: Jürgen Hambrecht, langjähriger Vorstandsvorsitzender der BASF, joggt, Wolfgang Reitzle, Chef der Linde AG golft, Michael Diekmann von der Allianz kann Karate. Oder sie haben eine Sportvergangenheit: Ex-Siemens-Chef Peter Löscher war einmal Kapitän der österreichischen Volleyball-Nationalmannschaft. Jürgen Wirths, Ex-Vorstandsvorsitzender bei Weru stand in den 90er Jahren zweimal als Deutscher Meister im Dressurreiten auf dem Treppchen, Kion-Aufsichtsrat Harald Pinger spielte Hockey auf Bundesliganiveau, Ex-Metro-Chef Hans Joachim Körber war Torjäger beim Wasserball. Und Götz Werner, Gründer der Drogeriemarktkette DM, ruderte und brachte es bis zum Deutschen Jugendmeister im Doppelzweier.

Wenn die Führungsfiguren es vormachen, gilt auf den Ebenen darunter allemal: Ein Quantum körperlicher Fitness ist heute Bedingung im Management. Aber Leistungssport als Managerschule, die sportliche als Metapher für die berufliche Arena – ist das mehr als eine neue Masche der Managementgurus, mehr als ein Zubrot für verdiente Sportskanonen? Die Bamberger Betriebswirte meinen, ja: „Wer sich trotz Regens die Laufschuhe schnürt, überwindet auch beruflich Durststrecken leichtfüßiger als andere.“ Erfolg beginnt im Kopf. Unser Wille, die mentale Kraft, entscheidet über unseren Erfolg.

Und ganz gleich, ob es darum geht, einen Großkonzern zu managen, einen Vortrag vor Publikum zu halten, vor einer entscheidenden

sagt der Professor und Sportpsychologe, würden hohe Anforderungen gestellt: „Es gilt, unter Wettbewerbsdruck und den Augen einer kritischen Öffentlichkeit anspruchsvolle Ziele anzusteuern, obwohl im Falle eines Misserfolgs schädigende Konsequenzen drohen. Oft hat man keine Chance für einen zweiten Versuch.“ Und sowohl beim Leistungssport als auch in der Führung sind Ehrgeiz, Disziplin und Ausdauer notwendige Eigenschaften. Auch persönliche Stärken wie Mut, Flexibilität und Begeisterung sind in beiden Disziplinen gefragt. Vor allem aber mentale Stärke.

## Läufer sind Individualisten

Doch wenn schon Leistungssport, warum dann als einsamer Wolf? Teamsport wie Fuß- oder Basketball kann zumindest noch als Trainingsfeld für Teamgeist und Mitarbeiterführung gesehen werden. Doch Extremsportler trainieren allein und laufen nur für sich. Beckers Befragte sehen sich daher auch zu 80 Prozent als Individualisten. Aber alle schätzen auch das soziale Umfeld der Sportart. „Dass Triathleten Einzelkämpfer sind, hat keine entscheidend negative Auswirkung auf die Führungspersönlichkeit“, schlussfolgert Becker.

Entscheidender ist, dass Ausdauersportler ihre Fähigkeit schulen, selbst gesteckte Ziele zu erreichen. Die realistische Einschätzung der eigenen Möglichkeiten immunisiert sie vor Enttäuschungen. Zudem empfinden die Extremsportler den Triathlon auch als Quelle beruflichen Prestiges. „Der Extremsport bewegt sich viel näher am wirklichen Leben, als viele denken“, sagt Atacarma-Jogger Bücher.



### ÜBER DEN AUTOR

Joachim Gutmann ist Chefredakteur und Herausgeber der Zeitschrift health@work.

**Health@work**  
ist das erste Fachmagazin für betriebliches Gesundheitsmanagement  
[www.health@work-online.de](http://www.health@work-online.de)



Abschlussprüfung zu stehen oder um den Mont Blanc zu laufen: Immer benötigt ein Manager Eigenmotivation, Selbstmanagement, Selbstdisziplin, ein klares Ziel und geistige Stärke. „Intrinsische Motivation ist für Führungskräfte auch beruflich von Vorteil“, sagen die Forscher aus Franken. Zugleich gelte es, Hindernisse zu überwinden und Rückschläge zu verkraften. „Die Kunst besteht darin, in solchen Momenten nicht aufzugeben, sondern die Krisensituation zu meistern und seinen Weg beharrlich weiterzugehen“, meint Norman Bücher.

Im Leistungssport ließen sich eben idealtypisch die „außergewöhnlichen Anforderungen meistern, die auch der Managerjob mit sich bringt“, glaubt auch Hans Eberspächer. In beiden Bereichen,

# Der gewisse Kick

**Frau Drechsler, warum betreiben viele Führungskräfte Ausdauer- oder Extremsport?**

Führungskräfte suchen beruflich ständig nach Extremen, sie stehen unter Dauerspannung. Ein optimaler Ausgleich, um los lassen zu können, ist der Ausdauersport. Er stärkt Herz, Kreislauf und baut Stress ab.

**Aber ist nicht gerade Extremsport eher ein weiteres Austesten der Leistungsgrenze?**

Man muss in der Tat kein Extremsportler sein, um täglich seine Grenzen zu finden. Auf die Dauer kann es auch gefährlich für den Körper werden, wenn man ständig nach dem gewissen Kick sucht. Das richtige Maß der Dinge anzustreben ist auf die Dauer effektiver und gesünder.

**Welche Erfahrungen haben Sie selbst gemacht?**

Ich habe jahrelang als ehemalige Spitzensportlerin einen hohen Druck verspürt. Man geht täglich an seine gesundheitlichen Grenzen. Heute suche ich meine Herausforderungen im Gesundheitssport. Auch das gibt mir einen gewissen Kick, wenn ich den inneren Schweinehund täglich auf's Neue überliste.

Sport ist meine Energiequelle und obendrein ein schöner Ausgleich neben meinem beruflichen Alltag. Ich kann wunderbar abschalten und der Gemeinschaftssinn steht im Vordergrund.

**Welche für den Beruf wichtigen Eigenschaften werden durch Extrem- und Ausdauersport gefördert?**

Ausdauer, Konzentration, Grenzen überwinden, Kampfgeist, Zielstrebigkeit, Selbstbewusstsein. Es ist ein Kennenlernen der Persönlichkeit im Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen.

**Lernen Extremsportler besser als andere, mit Enttäuschungen umzugehen?**

Sport ist immer Sieg und Niederlage, nicht nur Extremsport. Wer das von Kindesbeinen an gelernt hat, kann auch in schwierigen Lebenslagen gut damit umgehen.

**Reizt Führungskräfte vielleicht auch das Prestige eines bewältigten Marathons oder Triatlons?**

Es sind immer schon die Extreme, die den Menschen fasziniert haben. Ausprobieren und der Aufgabe gewachsen sein, sind tiefe Urinstinkte, die uns antreiben und über die persönlichen Grenzen gehen lassen. Der Gesundheitsgedanke spielt da eine untergeordnete Rolle.

*Das Gespräch führte Joachim Gutmann*



## ÜBER HEIKE DRECHSLER

Bis heute ist sie die jüngste Weitsprung-Weltmeisterin: Mit 18 Jahren trat **Heike Drechsler** 1983 für die DRR in Helsinki zur Weltmeisterschaft an und siegte. Zwischen 1986 bis 1998 räumte sie dann bei den Leichtathletik-Europameisterschaften immer eine Goldmedaille im Weitsprung ab und hatte auch Erfolge im Sprint - 1986 bei den Europameisterschaften, bei den Weltmeisterschaften 1987, bei den Olympischen Spielen 1988 und den Europameisterschaften 1990. Bei der Olympiade 1992 wurde sie dann erstmals Weitsprung-Olympiasiegerin und gewann ein Jahr später bei den Weltmeisterschaften in Stuttgart wieder Gold. Heike Drechsler wurde vielfach geehrt, war 1986 DDR-Sportlerin des Jahres und 2000 Sportlerin des Jahres in Deutschland. Zwei Presse-Vereinigungen wählten sie 1986 zu Europas Sportlerin des Jahres und 1998 wurde sie mit dem Bambi ausgezeichnet. 2004 beendete Heike Drechsler ihre sportliche Karriere und ist heute Expertin für Leichtathletik beim Fernsehsender Eurosport.

Jobguide



## “To be honest...” and other tee-ups

“Don’t take this the wrong way...” or “I’m just saying...” or “I hate to be the one to tell you this...” or “to be honest...” Phrases like that creep into our daily conversations, but often they imply the opposite of what the words mean, as with the phrase, “I’m not saying...” as in “I’m not saying you are wrong, but...” For the listener such sentences can be confusing, finds the Wall Street Journal. “At first, they seem harmless, formal, maybe even polite. But they often signal that bad news, or even some dishonesty on the part of the speaker, will follow.” That is why these phrases are also called „tee-ups.“ What do you do with a golf ball? You put it on a peg at the tee - tee it up - and then give it a giant whack. Tee-ups are damaging our relationships and often we do not even know we’re using them. So how to stop us from uttering these sentences? „If you are feeling a need to use them a lot, then you consider the possibility that you are saying too many unpleasant things to or about other people,” says Ellen Jovin, co-founder of Syntaxis, a communication-skills training firm in New York. She considers some tee-up phrases to be worse than others. „Don’t take this the wrong way...” is „ungracious,” she says. „It is a doomed attempt to evade the consequences of a comment.” Her advice is either to slow down, just stop talking and think about whether what you wanted to say is something you should say at all. „Eliminating it will automatically force you to find more productive ways to be diplomatic,” Ms. Jovin says. “To be perfectly honest...” is another phrase, which signals a larger issue: If you need to announce you are honest now - does it mean you are usually bending the truth?”

Source: [blogs.wsj.com](http://blogs.wsj.com)

## The role of Chief Marketing Officers is changing

ARadical changes in the business environment and multi-dimensional professional demands are forcing the role of Chief Marketing Officers to evolve. The profiles of two successful CMOs can now look so different that it is hard to believe they hold the same positions, according to Egon Zehnder consultants Dick Patton and Rory Finlay. In their view, the CMO role is quickly diversifying across five critical axes, each marked by discrete tensions. These axes include, for example, the all-round business leader versus the specialist marketing guru or the forward-looking innovation champion versus the sales-now shopper expert. Few CMOs currently have a sufficiently broad palette of competencies to span these borders. The next step in the CMO evolutionary chain, say the authors, will be a leader who blends both comprehensive and specialized perspectives to guide the company’s ever-widening range of strategic marketing demands.

Source: [businessweek.com](http://businessweek.com)



## The importance of diverse leadership teams

London Business School professor Lynda Gratton often shares valuable advice in her newsletter ‘Hot Spots Movement’. In a recent edition she recounted three companies (BP, Royal Bank of Scotland, Nokia) she had researched on and how their failure to build diverse, highly collaborative leadership teams impacted on them: “At RBS, CEO Fred Goodwin isolated himself from his colleagues, failed to listen to others and behaved in an

increasingly idiosyncratic manner. At Nokia, the senior leadership team was for a long time extraordinarily homogenous (mostly men, mostly from Finland, mostly software engineers, mostly educated in Helsinki) and so failed to spot the rapid consumer developments in the Asian markets, or indeed the accelerating technological and design developments in Silicon Valley. At BP, the difficulties the leadership team had to integrate the US assets and build close collaboration with those that ran the US acquisitions were

the reason why safety standards never became globally embedded.” All these companies felt the impact of their failures and Gratton concludes how important it is to form leadership teams that think outside the box. She writes: “As the world becomes more complex, so it becomes ever more crucial to put together leadership teams who have sufficient diversity to see beyond the hubris and myopia, and sufficient collegiality to work collaboratively even when under stress.”

Source: [hotspotmovement.com](http://hotspotmovement.com)

# News



# The skill of the 21st century

Being able to handle data has grown in importance as a skill set in the past years. Leveraging complex data is nowadays sought after in areas such as economics and business, but also sports and healthcare for example. A 2011 report from McKinsey Global Institute suggested that the U.S. alone will require 140,000 to 190,000 more workers with "deep analytical" skills and 1.5 million more data-literate managers by 2018. This was supported by the 2012 IBM Tech Trends Report where more than half of the surveyed IT and business decision makers claimed that their organizations planned to increase their investment in business analytics.

Business schools as well as the Graduate Management Admission Council (GMAC), which administers the GMAT that most business schools demand as an entry exam, have adjusted to these new requirements. Since 2010, at least a dozen specialized master's programmes in business or data analytics have been launched at business schools and many more schools have integrated data analysis throughout their curricula. The GMAT exam also includes a data section called the Integrated Reasoning section since 2012. GMAC research has shown that these data analysis skills are valued by corporate recruiters and business school alumni alike. Almost all employers surveyed in GMAC's 2012 Corporate Recruiters Survey said Integrated Reasoning skills are important for their new graduate business hires to have. And the vast majority of business school alumni surveyed in the 2013 Alumni Perspectives Survey said they use Integrated Reasoning skills on the job.

Source: [dealbook.nytimes.com](http://dealbook.nytimes.com)

# Overcoming bad leadership habits

What got leaders into their position may not help them to remain here, writes Jean-Francois Manzoni, Insead Professor of Management Practice. His advice is: it is absolutely necessary for leaders, including senior leaders, to continue to develop new responses and capabilities. But beware, there are obstacles in overcoming bad, old habits.

**The knowing-doing gap:** Knowing something doesn't guarantee that one can implement it. Knowing the words and having understood the concept can lead executives to think that they're already implementing it.

**Insufficient investment:** Too often, today's senior executives underestimate how much effort is required for them to learn new leadership knowledge in a way that will be helpful in practice.

**Implementation difficulties:** changes require significant time and attention, two commodities that senior executives tend to have in short supply.

**Insufficient support from their ecosystem:** When executives do manage to become conscious of their shortcomings and to invest enough time and energy to develop and practice new behaviours, they are often tripped up by their environment.

Source: *Insead*



## Fear of job cuts takes a toll on bankers

Fears of job cuts and banker bashing are taking a toll on the health of bank workers of all levels, according to an international study by Swiss-based UNI Global Union which tracks a trail of burnouts and tragedies in the world of finance. The report states that about 193,000 jobs have been slashed in the finance sector in the 26 countries surveyed since mid-2011, and the cuts did not end with restructuring activities. As a result, more than 80 per cent of banking and insurance unions in 26 countries cited deteriorating health as a major problem for their members in the past two years, with many now working in a „climate of fear“. More than half of the unions in 16 countries from Europe, Asia, Africa and Latin America said members complained their personal lives were under considerable strain as they battled the financial crisis. Lynn Mackenzie, author of the report „Banking: The Human Crisis“, says: „Bank employees are having to face angry customers, sometimes on a daily basis, whose lives are falling apart and they blame the banks“, adding the survey was one of the widest pieces of research looking at bankers' health. „But on top of this, managers are putting pressure on staff to meet often unrealistic sales and performance targets. This can be the tipping point into health problems.“

Source: [uk.reuters.com](http://uk.reuters.com)



Fotos: EpicStockMedia, bellemedia, alvaroc, auremar, alle, fotolia.de

Jobguide

## Regelmäßig internationale Karrierenews lesen?

Jetzt JobguideXpress International kostenlos abonnieren und monatlich per Email bekommen: [www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)



Career

# Jobguide Xpress

Konzentriert  
informiert.

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

Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:  
[www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)



Jobguide Xpress  
MINT-Branchen sind zuversichtlich  
Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.  
Jetzt eBooks kostenlos downloaden! [www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)

# Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Nymphenburger Str. 110-112\_80636 München\_www.kundenbegeisterer-gesucht.de

**Die Gesellschaft.** Gegründet im Jahr 1890 ist die Allianz ein Teil deutscher Wirtschaftsgeschichte. Seit 2005 existiert die Allianz Deutschland AG als Führungsgesellschaft über den operativen Gesellschaften hierzulande: der Allianz Versicherungs-AG, der Allianz Lebensversicherungs-AG, der Allianz Private Krankenversicherungs-AG, 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 sowie Mitglied im Dax und im Euro-Stoxx ist. Vorstandsvorsitzender ist seit April 2003 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 Kostenerstatter zum Problemlöser zu entwickeln. Ein Beispiel dafür sind die sogenannten Assistance-Leistungen, mit denen die Allianz Kunden in akuten Notsituationen ganz praktisch organisatorisch unterstützt.

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 Gesamt-



Umsatz 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, Nürnberg und Frankfurt. Insgesamt ist der Finanzdienstleistungskonzern in mehr als 70 Ländern mit 151.000 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 Holding-Dach über den operativen Gesellschaften, der Sach-, 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 selbstständigen Handelsvertretern geführt werden

## MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

Company

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.

**Einstieg für Professionals.** Die Allianz hat laufend Bedarf an Young Professionals sowie 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 Versicherungskaufmann oder Versicherungsfachmann gesammelt haben. Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb oder Versicherungsvertrieb mitbringen. 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.

Kandidaten, die bereits Erfahrung im Versicherungsvertrieb mitbringen, können sich schon nach drei Monaten selbstständig machen, nachdem sie zuvor eine Einarbeitung zu Produkten, Technik und dem Beratungsansatz der Allianz erhalten haben. Ausschließlichkeitsvertreter übernehmen einen bestehenden Kundenstamm, den sie ausbauen und pflegen. Sie werden auch nach Gründung ihrer Agentur von der Allianz noch weiter unterstützt bei allen Fragen der Führung ihres Unternehmens, ihrer Weiterbildung, dem Personaleinsatz und der Ausrichtung ihrer Agentur. Ausschließlichkeitsvertreter kaufen sich nicht in ein Vertriebsgebiet ein und haben keinen Gebietsschutz, jedoch genießen sie Vertragsschutz auf eine von Ihnen aufgebaute Kundenbeziehung.

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

KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	-
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	-
Interkulturelle Teams	-
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen (D)	25,7%
Akademikerquote an Belegschaft	>25%

dig 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.

**Karriereentwicklung.** Zentrales Element der Personalentwicklung sind bei Angestellten die jährlichen Zielvereinbarungen. Die Mitarbeiter legen im Dialog mit ihren Vor-

gesetzten fest, wie sie sich und ihr Aufgabengebiet weiterentwickeln wollen. Aufstiegs kandidaten müssen sich zudem in regelmäßig stattfindenden Assessments bewähren.

In speziellen Förderkreisen, etwa dem Allianz Förderprogramm (AFP), qualifizieren sich Mitarbeiter aus vergleichbaren Funktionen in unterschiedlichen Themen. Gewünschter Nebeneffekt: Sie erweitern ihr Netzwerk im Konzern. Speziell Führungskräfte und Nachwuchskräfte aus allen Gruppengesellschaften bilden sich an der Corporate University weiter. Das Allianz Management Institute (AMI) schult in Mitarbeiterführung, Kommunikation, Betriebs- und Versicherungswirtschaft.

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

**Vergütung und Sozialleistungen.** Das Vergütungssystem für die Angestellten des Unternehmens ist dreigliedrig: im Innendienst beziehungsweise der Hauptverwaltung gehören dazu neben einem Fixgehalt auch ein Bonus und die versicherungsüblich umfangreichen Verträge zur Altersvorsorge. Im Vertrieb kommen zu dem Grundgehalt noch eine variable, erfolgsabhängige Vergütungskomponente hinzu sowie ein Bonus und die Altersvorsorge.

Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach Paragraph 84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird. Während der Ausbildung der Ausschließlichkeitsvertreter 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 ein „Vorrücken“ in der Provisions-tabelle.

**BEWERBEN**

Bevorzugt über die Website [www.kundenbegeisterer-gesucht.de](http://www.kundenbegeisterer-gesucht.de)



**ANSPRECHPARTNER**  
In der Vertriebsorganisation der jeweilige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

**AUSWAHLVERFAHREN**  
Strukturiertes Interview, Auswahlverfahren (AC), Fallstudien



**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](http://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.

# 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 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 Sozisten sind insgesamt 25 Mitarbeiter für die Kanzlei tätig, darunter acht angestellte Rechtsanwälte.

**Einstieg für Professionals.** Baum, Reiter & Collegen sucht generell nach erfahrenen Juristen. Eine langjährige Tätigkeit mit wirtschaftsrechtlichem Schwerpunkt – vor allem eine Spezialisierung im Bank- und Kapitalmarktrecht oder IT-Recht – ist von Vorteil. Assessoren steigen nach ihrem zweiten Staatsexamen als Associate ein. Pro Jahr bildet die Kanzlei überdies mindestens zwei Referendare aus, die überdurchschnittliche Examina und sehr gute Kenntnisse in mindestens einer Fremdsprache mitbringen. 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. Eine Vergütung während der Wahl-Stage ist verhandelbar.

**Karriereentwicklung.** 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 vorantreiben kann. Die Kanzlei unterstützt individuelle Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere werden Fachanwaltslehrgänge finanziert. Wer sich als Referendar in der Wahl-Stage bewährt, hat gute Chancen, nach dem zweiten Examen übernommen zu werden.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Die Höhe des Gehalts hängt von Berufserfahrung, Qualifikation, Doktor- oder LL.M.-Titel ab.

## MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Bank- und Kapitalmarktrechtler	++
IT-Rechtler	++
Wirtschaftsjuristen	+
Arbeitsrechtler	+

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	-
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	-
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	-
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	-
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	-
Firmeneigene Akademie	-
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	-
Möglichkeit zur Partnerschaft	+
Frauenanteil an Führungspositionen	10%
Akademikerquote an Belegschaft	50%

## BEWERBEN

Vorzugsweise per E-Mail: [kanzlei@baum-reiter.de](mailto:kanzlei@baum-reiter.de)

### ANSPRECHPARTNER

Prof. Dr. Julius Reiter, Olaf Methner

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Wir suchen Professionals,  
die zu uns passen: Mit Kompetenz  
in unseren Rechtsgebieten und  
Charakterstärke.



Julius Reiter vor einem Bild von Gerhard 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 den Großbanken, geschädigt wurden.

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

**Datenschutzrecht** leisten wir Aufklärungsarbeit in Bespitzelungs- und Datenaffären und kämpfen gegen die Online-Durchsuchung.

[www.baum-reiter.de](http://www.baum-reiter.de)

# Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG

Ketschendorfer Straße 38-50\_96450 Coburg\_0 95 61-21-0\_www.brose.com



## MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Maschinenbau-Ingenieure	+
Elektrotechnik-Ingenieure	+
Fahrzeugtechnik-Ingenieure	+
Wirtschaftsingenieure	+
Betriebswirte	+
ITler	+

## KARRIERE-FAKTOREN

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

**Die Gesellschaft.** Der international tätige Automobilzulieferer ist fast so alt wie das Auto selbst. Als Max Brose 1884 geboren wurde, war das Automobil noch nicht erfunden – Carl Benz ließ erst zwei Jahre später seinen „Motorwagen“ patentieren. Nach seiner Ausbildung zum Kaufmann eröffnete Brose 1908 im Alter von 24 Jahren in Berlin ein Handelsgeschäft für Automobil- und Flugzeugzubehör. 1919 gründete er in Coburg mit Ernst Jühling das Metallwerk Max Brose & Co. und weitete seine unternehmerische Tätigkeit auch auf die Herstellung von Automobilteilen aus.

Die heutige international tätige Unternehmensgruppe ist im Besitz der Familien Stoschek und Volkmann. Michael Stoschek, Enkel des Firmengründers, führte das Unternehmen bis Ende 2005 und übergab dann den Vorsitz der Geschäftsführung an den langjährigen Brose-Manager Jürgen Otto.

**Produkte und Marktbedeutung.** Brose ist nach eigener Aussage unter den Top 100 der weltweiten Automobil-Zulieferer das viertgrößte Unternehmen in Familienbesitz. Das Unternehmen beliefert rund 80 Automobilmarken und über 30 Zulieferer weltweit mit mechatronischen Systemen und Elektromotoren für Karosserie und Innenraum von Fahrzeugen. Jedes dritte weltweit neu produzierte Fahrzeug sei mit mindestens einem Brose-Erzeugnis ausgestattet.

Weltweit marktführende Stellungen reklamiert Brose für sich bei Fensterhebern und Fensterhebermotoren, Türsystemen, Schlossmodulen und Schließsystemen, Motoren für elektrische Bremssysteme sowie bei Getriebeaktuatoren und Kühlerlüftermodulen. Bei elektrischen Sitzverstellungen sei Brose Marktführer in Europa. Hier sollen die Märkte USA und Asien weiter erschlossen werden, um auch in diesem Produktsegment mittelfristig die führende Position im Weltmarkt zu erreichen.

2012 erzielte Brose einen Umsatz von 4,5 (Vorjahr: 4,0) Milliarden Euro und erwartet für 2013 eine Steigerung auf 4,6 Milliarden Euro. Seinen Gewinn veröffentlicht das Unternehmen nicht.

**Standorte und Mitarbeiter.** Brose beschäftigt derzeit 21.500 Mitarbeiter. In Deutschland sind neben Coburg weitere Zentralstandorte in Hallstadt bei Bamberg, Wuppertal und Würzburg. International unterhält das Unternehmen Produktions-, Entwicklungs- oder Vertriebsstandorte unter anderem in den USA, in Tschechien, Brasilien, Indien und der Volksrepublik China. 2012 investierte Brose rund 260 Millionen Euro in den Ausbau seiner Produktionskapazitäten: So nahm Brose in China neue Werke in Chongqing und Peking sowie im mexikanischen Querétaro in Betrieb und erwarb in New Boston/Detroit eine neue Produktionsstätte. Somit erlebten unter den weltweit 59 Standorten Nordamerika und Asien den größten Zuwachs.

**Einstieg als Professional.** Gesucht sind Führungskräfte und Spezialisten sowohl für kaufmännische als auch für technische Bereiche – idealerweise Wechsler aus der Automobilindustrie. Beste Chancen



haben Maschinenbauer, Elektrotechniker, Wirtschaftsingenieure, Fahrzeug- und Fertigungstechniker sowie Mechatroniker. Vakante Stellen gibt es laufend, zum Beispiel in den Bereichen Konstruktion, Entwicklung, Versuch, Elektronik, Qualität, Fertigungsplanung sowie im Einkauf, Controlling, Finanzwesen und in der Logistik.

**Karriereentwicklung.** Für High Potentials gibt es ein internationales Förderprogramm, den „Talent Circle“, in dem generalistische Managementthemen vermittelt werden und die Sozial- und Führungskompetenz entwickelt wird. Für das mittlere bis obere Management wiederum hat Brose ein eigenes Führungskräfte-Entwicklungsprogramm mit maßgeschneiderten Weiterbildungsangeboten für Manager.

Für Mitarbeiter, die eine Alternative zur klassischen Führungslaufbahn suchen und über herausragendes Fachwissen in einer bestimmten, von der Geschäftsführung definierten Schlüsseltechnologie besitzen, wurde eine Fachlaufbahn entwickelt, in der sie dieses Wissen erweitern und standortübergreifend vermitteln können.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Das Familienunternehmen setzt auf eine Arbeitsumgebung, die kunden- und leistungsorientiertes Arbeiten fördern und den Beschäftigten größtmögliche Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit bieten soll: die „Brose Arbeitswelt“. Mit diesem Arbeitszeit- und Organisationsmodell will das Unternehmen größtmögliche Transparenz, Funktionalität und Ökonomie schaffen. Zu den Kernelementen zählen ein flexibles Bürokonzert mit variablen Arbeitszeiten sowie spezielle Sozialleistungen in den Bereichen

Fitness, Gesundheit und Betriebsgastronomie. Außerdem gehört dazu ein Vergütungsmodell, das sich an den Geschäftsergebnissen orientiert. Für Erfolgzahlungen wendete Brose im Geschäftsjahr 2012 über 26 Millionen Euro auf – der höchste Wert in der Geschichte des Unternehmens.

Wer neu bei Brose anfängt, wird bei Umzug und Wohnungssuche umfangreich unterstützt. Brose stellt einen Transporter kostenlos zur Verfügung und vermittelt in Kooperation mit Maklern Unterkünfte zu vergünstigten Konditionen. Mitarbeitern einer oberen Führungsebene steht zudem ein Dienstfahrzeug zur Verfügung.

## BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über das Bewerbungsformular auf der Website



### ANSPRECHPARTNER

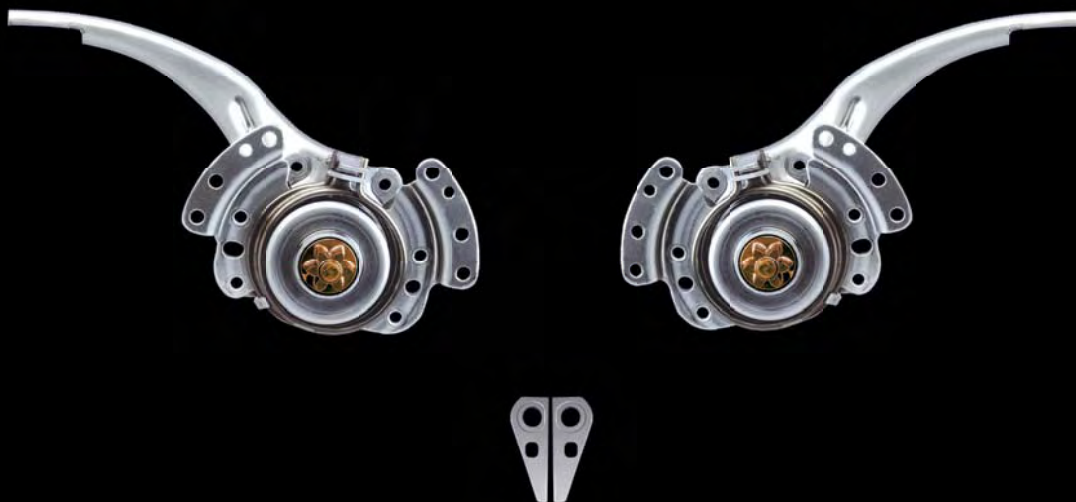
Lukas Zulehner (-54 15),  
karriere@brose.com

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, Management Audit für Führungskräfte



**brose**  
Technik für Automobile



**Wir halten Ausschau nach Talenten!**

[www.brose-karriere.com](http://www.brose-karriere.com)



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



**Die Gesellschaft.** Als Cenit im Jahr 1988 entsteht, gibt es fünf Partner und ein Büro in Stuttgart. Bereits ein Jahr später beginnt die Expansion in Deutschland mit einer zweiten Niederlassung in München. Seither sind etliche Standorte in Deutschland und international hinzugekommen und das Unternehmen ist seit 1998 börsennotiert. In der Folge des Börsengangs wird Cenit immer internationaler – es entstehen ausländische Tochtergesellschaften, unter anderem in den USA. Außerdem werden eine Reihe wichtiger strategischer Allianzen geschlossen mit IBM Filenet, Dassault Systèmes/IBM, Right Hemisphere, Alfresco. Darüber hinaus wächst Cenit auch durch die Übernahmen von Conunit, Transcat PLM und CAD Scheffler.

**Produkte und Marktbedeutung.** Cenit unterstützt als unabhängiges IT Software- und Beratungshaus die Fertigungsindustrie ebenso wie Finanzdienstleister bei der Optimierung ihrer Geschäftsprozesse und liefert Beratung, Service und Software aus einer Hand. Dabei geht es um die Bereiche Product Lifecycle Management (PLM) und Enterprise Information Management (EIM). Der Bereich PLM, in dem Cenit nach eigener Aussage eine führende Stellung hat, umfasst die Schwerpunkte 3DS-PLM, Digitale Fabrik, SAP PLM und AMS PLM. Die Lösungen basieren auf Standardsoftware von Dassault Systèmes und SAP, die mit industriespezifischer eigener Software und Dienstleistung verknüpft wird. Der Kundenkreis umfasst hier mehr als 1.000 Unternehmen.

Im Bereich Enterprise Information Management (EIM) ist Cenit spezialisiert auf das IT-basierte Management von unternehmensrelevanten Dokumenten und Informationen. Ziel ist es hier immer, zu signifikanten Prozessverbesserungen beizutragen. Das Portfolio umfasst IT-Lösungen und Beratungsdienstleistungen, die strukturierte und unstrukturierte Daten analysieren, optimieren und unternehmensintern wie extern zur Verfügung stellen. Dies gewährleistet die Hochverfügbarkeit und Sicherheit der Informationen und optimiert den Austausch zwischen Anwendern.

Im Geschäftsjahr 2012 erreichte das Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 118 Millionen Euro ein Konzernergebnis von 5,42 Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Das Unternehmen hat insgesamt rund 680 Mitarbeiter. Neben der Zentrale in Stuttgart gibt es in Deutschland Niederlassungen in Berlin, Hamburg, Hannover, Ratingen bei Düsseldorf, Frankfurt, Saarbrücken, Oelsnitz im Erzgebirge, Stuttgart und München. Außerdem gibt es Büros an zwei Standorten in der Schweiz sowie in Rumänien, Frankreich, USA und Japan.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Softwareentwickler	+
Anwendungsberater PLM	+
Vertriebsbeauftragte PLM	+
Ingenieure im Bereich PLM	+
Informatiker	+

**Einstieg als Professional.** Gesucht sind vor allem Young Professionals, die aus der IT-Branche kommen, von IT-Dienstleistern, Hardware-Herstellern, aus der Luft- und Raumfahrt oder der Automobilbranche. Als Hintergrund haben die Meisten ein Studium in den

Ingenieurwissenschaften, der Informatik oder Wirtschaftsinformatik und bringen Erfahrung mit im Product Lifecycle Management oder Enterprise Information Management. Nötig sind auch Kenntnisse in den für die jeweiligen Ausschreibungen relevanten Programmiersprachen. Außerdem werden je nach Geschäftsfeld Branchenkenntnisse aus Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, der Automobilbranche oder aus Banken, Handel und Versicherungen benötigt.

Cenit wünscht sich gute Teamplayer, die sehr dienstleistungsorientiert und kommunikationsfähig sind. Bewerber sollten immer Neues lernen wollen und sehr ziel- und qualitätsorientiert sein. Flexibilität und Reisebereitschaft sind bei einigen Positionen unabdingbar.

**Karriereentwicklung.** Wer neu ins Unternehmen kommt, wird für einige Monate von einem Mentor begleitet und nimmt an einer ganz-tägigen Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter teil, bei der erste Kontakte über den eigenen Standort hinaus entstehen. Im ersten Jahr finden zudem mehrere Feedbackgespräche statt. Die weitere Karriereentwicklung verläuft dann sehr individuell. Dabei wird zunächst gemeinsam mit dem Mitarbeiter entschieden, ob jemand sich eher für eine Fach- oder Führungslaufbahn oder für Projekteinsätze eignet.

## BEWERBEN

Bevorzugt über das Online-Bewerbungsformular

**ANSPRECHPARTNER**  
Anne-Katrin Wiebigke  
07 11-78 25-31 63



**AUSWAHLVERFAHREN**  
Interviews



Darauf aufbauend werden dann externe oder interne Schulungen eingeplant. Entsprechende Entwicklungsprogramme für die Laufbahnen sind derzeit im Aufbau. Auslandseinsätze gibt es eher auf Projektbasis, nur in Einzelfällen wechseln Mitarbeiter für länger ins Ausland.

Der Arbeitsstil bei Cenit, betont das Unternehmen, sei geprägt durch kurze Wege, flache Hierarchie und einen unkomplizierten, kooperativen Umgang. Zur Förderung der Work-Life-Balance gibt es Vertrauensarbeitszeit und das

Unternehmen bemüht sich, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Im Vertrieb und bei den Beratern gibt es eine Kombination aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen und wenn dieser benötigt wird, erhalten diese Mitarbeiter einen Firmenwagen, der auch privat genutzt werden kann. Zur Gesamtvergütung gehört bei allen Cenit-Mitarbeitern die betriebliche Altersvorsorge sowie Versicherungspakete.

Regelmäßig gibt es Mitarbeiterveranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen und Netzwerken. Und um die Gesundheit der Belegschaft zu erhalten, veranstaltet Cenit zweimal im Jahr einen Gesundheitstag.



## STARTEN SIE BEI UNS DURCH

### Sie suchen:

- Ein wirtschaftlich gesundes IT Unternehmen?
  - Einen Spezialisten für die Optimierung von Geschäftsprozessen?
  - Herausfordernde, spannende Projekte im Bereich Product Lifecycle Management, Enterprise Information Management, Business Organization & Analytics und Application Management Services?
  - Die Zusammenarbeit mit Kunden aus den Branchen Automobil, Luft- und Raumfahrt, Maschinenbau, Finanzdienstleistung und vielen mehr?
- Attraktive Bezahlungsmodelle, eine ausgeglichene Work-Life-Balance, ein gutes Arbeitsklima und zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten?

Dann bewerben Sie sich nach dem Studium für einen Direkteinstieg oder als Professional!

**Wir freuen uns auf ihre Bewerbung.**

**cenit**  
DRIVEN BY YOUR VISION.

[www.cenit.de/karriere](http://www.cenit.de/karriere)

# Computacenter AG & Co. oHG

Europaring 34-40\_50170 Kerpen\_ 0 22 73-5 97- 0\_www.computacenter.de



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

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

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

## KARRIERE-FAKTOREN

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

## MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

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

# Gut beraten. Unsere Kunden. Und Bewerber.

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

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

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





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

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

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

**Standorte und Mitarbeiter.** Das Unternehmen hat 12.000 Mitarbeiter, von denen rund 4.700 in Deutschland beschäftigt sind. Die Kunden werden über ein flächendeckendes Netz in allen größeren Städten erreicht. In Kerpen ist das zentrale Logistikzentrum, wo auch Hardware veredelt wird. Hier sitzen auch zentrale Funktionen wie Human Resources, die Finanzbuchhaltung und ein Remote-Service-Center. International ist Computacenter selbst sowie über Partner in England, Spanien, Frankreich, Benelux, Kuala Lumpur und Nordamerika vertreten.

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

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

**Karriereentwicklung.** Die Karriereverläufe bei Computacenter seien sehr „bunt“, sagt Personalmanagerin Heike Kandziora, es gebe keine

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

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

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

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

## BEWERBEN

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



### ANSPRECHPARTNER

Heike Kandziora, -2 88;  
heike.kandziora@computacenter.com

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, je nach Position mehrstufig



# IHRE EINTRITTSKARTE FÜR DIE KARRIERE. EUROPAWEIT.



Als Ingenieur haben Sie jetzt beste Karten bei Ihrer Bewerbung – dank der engineering card: Erstmals können Sie Ihre Abschlusszeugnisse und Weiterbildungsnachweise durch eine unabhängige Registerkommission renommierter Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft nach europäischem Standard prüfen und anerkennen lassen – zertifiziert durch Ihren persönlichen Ingenieur-Ausweis, der engineering card. Personalverantwortlichen gegenüber dokumentieren Sie schon mit Vorlage der Karte Ihre fachliche Qualifikation als Ingenieur. Das erleichtert Ihre Bewerbung. Und erhöht Ihre Chancen auf ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch – europaweit. Jetzt Ingenieur-Ausweis beantragen unter: [www.engineering-card.de/beantragen](http://www.engineering-card.de/beantragen)

Träger der engineering card



**engineering card**  
BERUFS-AUSWEIS FÜR INGENIEURE

# Douwe Egberts Retail Germany GmbH

Edmund-Rumpler-Straße 6\_51149 Köln\_0 22 03-97 98-0\_www.demasterblenders1753.com

**Die Gesellschaft.** Die Wurzeln des internationalen Konsumgüterkonzerns reichen zurück ins 18. Jahrhundert. Denn 1753 eröffneten Egbert Douwes und seine Frau Akke in einem niederländischen Dörfchen ein kleines Lebensmittelgeschäft. Das war der Ursprung des Kaffee- und Teegeschäfts des heutigen D.E Master Blenders 1753.

Noch bis vor kurzem firmierte das Unternehmen in Deutschland unter Sara Lee. Dann wurde Ende Juni 2012 das Kaffee- und Teegeschäft als eigenständiges Unternehmen ausgegliedert und wird nun als Aktiengesellschaft mit Sitz in den Niederlanden weitergeführt. Dabei kam es auch zur Umfirmierung in „D.E Master Blenders 1753“.

In Deutschland ist D.E Master Blenders 1753 mit zwei Gesellschaften präsent: der Douwe Egberts Retail Germany GmbH in Köln, die sich um das Kaffee-Retailgeschäft kümmert, und der Douwe Egberts Professional Germany GmbH in Mainz, die für Gastronomie- und Großküchen zuständig ist.

Bei Redaktionsschluss lag ein Angebot zur Übernahme des gesamten Unternehmens durch die JAB Holding aus den Niederlanden vor, welche im Sommer 2013 stattfinden soll.

**Produkte und Marktbedeutung.** Kernkompetenzen und Fokus von D.E Master Blenders 1753 sind Kaffee und Tee. Das Unternehmen entwickelt und vermarktet weltweit ein Portfolio von über 30 Kaffee- und Teemarken in mehr als 45 Ländern und ist nach eigenen Angaben das drittgrößte Kaffee-Unternehmen weltweit. Die größte und wichtigste Marke im deutschen Retail-Geschäft ist Senseo. Seit Markteinführung von Senseo im Jahr 2001 wurden weltweit

KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	-
Coaching/Mentoring	-
Firmeneigene Akademie	-
Interdisziplinäre Teams	-
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	45%
Akademikerquote an Belegschaft	60%

über 25 Millionen Kaffeepadmaschinen verkauft und Millionen von Kaffee-Pads sowie neuerdings auch Kapseln verkauft. Bekannte Marken im Lebensmitteleinzelhandel sind Senseo und Natreen. Im Außer-Haus-Geschäft, also dem Geschäft mit Krankenhäusern und Seniorenheimen, Hotellerie und Bäckereien, sind Douwe Egberts, Piazza d'Oro und Cafitesse die wichtigen Marken.

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Wirtschaftswissenschaftler	+
Marketing-Professionals	+
Sales-Professionals	+



**Standorte und Mitarbeiter.** Der Hauptsitz des Unternehmens ist in Köln, wo sich rund 60 Mitarbeiter um Marketing und Vertrieb kümmern, aber auch die unterstützenden Abteilungen Supply-Chain, Finance & Controlling und HR ansässig sind. Die Kölner Gesellschaft kümmert sich um den Lebensmitteleinzelhandel und die Marken Senseo und Natreen. Von Mainz aus wird das Außer-Haus-Geschäft betrieben, unterteilt in die Bereiche Decs (Douwe Egberts Coffee Systems) und Coffenco.

Insgesamt sind in Deutschland circa 300 Mitarbeiter aktiv. International hat das Unternehmen rund 7.500 Mitarbeiter.

**Einstieg als Professional.** Gesucht sind Akademiker mit einem Hintergrund in den Wirtschaftswissenschaften, die ein gutes Verständnis für die Konsumgüterbranche mitbringen. Wichtig ist dem Unternehmen, Menschen zu finden mit unternehmerischem Geist, die über den Tellerrand hinausschauen und Ideen eigeninitiativ umsetzen.

In Marketing und Sales sind Personen mit Erfahrung im Handel und der Konsumgüterbranche gesucht, aber auch für die Abtei-



lungen Finance & Controlling, Supply-Chain und HR wird immer mal wieder Unterstützung gesucht. Wenn Führungspositionen vakant werden, etwa ein (Senior) Marketing Manager oder Key Account Manager gesucht wird, schaut man sich zunächst intern um, schreibt aber bei Bedarf auch extern aus.

**Karriereentwicklung.** In Deutschland kann eine Karriere in den Bereichen Sales, Marketing, Finance & Accounting, Human Resources und Supply Chain starten. Wechsel sind in erster Linie zwischen den Bereichen Vertrieb und Marketing möglich und gewünscht. Vor allem Nachwuchsführungskräfte absolvieren in der Regel zunächst Stationen im Außendienst, bevor sie in verschiedene Positionen im Innendienst wechseln.

Der Karriereweg kann auch ins europäische Ausland führen, zum Beispiel als internationaler Key Account Manager oder im internationalen Marketing. Zudem gibt es seit Oktober 2011 einen länderübergreifenden Talent Market: Braucht etwa die Gesellschaft in Großbritannien Talente für ein Projekt oder eine längere Stellvertretung, sucht sie auch in den Reihen der anderen europäischen Gesellschaften nach passenden Profilen. Generell fördert der Konzern sehr stark den Austausch zwischen den Ländern.

Auslandserfahrung können Mitarbeiter sowohl auf kurzfristiger Projektbasis sammeln als auch im Rahmen von Auslandsentsendungen für mehrere Jahre oder über eine Bewerbung bei einer anderen Ländergesellschaft.

Um die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter zu fördern, stellt das Unternehmen den einzelnen Abteilungen jedes Jahr ein festes Trainingsbudget zur Verfügung.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Das Vergütungssystem orientiert sich an branchenüblichen Gehältern, sagt das Unternehmen. Neben dem Fixgehalt werden Boni gezahlt, die auf individuellen Zielen und Finanzzielen des Unternehmens basieren. Für alle gibt es eine betriebliche Altersversorgung, bei der die Mitarbeiter auch Gehaltsanteile umwandeln können, und eine Gruppenunfallversicherung. Das Unternehmen unterhält Kooperationen mit Fitnessstudios, organisiert Sportveranstaltungen und Gesundheitstage. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen sowohl die gleitende Arbeitszeit als auch die Kooperation mit einem Familienservice.

## BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über die Website

### ANSPRECHPARTNER

Heike Hellwig, startyourcareer@demb.com

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, je nach Position mehrstufig



Die Douwe Egberts Retail Germany GmbH blickt auf eine über 250-jährige Kaffeetradition und -expertise zurück. Zusammen mit unserem Partner Philips haben wir 2001 durch die Einführung des SENSEO® Kaffeepadsystems den Kaffeemarkt revolutioniert und wollen dies auch in Zukunft tun. Dafür suchen wir Sie als

## Marketing & Sales Professional für Senseo®

Sie...

- bringen ein sehr gutes Verständnis für die Konsumgüterbranche mit
- nutzen Ihre Fähigkeiten und die Ihrer Kollegen passgenau um die gemeinsamen Ziele zu erreichen
- treffen Entscheidungen im Hinblick auf deren Auswirkungen für das gesamte Business
- gestalten mit uns gemeinsam die Zukunft, indem Sie auch mal neue Wege gehen und andere zum Mitgehen bewegen



For the Love of Coffee and Tea



# Ebner Stolz Mönning Bachem

Kronenstraße 30\_70174 Stuttgart\_07 11-20 49-0\_www.ebnerstolz.de



## MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Wirtschaftswissenschaftler	++
Steuerberater	+
Wirtschaftsprüfer	+
Juristen	+

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	-
Betriebliches Gesundheitsmanagement	-
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	-
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	-
Möglichkeit zur Partnerschaft	+
Frauenanteil an Führungspositionen	>20%
Akademikerquote an Belegschaft	>90%

**Die Gesellschaft.** Die große mittelständische Beratungsgesellschaft ist 2009 aus der Fusion von Ebner, Stolz & Partner (Stuttgart), Ebner, Stolz Mönning/Mönning & Partner (Hamburg) und BFJM Bachem Fervers Janßen Mehrhoff (Köln) hervorgegangen und zählt heute mit mehr als 100 Partnern zu den Top-Zehn in Deutschland. International ist Ebner Stolz Mönning Bachem bei Nexia International eingebunden, einem weltweiten Netzwerk von Beratungs- und Prüfungsunternehmen. Hier arbeitet Ebner Stolz Mönning Bachem aktiv im internationalen Board mit.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Die Kanzlei bietet Wirtschaftsprüfung, Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung an und betreut auch Sanierungsfälle. Einige der Partner und ihre Teams haben sich auf spezielle Beratungsfelder kapriziert: Altersvorsorge, Banken und Steuerrecht, Börsennotierte Unternehmen, Corporate Finance, Internationale Rechnungslegung, Internationales Steuerrecht, Interne Revision, IT-Revision, Rechnungs- und Personalwesen, Restrukturierung, Risikomanagement, Unternehmensnachfolge oder Unternehmen und Steuern.

Zu den Klienten zählen überwiegend größere mittelständische Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen aus allen Branchen. Dazu kamen in den vergangenen Jahren zunehmend Aufträge der öffentlichen Hand und von Banken.

Das Unternehmen betont seine lokalen Wurzeln und verspricht seinen Klienten an 15 Standorten direkte persönliche Betreuung und einen festen Ansprechpartner vor Ort. Geht es um komplexe Beratungsfälle, so werden die lokalen Ansprechpartner unterstützt durch ein Team aus internen Spezialisten. Dabei positioniert sich das Unternehmen in Abgrenzung zu reinen Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsrechtskanzleien beziehungsweise zu reinen Beratungsunternehmen als Anbieter, der mit Kollegen aus mehreren Disziplinen die Probleme seiner Kunden ganzheitlich betrachtet.

Bei grenzüberschreitenden Fragestellungen von Mandanten mit Standorten in mehreren Ländern greift die Kanzlei zusätzlich auf die Expertise von Partner-Kanzleien aus dem Nexia-Netzwerk zurück, das mit 590 Büros in 105 Ländern vertreten ist. Dies geschieht zum Beispiel bei der Beratung zur Expansion von Unternehmen ins Ausland, der Gestaltung internationaler Verrechnungspreise oder bei internationalen Unternehmenszusammenschlüssen.

Die Beratung erwirtschaftete 2012 einen Umsatz von 137 (Vorjahr: 121) Millionen Euro, veröffentlicht aber keine Ertragszahlen.

**Unternehmensorganisation und Kultur.** Das Unternehmen ist gegliedert in drei Beratungsfelder: Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung.

Die Hierarchien seien flach und Seniorität habe, anders als in vielen großen Kanzleien, keine große Bedeutung, sagt Beate Schauer aus dem Personalbereich. Es sei keine Frage von Alter, Hierarchie oder Lebenserfahrung, sondern abhängig von Persönlichkeit und innerer

# Teamplayer gesucht!

Als Absolvent/-in der Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsmathematik oder Jura mit den relevanten Schwerpunkten Prüfungswesen, Steuer- bzw. Wirtschaftsrecht, Controlling, Finanzen oder Sanierungsberatung haben Sie die besten Chancen die Karriere in unserem Unternehmen zu starten.

Bereits als Berufseinsteiger/-in sind Sie eingebunden in ein Team und arbeiten an herausfordernden Projekten. Ob direkt im Mandantenkontakt oder mit internen Fachaufgaben betraut: Der Beitrag jedes Einzelnen zu unserem Erfolg und dem unserer Mandanten ist keine Frage von Alter, Hierarchie oder Berufserfahrung – sondern eine Frage der Persönlichkeit, der eigenen Haltung.

Nutzen Sie die Chance, Ihre Fähigkeiten einzubringen und Verantwortung zu übernehmen.

Wir bieten Ihnen sehr gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bei einer leistungsgerechten Vergütung. Ihr berufliches Weiterkommen fördern wir durch unsere breit gefächerten Ausbildungsprogramme sowie eine intensive Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Berufsexamina.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann lassen Sie uns bitte Ihre vollständigen, aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen online unter [www.ebnerstolz.de/Stellenangebote](http://www.ebnerstolz.de/Stellenangebote) zukommen. Bei Fragen steht Ihnen **Frau Bettina Flohr, Tel. 0711 2049-1461**, gerne zur Verfügung.

Wir bieten Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung aus einer Hand. Als unabhängige Beratungsgesellschaft gehören wir mit über 1.000 Mitarbeitern zu den zehn großen, etablierten Unternehmen der Branche in Deutschland. Wir sind Mitglied bei Nexia International.

Berlin | Bonn | Bremen | Düsseldorf | Frankfurt | Hamburg | Hannover | Kiel | Köln | Leipzig | München  
Reutlingen | Siegen | Solingen | Stuttgart

Haltung, ob jemand erfolgreich sei. Teamfähigkeit sei mehr als ein Schlagwort, denn im gesamten Unternehmen werde in Teams von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereichen zusammengearbeitet. Wichtig ist dem Unternehmen daher ein offenes und vertrauensvolles Miteinander, Respekt und Kollegialität. Ein Indiz dafür, dass die auch gelebt werde, sei die Fluktuationsrate, die mit weniger als neun Prozent weit unter dem Durchschnitt der Branche liege.

**Standorte und Mitarbeiter.** An den 15 deutschen Kanzleistandorten in Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Kiel, Köln, Leipzig, München, Reutlingen, Siegen, Solingen und Stuttgart sind insgesamt über 1.000 Mitarbeiter beschäftigt, darunter mehr als 350 Berufsträger, also Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte.

**Einstieg als Professional.** Das Unternehmen hat ständig Bedarf an Wirtschaftswissenschaftlern mit den für Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Unternehmensberatung notwendigen Schwerpunkten sowie an Juristen. Wer als Young Professional etwa drei Jahre nach dem Hochschulabschluss einsteigt, kann recht bald Verantwortung übernehmen als Prüfungsleiter, schon vor dem Steuerberater-Examen. Kandidaten, die ein Berufsexamen als Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater bereits mitbringen, können nach kurzer Einarbeitung umfassende Mandantenverantwortung übernehmen und bekommen in der Regel Prokura. Im Geschäftsbereich Steuern/Wirtschaftsprüfung haben aber auch Wirtschaftsjuristen und Steuerjuristen mit entsprechender Spezialisierung gute Chancen.

Im Geschäftsbereich Unternehmensberatung steigen in der Regel Kandidaten ein, die anderweitig schon Erfahrung gesammelt haben, als Business Analyst oder in ähnlichen Positionen, und einen Studienhintergrund in Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik oder als Wirtschaftsingenieur mitbringen. In dieser noch frühen



Karrierephase beginnen sie als Projektmanager. Wer schon mehr Praxisjahre mitbringt, steigt auf der Ebene des Senior Managers ein.

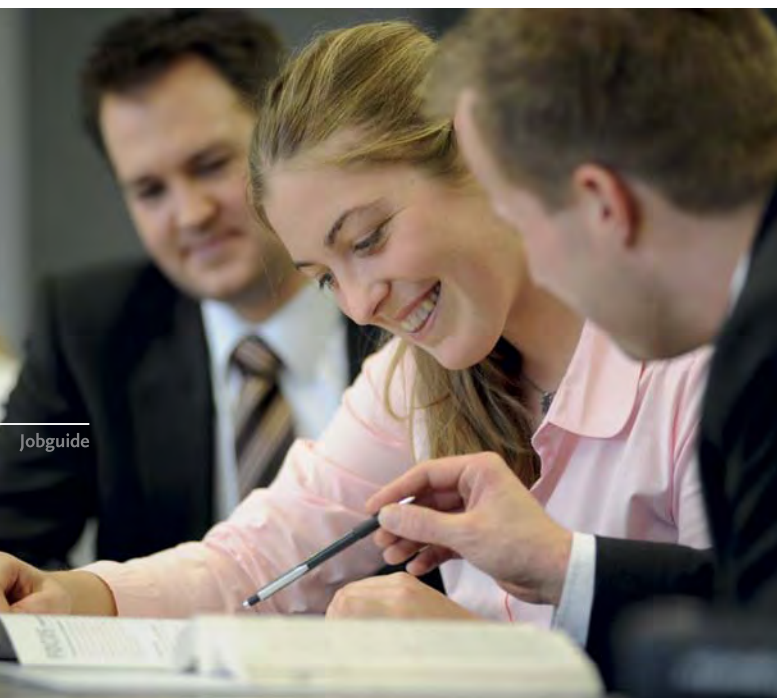
Bei Juristen weicht die Tätigkeit bei Ebner Stolz vom Kernbereich der juristischen Ausbildung ab, denn die Rechtsanwälte der Sozietät arbeiten vorwiegend beratend für Unternehmen und deren Gesellschafter. Hierfür benötigen Sie – beziehungsweise erarbeiten sich – profunde Kenntnisse im Gesellschaftsrecht und in Steuerthemen sowie ein Verständnis für betriebliche Zusammenhänge und Bilanzen.

Von allen Bewerbern werden über die fachlichen Qualifikationen hinaus auch fundierte EDV- und Englisch-Kenntnisse erwartet. Für die Arbeit in interdisziplinären Teams sind zudem ausgeprägte Teamfähigkeit und Kommunikationstalent unerlässlich.

**Karriereentwicklung.** Kandidaten, die in der Wirtschaftsprüfung oder Steuerberatung bereits Berufserfahrung sammeln konnten – üblicherweise drei bis vier Jahre – tragen als Prüfungsleiter gleich Verantwortung für Projekte und Mandate. Nach weiteren zwei bis drei Jahren kann für sie der Aufstieg zum Prokuristen anstehen, der dann Personalverantwortung für kleine Teams trägt und sich mit um die Gewinnung von Neukunden kümmert.

Nach etwa acht bis zehn Jahren im Beruf können sie dann in die Geschäftsführung aufrücken und haben auch die Möglichkeit, Equity Partner zu werden. Dann tragen sie umfassende Verantwortung für die Geschäftsentwicklung an einem Standort. Neue Kollegen, die ihre Berufsexamina noch nicht abgelegt haben, können dies berufsbeleitend tun. Nach bestandenen Examen erfolgt dann der Sprung in die Position des Prüfungsleiters. In dieser Phase ist der Mitarbeiter im Rahmen eines Teams für die Betreuung eines festen Mandantenstamms steuerlich und prüfend tätig.

Anschließend steht dann die Frage nach der Weiterentwicklung zum Spezialisten für bestimmte Steuerarten oder Themenbereiche und damit die Zugehörigkeit zu einem Center of Competence (CoC) an. In dieser Karrierephase ist der Mitarbeiter bereits akquisitorisch





tätig und trägt auch Führungsverantwortung für einige Mitarbeiter.

Im Bereich Unternehmensberatung fangen Young Professionals mit ein bis zwei Jahren Berufserfahrung als Business Analyst an. Als solcher erstellen sie im Rahmen von Kundenprojekten, in die sie eingebunden sind, Analysen und Recherchen und bereiten finanzwirtschaftliche Daten und Kennzahlen auf. Dabei werden sie auf eine Aufgabe als Projektleiter vorbereitet.

Wer bereits aus anderen Beratungsunternehmen eine zwei- bis dreijährige Erfahrung mitbringt, kann direkt in eine Projektleiterrolle einsteigen – vorausgesetzt die fachliche Expertise und die persönliche Kompetenz sind vorhanden, Projekte selbstständig zu leiten. Da in dieser Position auch Führungsaufgaben dazugehören, sind Führungsstärke, Aufgeschlossenheit, Kreativität, Sozialkompetenz, Team- und Kommunikationsfähigkeit Eigenschaften, auf die es ankommt.

Nach weiteren fünf bis sechs Berufsjahren erreicht der Projektleiter in der Regel das Level des Senior Managers. Wer dann für zwei bis drei Jahre die Aufgabe des Senior Managers inne hatte, kann Prokura übertragen bekommen und wird in bestimmte Unternehmensentscheidungen eingebunden.

Da Führungspositionen im mittleren und oberen Management des Unternehmens überwiegend im Zuge der Personalentwicklung aus den eigenen Reihen besetzt werden, besteht bei entsprechender fachlicher und persönlicher Eignung die Möglichkeit, zum Partner aufzusteigen. Mit der Partnerschaft ist zum einen die organisatorische und disziplinarische Leitung eines Teams verbunden. Zum anderen ist jeder Partner mit verantwortlich für die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens und die Akquisition von neuen Klienten.

Grundsätzlich wird auf jeder Karrierestufe eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung erwartet, die das Unternehmen intern wie extern organisiert. Üblich sind beispielsweise Ausbildungen zum CISA (Certified Information Systems Auditor), CFA (Chartered Financial Analyst) oder CPA (Certified Public Accountant).

Das Personalentwicklungsprogramm des Unternehmens besteht aus einer Vielzahl externer und interner Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und ist modular aufgebaut. Ziel ist die berufsbegleitende Förderung der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten. Dabei werden die einzelnen Schulungsmaßnahmen auf die Anforderungen in

konkreten Aufgabenstellungen abgestimmt. Zur Entwicklung tragen auch kurzzeitige Auslandseinsätze bei, die im Rahmen der Betreuung internationaler Mandate auf Projektbasis vorkommen. Darüber hinaus können Mitarbeiter, die zur Weiterbildung ins Ausland möchten, für eine Weile in einem Nexia-Partnerunternehmen arbeiten. Langjährige Entsendungen ins

Ausland gibt es jedoch nicht, da die Kanzlei keine eigenen Auslandsstandorte unterhält.

Sowohl im Kreise der Nicht-Berufsträger als auch der Berufsträger gibt es Mitarbeiter, die in Teilzeit arbeiten, wobei jeder den Umfang seiner Arbeitszeit selbst wählen kann. Überdies tragen Kita-Plätze für Mitarbeiter dazu bei, dass Beruf und Familie leichter vereinbar werden.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Die Vergütung ihrer Mitarbeiter regelt die Kanzlei immer individuell. Ab der Ebene des Prokuristen gibt es ein variables Vergütungssystem, das die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligt.

## BEWERBEN

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

### ANSPRECHPARTNER

Beate Schauer (07 11-20 49 -12 22),  
beate.schauer@ebnerstolz.de

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



# Michalski Hüttermann & Partner Patentanwälte

Speditionstraße 21\_40221 Düsseldorf\_02 11-15 92 49-0\_www.mhpatent.de

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

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

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



## Patentanwälte sind keine Juristen, sondern Ingenieure oder Naturwissenschaftler.

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

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

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

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

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

Ingenieure und Naturwissenschaftler, die als Kandidaten in der Kanzlei ihre Ausbildung zum Patentanwalt durchlaufen, haben die

### MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Andere Ingenieure	+
Naturwissenschaftler	+



M I C H A L S K I  H Ü T T E R M A N N  
P A T E N T A N W Ä L T E

**Michalski Hüttermann  
Patentanwälte  
Neuer Zollhof 2  
40221 Düsseldorf**

Phone:

**+49-(0)2 11-159 249-0**

Fax:

**+49-(0)2 11-159 249-20**

E-Mail:

**mail@mhpatent.de**

**www.mhpatent.de**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### BEWERBEN

Per Post mit Bezug auf den Jobguide

#### ANSPRECHPARTNER

Dr. Alois Hüttermann, mail@mhpatent.de

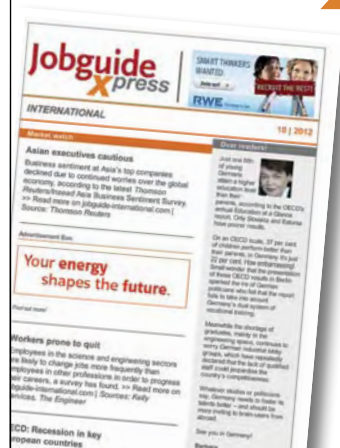
#### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



## JobguideXpress International. Sign up for the free newsletter now!

# Jobguide Xpress



Global  
career news  
short &  
quick!

[www.jobguide-international.com](http://www.jobguide-international.com)

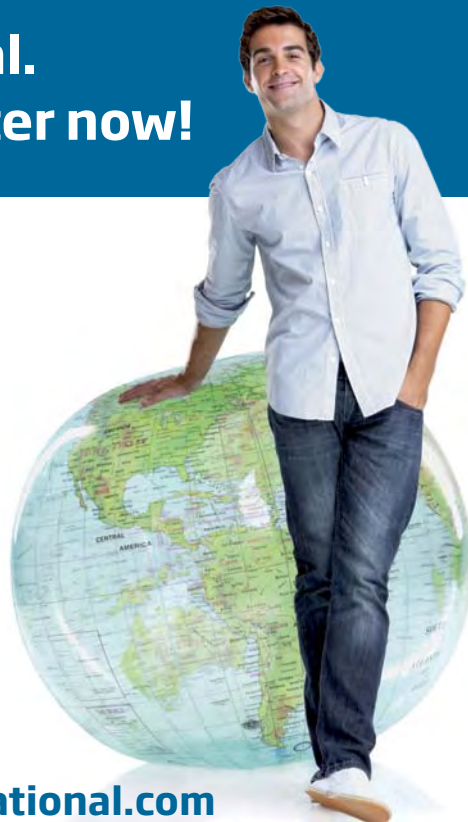


Foto: Astock/Fotolia



# Jobguide Xpress

Konzentriert  
informiert.


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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:

[www.jobguide.de](http://www.jobguide.de) 

Jobguide Xpress

Wir werden für Sie sein!

Stellenangebote MINT für MINTberufe in der Wirtschaft

MINT-Branchen sind zuversichtlich

Mehr Karriere-News

Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! [www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)

# Porsche Consulting

Porschestraße 1\_74321 Bietigheim-Bissingen\_07 11-9 11-1 21 23\_www.porscheconsulting.com



**Die Gesellschaft.** „Aus der Not eine Tugend“ könnte die Überschrift über der Entstehungsgeschichte von Porsche Consulting lauten. Als der Sportwagenhersteller Porsche Anfang der 90er Jahre in einer ersten Krise steckte, nahm das Unternehmen eine radikale Reorganisation in Angriff. Produktion und Produktentwicklung wurden verschlankt und auch andere Unternehmensbereiche grundlegend umgebaut. Innerhalb von drei Jahren fand das Unternehmen auf den Erfolgspfad zurück. Durch den Umdenk- und Sanierungsprozess entstand ein Know-how, das in eine hundertprozentige Tochtergesellschaft eingebracht wurde.

Porsche Consulting ist zwar eine Tochter der Porsche AG und gehört damit zum Volkswagen-Konzern, ist aber keine Inhouse-Beratung, sondern macht 70 Prozent ihrer Umsatzerlöse mit externen Klienten. Das Beratungshaus hat seinerseits Tochtergesellschaften in Italien, Brasilien, den USA und China. Den Beratungsteams stehen neun Partner vor und das Unternehmen wird von zwei Geschäftsführern in Deutschland sowie vier weiteren im Ausland gemanagt.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Porsche Consulting ist eine Managementberatung, die im Gegensatz zu klassischen Strategieberatern großen Wert legt auf die unmittelbare Umsetzung von Verbesserungen, die rechenbare, kontinuierliche Verbesserung von Unternehmensprozessen (KVP) sowie die dauerhafte Verschlinkung von Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit steht die Konzentration auf alles, was

Wert schafft, die Vermeidung jeder Art von Verschwendung – etwa Doppelarbeit, überflüssige Lagerhaltung oder unnötige Wartezeiten – und die Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Was einst in der Produktion beim Automobilhersteller begann, wurde weiterentwickelt und auf Funktionen wie Einkauf, Entwicklung, Vertrieb und Administration übertragen. Dabei werden die Lösungen stets zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Klienten.

Porsche Consulting betreut heute Kunden aus sehr unterschiedlichen Branchen. Neben der Automobilindustrie mit Porsche, VW, Bentley, ZF, Dunlop und Schaeffler stehen auf der Referenzliste auch Unternehmen aus der Luft- und Raumfahrt mit Kunden wie Lufthansa Technik, Airbus, MTU und Bombardier, aus dem Maschinen- und Anlagenbau – Schuler und Dornier – sowie der Konsumgüterindustrie – Nestlé, Henkel, Ritter Sport und Bahlsen. Neben produzierenden Unternehmen nutzen aber auch Finanzdienstleister und Handelsunternehmen sowie die Gesundheitsbranche, Bauunternehmen und Logistiker das Know-how der Berater.

2002 wurde die Porsche Akademie als Bereich der Porsche Consulting GmbH gegründet. Seitdem nehmen jährlich mehr als 2.000 Teilnehmer aus unterschiedlichen Branchen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. In der Porsche Akademie sammeln Klienten erste Erfahrung mit den Methoden eines schlanken Unternehmens. Dafür wird zum Beispiel an simulierten Produktionslinien gearbeitet. Nachahmung ist hier durchaus erwünscht: Zur Ausbildung ihrer Mitarbeiter richten viele Klienten inzwischen eigene Schulungswerkstätten ein.

Das Unternehmen machte im Geschäftsjahr 2012 einen Umsatz von 83,5 (Vorjahr: 70) Millionen Euro und steigerte sich damit gegenüber dem Vorjahr um mehr als 19 Prozent. Zu den Erträgen veröffentlicht Porsche Consulting keine Zahlen.

**Unternehmensorganisation und Kultur.** Als Kern seiner Kultur hat das Unternehmen Zusammenhalt, gegenseitige Unterstützung und Vertrauen sowie unternehmerisches Denken und Handeln definiert. Als Ausdruck gesellschaftlichen Engagements leistet Porsche Consulting Pro-Bono-Beratungsarbeit, unterstützt zum Beispiel Existenzgründer im Rahmen des Deutschen Gründerpreises.

Weil das Gebäude von Porsche Consulting in Bietigheim-Bissingen nur auf 150 Mitarbeiter ausgelegt war, wurde es mit dem Wachstum des Unternehmens irgendwann zu eng. Daher entschlossen sich die Berater, auch ihre Büros zu verschlanken und untersuchten die Abläufe im Büroalltag auf Effizienz. In der Folge optimierten sie die Arbeitsprozesse und die Raumnutzung und es wurde „Verschwendung“ beseitigt. Da der Großteil der Beratungsarbeit außerhalb des Unternehmens stattfindet, verhindert das „Desk-Sharing“ nun, dass Schreibtische lange ungenutzt bleiben, so dass nun über 350 Mitarbeiter Platz finden.

**Standorte und Mitarbeiter.** Das Beratungshaus beschäftigt derzeit weltweit rund 350 Mitarbeiter, die von der Unternehmenszentrale

## MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Wirtschaftswissenschaftler	++
Technische Betriebswirte	++

in Bietigheim-Bissingen oder den Tochtergesellschaften in Mailand, São Paulo, Atlanta und Shanghai aus überwiegend bei Kunden vor Ort im Einsatz sind.

**Einstieg für Professionals.** Die Belegschaft der Porsche Consulting Gruppe ist 2012 um 50 Mitarbeiter gewachsen. Eine weitere Aufstockung ist im Rahmen der „Strategie 2018“ geplant. Das Unternehmen sucht vorrangig Kandidaten, die ein technisches und/oder betriebswirtschaftliches Studium mit überdurchschnittlich gutem Erfolg abgeschlossen haben und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung aus der Industrie oder einem renommierten Beratungsunternehmen mitbringen. Wirtschaftsingenieure und Ingenieure sollten Know-how mitbringen in den Bereichen Automobil, Maschinenbau oder Luft- und Raumfahrt. Bei Wirtschaftswissenschaftlern sind Kenntnisse in Produktion, Logistik, Beschaffung, Entwicklung oder Vertrieb gewünscht und überdies sind Change-Management-Experten und Führungskräfteentwickler sehr gefragt. Wichtig ist dem Unternehmen, dass Bewerber sich für Lean Management begeistern können und Freude haben an umsetzungsorientierter Projektarbeit.



Alle neuen Mitarbeiter werden vom ersten Tag an durch einen Mentor mit Ratschlägen unterstützt. Sie starten mit einem rund dreiwöchigen „Warm-up“-Programm, bei dem zunächst die Geschäftsführung einen Überblick über das Beratungsportfolio sowie die Unternehmensziele und Werte gibt. In Workshops, Methoden- und Branchentrainings werden dann die Grundlagen für die Arbeit in der Beratung vermittelt. Ergänzend gibt es Vorträge und Werksbesichtigungen bei Porsche in Zuffenhausen und Leipzig, bei denen neue Mitarbeiter erfahren, wie die Beratungsansätze im Mutterkonzern angewendet werden. Ein Highlight für viele ist der „Selbstversuch“ mit Porsche-Sportwagen auf der Onroad- und Offroad-Teststrecke des Porsche-Werks in Leipzig. Schon in den ersten Wochen bauen neue Kollegen so ein unternehmensweites Netzwerk auf.

**Karriereentwicklung.** Porsche Consulting ermöglicht jedem Berater eine stufenweise Ausweitung seines Verantwortungs- und Aufgabenbereichs. Das Karriere-Stufenmodell sieht vor, dass Young Professionals, die nach einem Hochschulstudium erste Berufserfahrung gesammelt und eventuell einen MBA oder ein anderes Weiterbildungsstudium absolviert haben, auf der Karrierestufe des „Beraters“ einsteigen. Erfahrene Berater bearbeiten selbstständig Teilbereiche von Projekten und führen Neueinsteiger in deren Aufgabengebiete ein.

Wer hingegen schon mehrjährige relevante Berufserfahrung hat, steigt auf dem Level des Senior Beraters ein. Dieser führt selbstständig Teams bei Kunden und unterstützt den zuständigen Projektmanager bei der Leitung eines Projektes.

Entsprechend ist der Projektmanager – eine Stufe weiter – zuständig für die Strukturierung und Steuerung von Projekten. Auf dieser Ebene gehören auch Neukundenakquisition sowie die Weiterentwicklung des Beratungsangebotes zur Aufgabe. Dieses gilt noch ein wenig mehr auf einer Stufe höher, der des Senior-Projektmanagers.

Sehr viel Verantwortung für Umsatz und Akquise trägt dann der Geschäftsbereichsleiter auf der höchsten Stufe vor dem Partner-Status.

#### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	+
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	+
Frauenanteil an Führungspositionen	<10%
Akademikerquote an Belegschaft	>80%

Jobguide

Er ist aktiv an der Markterschließung und Bereichsentwicklung beteiligt, ist disziplinarischer Vorgesetzter von Mitarbeitern eines Bereichs und schließt mit ihnen Zielvereinbarungen. Der Geschäftsbereichsleiter führt nationale und internationale Beratungsprojekte, ist Sparringspartner für das Top-Management des Klienten und sowohl Mentor als auch fachlicher Coach für die Beraterteams. Darüber hinaus treibt er die Weiterentwicklung der Beratungsmethoden mit voran.

Für erfahrene Mitarbeiter ist ein Aufstieg in die Partnerebene möglich. Dabei setzt Porsche Consulting für diese Führungsaufgabe auf Kollegen, die schon seit Jahren im Unternehmen tätig sind.

Alternativ zur Führungslaufbahn gibt es auch noch eine Expertenlaufbahn. Diese beginnt zunächst auch mit der Berater-Rolle, zweigt dann aber auf der Ebene des Senior Beraters ab, der sich hier entscheiden kann, sich zum Senior Experten weiterentwickeln. Als solcher ist er Fachexperte in Kundenprojekten und maßgeblich für die Qualitätssicherung verantwortlich. Überdies ist er eingebunden in die Ausbildung von Beratern in der Porsche Akademie.

Zur fachlichen und überfachlichen Qualifizierung gibt es Pflicht- und Wahlschulungen auf allen Karrierestufen. Mindestens zwei Mal im Jahr werden in Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter die Leistungen und Ziele abgeglichen und Stärken, Verbesserungspotenziale, Wünsche und Entwicklungsmöglichkeiten erörtert. Darauf aufbauend wird dann eine maßgeschneiderte Förderung vereinbart.

Personalentwicklung sei bei Porsche Consulting kein Konzept „von der Stange“, sagt die Personalabteilung, sondern werde auf den individuellen Bedarf und die unterschiedlichen Entwicklungsphasen der Mitarbeiter ausgerichtet. Die Entwicklungsmaßnahmen reichen

von internen und externen Schulungen und Einzel-Coachings über Trainingsmaßnahmen on the job – etwa Projekte im Rahmen des Porsche Verbesserungsprozesses, fachliche Sonderaufgaben, die Mitwirkung in Arbeitsgruppen und Teams des Simultaneous Engineering – bis zur Mitarbeit in internationalen Projekten oder den ausländischen Tochtergesellschaften. Etwa ein Viertel der Projekte führt auch die hiesigen Berater ins Ausland, insbesondere nach Nord- und Südamerika, Asien und Europa.

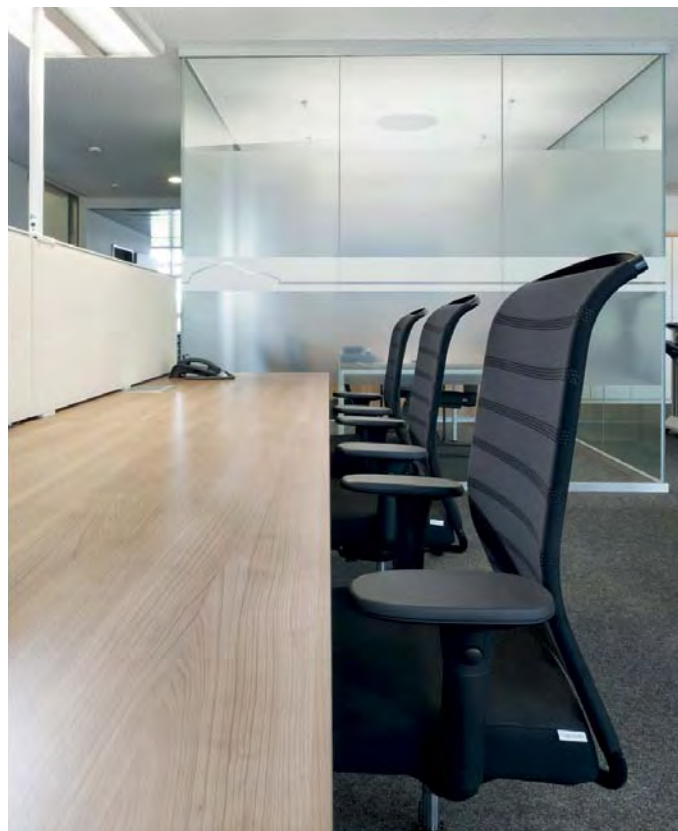
„Globalution“ nennt sich ein modulares, konzernübergreifendes Trainingsprogramm, mit dem auch Porsche Consulting ihren Mitarbeitern Fähigkeiten im internationalen Umfeld vermittelt. Das Training besteht aus einer Fallstudie, einem umfangreichen Workshop und einer Projektarbeit. Um die Integration der Porsche Consulting in die Porsche AG zu unterstützen, wurde überdies das Programm „Porsche Live“ entwickelt. Dabei werden Mitarbeiter aus der Beratung im Rahmen eines vier- bis siebenwöchigen Ausbildungsprogramms in einem definierten Bereich der Porsche AG eingesetzt.

Mitarbeitern, die aus privaten Gründen oder für zusätzliche Weiterbildungen Zeit benötigen, bietet das Unternehmen die Chance zum Sabbatical. Ebenso wird unterstützt, wer einen MBA machen oder berufsbegleitend promovieren möchte.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Es gibt ein Grundgehalt und einen leistungsorientierten variablen Anteil sowie eine betriebliche Altersversorgung. Die Mitarbeiter haben zudem die Option, Porsche- oder VW-Fahrzeuge zu vergünstigten Konditionen zu leasen.

Für Familien mit Kindern gibt es Unterstützung bei der Kinderbetreuung und zur Verbesserung der Work-Life-Balance werden Präventionsseminare angeboten. Zudem hat Porsche Consulting am Standort Bietigheim für die Mitarbeiter eine Vereinbarung mit mehreren Fitness-Studios getroffen.

Um den Zusammenhalt des Teams zu stärken, lädt das Unternehmen regelmäßig zu verschiedenen Networking-Events ein und immer wieder kümmern sich Mitarbeiter gemeinsam auch um soziale Projekte.



## BEWERBEN

Per E-Mail an [bewerbung@porsche-consulting.com](mailto:bewerbung@porsche-consulting.com).  
Bewerbung bei ausländischen Tochtergesellschaften direkt vor Ort.



### ANSPRECHPARTNER

Stefan Stock, 07 11-9 11-1 21 23

### AUSWAHLVERFAHREN

20-minütiges Telefoninterview, dann zweistündiges, persönliches Gespräch mit Fach- und Personalabteilung; eventuell geschäftsbereichsspezifische Fallstudie, in der eine schriftliche Aufgabe gelöst werden muss mit anschließender Präsentation.





## **Kennen Sie andere Unternehmensberatungen mit so viel Sportsgeist?**

### **Porsche Consulting.**

Porsche Consulting sucht Change Management-, Organisations- und Prozessberater (w/m) für die Branchen Automobil, Transport und Logistik, Maschinenbau, Pharma, Luft- und Raumfahrt, Banken und Versicherungen sowie Konsumgüter.

Mehr erfahren Sie unter [www.porsche-consulting.de/karriere](http://www.porsche-consulting.de/karriere)



**PORSCHE**

**Die Gesellschaft.** Die RWE AG gehört zu den führenden Strom- und Gasunternehmen in Europa. Als Rheinisch-Westfälische Elektrizitätswerk AG wurde sie bereits 1898 gegründet und ist damit eins der ältesten Industrieunternehmen Deutschlands. Das Unternehmen ist börsennotiert und Mitglied im Dax.

Im Konzern sind verschiedene Führungsgesellschaften für das Geschäft verantwortlich: RWE Generation (konventionelle Stromerzeugung), RWE Deutschland (Netzbetrieb), RWE Innogy (Erneuerbare Energien), RWE Dea (Upstream Gas und Öl), RWE Supply & Trading (Energiehandel), Essent (Vertrieb in den Niederlanden und Belgien), RWE npower (Vertrieb in Großbritannien) und RWE East (Geschäft in Osteuropa).

**Produkte und Marktbedeutung.** Das Unternehmen ist auf allen Wertschöpfungsstufen der Energieversorgung tätig: Es fördert Öl und Gas, baut Braunkohle ab, errichtet und betreibt Kraftwerke für konventionelle und erneuerbare Energie, handelt mit Energie, transportiert und vermarktet sie.

In Deutschland ist RWE größter unter den vier großen Stromerzeugern und im Gasgeschäft die Nummer drei. Wichtige Märkte sind darüber hinaus Großbritannien, die Niederlande und Zentral- osteuropa sowie Südosteuropa. In Europa liegt das Unternehmen im Stromgeschäft an dritter Stelle und im Gasmarkt auf Platz sechs der Versorger. Für die kommenden Jahre hat der Konzern sich vorgenommen, nachhaltiger, internationaler und robuster zu werden. Mit „nachhaltiger“ ist gemeint, dass der Anteil der erneuerbaren Energien am Portfolio bis 2020 auf 20 Prozent steigen soll. Außerdem sollen die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen – bezogen auf 2005 – bis 2020 um mehr als 20 Prozent sinken und die Effizienz der Kraftwerke steigen.

International will sich das Unternehmen breiter aufstellen und neben Europa, das weiter der Kernmarkt bleibt, vorrangig in Zentral- und Südosteuropa organisch wachsen. Unter „robust“ versteht RWE, weiter auf allen Wertschöpfungsstufen im Energiegeschäft präsent zu sein, weil dies Basis die für stabile Erträge ist. Außerdem wird ein guter Mix aus regulierten Aktivitäten (z.B. Netzgeschäft) und nicht regulierten Aktivitäten (z.B. Erzeugung von frei vermarktetem Strom) angestrebt.

Im Geschäftsjahr 2012 erzielte der RWE-Konzern bei einem Umsatz von 50,8 (im Vorjahr 49,1) Milliarden Euro ein Betriebsergebnis von 6,4 (5,8) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Der RWE-Konzern beschäftigt circa 70.000 Menschen, mehr als die Hälfte davon in Deutschland. Die Mitarbeiter der RWE AG in Essen konzentrieren sich auf konzernsteuernde Aufgaben wie Unternehmensstrategie, Finanzen, Kommunikation sowie Personal- und Führungskräfteentwicklung. Weitere Standorte in Deutschland sind unter anderem Dortmund und Köln. Darüber hinaus ist das Unternehmen in West-, Zentral- und Osteuropa sowie in Nordafrika präsent.

**Einstieg für Professionals.** Im gesamten RWE-Konzern wird kontinuierlich bedarfsorientiert eingestellt. Besonders interessiert ist der Energiekonzern an berufserfahrenen Kandidaten mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund, vor allem für den Ausbau der erneuerbaren Energien.

Darüber hinaus sucht das Inhouse-Consulting Kandidaten mit fachbezogener Erfahrung in der Energiewirtschaft und in der Beratungsbranche, die in internationalen Strategiprojekten Verantwortung übernehmen. Wichtig sind hierfür herausragende analytische und konzeptionelle Kompetenzen sowie die Fähigkeit, Projekte zu steuern und Menschen zu überzeugen. Wer sich hier bewirbt, sollte erste Führungserfahrung und einen interkulturellen Hintergrund mitbringen. Auch auf ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeiten legt RWE Consulting Wert.

Grundsätzlich zählen in allen Unternehmensbereichen neben Fachkenntnissen die praktische Berufserfahrung sowie unternehmerisches Denken, soziale und Führungskompetenz und interkulturelle Sensitivität sowie Markt- und Kundenorientierung. Generell wünscht sich RWE Mitarbeiter, die bodenständig und begeisterungsfähig sind, zupacken können und offen sind für Veränderungen.

**Karriereentwicklung.** Konzernweit gelten einheitliche Anforderungen an alle Mitarbeiter, die im so genannten „Model of Competence“ (MoC) beschrieben werden – das Modell soll einer objektiven Einschätzung von Anforderungs- und persönlichen Profilen dienen. Im jährlichen Führungsdialo g zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem werden Ziele gesetzt und jene Kompetenzen definiert, die im Rahmen des konzernweiten Talent-Managements ausgebaut werden sollen. Dies geschieht durch herausfordernde Projekte, Job-Rotation, die Hospitation in einem anderen Fachbereich oder mehrwöchige Einsätze in einer Auslandsgesellschaft. Zudem können Coaching oder Mentoring sowie individuelle Förderung in Anspruch genommen werden. Für diese Förderung bietet das RWE Development Center ein großes Spektrum an internen Seminaren an. Dazu gehören interkulturelle Trainings, Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung aber auch Fachveranstaltungen zu neueren Entwicklungen in der Branche.

Bei der Entwicklung von Führungskräften geht es vor allem um die Themen Management und Leadership. Hier werden Verfahren eingesetzt wie das 360-Grad-Feedback, mit dem das Selbstbild und das Fremdbild abgeglichen und Lernfelder identifiziert werden. Besonders

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
(Wirtschafts-)Ingenieure	+++
Wirtschaftswissenschaftler	+
(Wirtschafts-)Informatiker	+++
Juristen	+
(Wirtschafts-)Mathematiker	+



## VORWEG-GEHER-GESUCHT.DE

Gehen Sie neue Wege und machen Sie den nächsten Karriereschritt: Kommen Sie zu RWE und gestalten Sie mit uns den Energiemarkt der Zukunft! Als schlauer Kopf profitieren Sie dabei von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und stellen sich globalen Herausforderungen gemeinsam mit einem internationalen Team. Es ist Zeit für die intelligente Energie von morgen!

VORWEG GEHEN  
BME



für Führungskräfte ist konzernweites Networking wichtig. Dafür gibt es Veranstaltungen, die den Dialog zwischen den Gesellschaften und Funktionen fördern sollen.

Große Bedeutung misst das Unternehmen dem Thema Diversity bei, also der Förderung von Vielfalt in der Belegschaft, und es gehört zu den Unterzeichnern der „Charta der Vielfalt“, die von einer Reihe großer deutscher Unternehmen im Dezember 2006 ins Leben gerufen wurde. Mit der Unterzeichnung hat sich RWE zu dem Ziel bekannt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und bei dem alle Mitarbeiter Wertschätzung erfahren sollen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dabei kommt den Führungskräften naturgemäß eine besondere Verpflichtung zu.

Um etwa Frauen zu fördern, hat der Konzern eine Vielzahl von Instrumenten geschaffen, zum Beispiel Netzwerke, Mentoringprogramme und spezielle Entwicklungsmaßnahmen für Frauen. Derzeit liegt die Frauenquote konzernweit bei 26 Prozent, unter den Führungskräften sind zehn Prozent weiblich.

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	10%
Akademikerquote an Belegschaft	k.A.

Neben der Frauenförderung gibt es eine ganze Reihe von Angeboten, die für alle Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dazu zählen Teilzeit-Angebote, Home-Office-Vereinbarungen und Job Sharing im AT- und Tarif-Bereich, aber auch für die Leitenden Mitarbeiter. Darüber hinaus bietet das Unternehmen Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen und Kindern an sowie ein Ferienbetreuungsprogramm für Schulkinder.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Die Entgeltsysteme basieren auf Zielvereinbarungen, die so ausgestaltet seien, sagt das Unternehmen, dass das Prinzip der Delegation von Verantwortung gestärkt werde und Anreize gesetzt seien, persönliche Verantwortung zu übernehmen. Im Führungsdiallog vereinbaren Vorgesetzte und Mitarbeiter Leistungs- und Verhaltensziele, die an den Zielen des Gesamtunternehmens ausgerichtet sind. So wird – je nach Erreichung dieser Ziele – das Grundgehalt noch durch variable Vergütungsanteile aufgebessert.

Zum Gesundheitsmanagement gehören im ersten Schritt Arbeitsschutzmaßnahmen. Zudem gibt es eine ganze Reihe von präventiven Programmen, mit denen arbeitsbedingten Erkrankungen und Stress vorgebeugt werden soll. Unterstützt werden diese Bemühungen von den Sportgruppen, die es an vielen Standorten gibt und wo von Fußball über Badminton bis zu Yoga viel für die Fitness veranstaltet wird.

Um Mitarbeiter, die private, wirtschaftliche oder familiäre Probleme haben, kümmert sich die Betriebliche Sozialberatung, die mit haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitern an den Konzernstandorten für Unterstützung sorgt.

### BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über [www.vorweg-geher-gesucht.de](http://www.vorweg-geher-gesucht.de)

#### ANSPRECHPARTNER

Je nach Gesellschaft, siehe [www.rwe.com/ansprechpartner](http://www.rwe.com/ansprechpartner)

#### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews für alle Kandidaten und zum Teil Assessment-Center





**Die Gesellschaft.** Auch wenn der Name des Unternehmens inzwischen ein internationaler ist, stecken doch in den Buchstaben „SEW“ noch immer die „Süddeutschen Elektromotoren-Werke“, deren Gründung inzwischen mehr als 80 Jahre zurückliegt. Mit Ernst Blickle, dem Schwiegersohn des Gründers, der nach dem zweiten Weltkrieg das Ruder übernahm, wurde das Unternehmen groß und trieb seit den 60er Jahren seine Internationalisierung stark voran durch Gründungen und Übernahmen in Europa, Nord- und Südamerika sowie in Asien. SEW-Eurodrive wird heute in dritter Generation geführt von Rainer und Jürgen Blickle, den Enkeln des Gründers, sowie zwei externen Geschäftsführern.

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

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

Die Kunden von SEW-Eurodrive kommen zu einem Großteil aus der Automobil- und deren Zulieferindustrie, aus der Logistik-Branche oder der Intralogistik der Industrie oder sie sind Lebensmittel- und Getränkehersteller.

Mit einem Jahresumsatz von rund 2,5 Milliarden Euro im Geschäftsjahr 2012/2013 zählt das Unternehmen nach eigenen Angaben zu den weltweiten Marktführern in seiner Branche.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit beschäftigt SEW-Eurodrive rund 15.000 Mitarbeiter in 47 Ländern, davon 4.500 in Deutschland. Dabei gibt es eine Arbeitsteilung zwischen den 15 Fertigungswerken in Deutschland, Frankreich, USA, China, Brasilien, Finnland



## Die Mehrheit der akademischen Positionen erfordert einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund.

und Weißrussland, in denen sämtliche Komponenten vorproduziert werden, und den 77 global verteilten, so genannten „Drive Technology Centern“, in denen die Produkte montiert und auf die jeweiligen Kundenbedürfnisse angepasst werden. Am Hauptsitz des Unternehmens im baden-württembergischen Bruchsal sind auch das internationale Forschungs- und Entwicklungszentrum, der Vertrieb und zentrale administrative Bereiche ansässig sowie eine große Elektronikfertigung und das Großgetriebewerk.

In Deutschland ist das Unternehmen darüber hinaus noch mit Fertigungswerken in Graben und Östringen im Landkreis Karlsruhe präsent sowie mit weiteren „Drive Technology Centern“ in Graben und Bruchsal, Garbsen bei Hannover, Meerane bei Zwickau, Kirchheim bei München und Langenfeld bei Düsseldorf. Überdies leisten 28 Technische Büros den Vertrieb und die Beratung der Kunden direkt vor Ort.

**Einstieg als Professional.** Bei der Neubesetzung von Führungspositionen und der Leitung nationaler und internationaler Projekte setzt das Unternehmen neben „Hausgewächsen“ auch auf Quereinsteiger von außen. Dabei erfordert die Mehrheit der akademischen Führungs- und Fach-Positionen, die SEW-Eurodrive zu besetzen hat,

MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN	
Elektrotechniker	++
Mechatroniker	++
Maschinenbauer	++
ITler	++
Wirtschaftsingenieure	+
Wirtschaftswissenschaftler	+

einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund und Know-how, das dazu befähigt, Mechanik, Elektronik und Automatisierung miteinander zu verknüpfen.

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

Neben Ingenieuren benötigt das Unternehmen auch in recht hoher Zahl Informatiker, Wirtschaftsinformatiker und Softwareentwickler in allen Geschäftsbereichen. Beispielsweise kümmern sie sich um die Entwicklung und Einführung von SAP-Anwendungen in

den internationalen Tochtergesellschaften und der Konzernzentrale. Oder sie begleiten die Änderungen organisatorischer Geschäftsprozesse in den Fachbereichen beziehungsweise nehmen Aufgaben im Rechenzentrum und in der System- und Anwendungsbetreuung wahr. Auch in der Produktentwicklung von Komponenten und Systemen der Antriebselektronik sind Informatiker und Softwareentwickler gefragt. Unter Verwendung von C und C++ entwickeln sie Embedded Software für Elektronikbaugruppen, arbeiten mit Microsoft.net-Technologie und webbasierten Anwendungen auf PC-Systemen und sorgen für intuitiv bedienbare Steuerungen. Sie programmieren prozesskonforme sicherheitsgerichtete Software für mehrkanalige Elektroniksysteme oder konzipieren PC- und SPS-basierte Testsysteme.

Neben Ingenieuren und ITlern werden für Aufgaben im Projektmanagement, in den zentralen Verwaltungsfunktionen sowie in Marketing und Kommunikation auch immer wieder Betriebswirte benötigt.

Das Unternehmen möchte eine bestimmte Kultur fördern, indem es Mitarbeiter aussucht, die eine gewisse Macher-Mentalität mitbringen und für ihre eigene Arbeit ebenso Verantwortung übernehmen wie für die ihrer Abteilung und des ganzen Unternehmens. Über die fachliche Kompetenz hinaus wünscht sich das Unternehmen eine Geisteshaltung der Weltoffenheit und Aufgeschlossenheit für Neues sowie Teamorientierung, Zielgerichtetheit und einen hohen Anspruch an die eigene Leistung.

**Karriereentwicklung.** Neben der klassischen Führungslaufbahn bietet SEW-Eurodrive auch eine Expertenlaufbahn mit definierten Karrierestufen an: „Expertise@SEW“. Hier haben ausgewiesene Fachleute die Gelegenheit, ihr Know-how in einem speziellen Aufgabengebiet auszuüben.

SEW-Eurodrive legt Wert auf eine offene Arbeitsatmosphäre mit viel Freiraum und Flexibilität und ist überzeugt, dass diese Unternehmenskultur die Mitarbeiter dabei unterstützt, sich zu entfalten. Zur fachlichen und persönlichen Förderung hat das Unternehmen für verschiedene Mitarbeitergruppen spezielle Entwicklungsprogramme aufgesetzt. Mit dem Programm „Leadership and Management Excellence“ beispielweise wird in Trainings und Coachings die berufliche und persönliche Entwicklung der Führungskräfte gefördert. Dies geschieht in einem dreistufigen Konzept mit unterschiedlichen Themen für Gruppenleiter, Abteilungsleiter und Hauptabteilungsleiter. „Dieses Programm“, erläutert Bettina Stengl, die zuständig ist für Personalmarketing, „wird international angeboten, so dass Führungskräfte aus aller Welt in interkulturellen Teams zusammenkommen.“

An akademische Nachwuchskräfte hingegen, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben und Potenzial erkennen lassen, aber noch keine Entscheidung über ihren weiteren Weg in einer Experten- oder Führungslaufbahn gefällt haben, richtet sich das zweijährige Young Potentials Program. Es umfasst Seminare mit internen und externen Referenten, Veranstaltungen und Coachings und vermittelt strategisches und methodisches Rüstzeug. Wichtig ist dabei neben dem Aufbau von Kompetenz im Projektmanagement auch die Zusammenarbeit im Team mit anderen Nachwuchskräften. „Das Netzwerk, das daraus entsteht“, sagt Stengl, „ist hilfreich bei der weiteren Arbeit und Karriereentwicklung.“

Drittens fördert SEW-Eurodrive nichtakademische Fachkräfte wie Meister, Techniker und Fachwirte, die durch hervorragende Leis-



KARRIERE-FAKTOREN	
Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	+
Kinderbetreuung	-
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	< 10%
Akademikerquote an Belegschaft	25%

tungen überzeugen, mit einem zweijährigen „Key Talent Program“. Auch hier werden in Modulen persönliche und soziale Fähigkeiten sowie Managementkompetenzen geschult. Das Unternehmen verfolgt die Philosophie „international denken, national handeln“. Das wirkt sich auch darin aus, dass Auslandsentsendungen nicht ständig stattfinden. Die Regel ist, dass Positionen im Ausland mit Spezialisten aus dem jeweiligen Land besetzt werden, auch wenn einige Mitarbeiter zum Know-how-Transfer für kürzere Einsätze ins Ausland gehen.

Um die Work-Life-Balance seiner Mitarbeiter zu fördern, bietet das Unternehmen individuelle, flexible Arbeitszeitmodelle. „Wenn es irgendwie geht, versuchen wir, den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegen zu kommen und mit den Interessen des Unternehmens in Einklang zu bringen“, erzählt Bettina Stengl. Um Frauenkarrieren zu unterstützen, setze das Unternehmen nicht auf explizite Förderprogramme, sondern bemühe sich, Chancengleichheit herzustellen, indem Frauen in die bestehenden Förderprogramme aufgenommen würden. Und was die Arbeitszeiten angehe, solle es Frauen wie Männern gleichermaßen ermöglicht werden, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen: „Es sind nicht wenige Männer, die in Elternzeit gehen, teilweise auch mehr als zwei Monate.“

**Vergütung und Sozialleistungen.** Grundsätzlich gilt der Tarifvertrag der Metallindustrie, der neben einem festen Grundgehalt einen variablen Gehaltsanteil vorsieht. Dieser bemisst sich im Tarifbereich nach einem Bewertungsschema, das im Tarifvertrag definiert ist, im außertariflichen Bereich gibt es Zielvereinbarungen, die in Jahresgesprächen besprochen werden. Alle Mitarbeiter kommen überdies in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung.

Um das körperliche Wohlergehen seiner Belegschaft kümmert sich SEW-Eurodrive zum einen mit betrieblichen Gesundheitstagen. Zum anderen gibt es ein umfangreiches Freizeitprogramm, in dem von der Fußball-, Volleyball- und Tischtennis-Mannschaft bis zu Kochkursen und Indoorclimbing ein riesiges Spektrum angeboten wird. „Das veranstalten teilweise unsere Mitarbeiter“, erzählt Bettina Stengl, „und bringen in ihrer Freizeit den Kollegen ihre Hobbys nahe.“

## BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über [www.karriere.sew-eurodrive.de](http://www.karriere.sew-eurodrive.de).  
Stellenangebote auch bei [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de) und per Mobil-App.



### ANSPRECHPARTNER

#### Forschung & Entwicklung:

Sonja Rieger, 0 72 51 75-19 16

#### Vertrieb, Marketing, Service:

Torben Becker, 0 72 51 75-19 13

#### Finanzen, Einkauf, IT, Personal:

Nadine Stassen, 0 72 51 75-19 06

#### Fertigung Elektronik:

Sabine Geisler-Hartlieb, 0 72 51 75-19 14

#### Fertigung Mechanik: Gerd Bochnig, 0 72 51 75-29 04

**Logistik:** Alexander Mödebeck 0 72 51 75-29 02

### AUSWAHLVERFAHREN

Zwei Interviews

**Wer zu uns kommt, schätzt  
den kleinen Unterschied.**

**Den zwischen Reden und Machen.**



## Ingenieure mit Erfindungsgeist und Gestaltungswillen gesucht.

Wir sind einer der Innovationsführer weltweit im Bereich Antriebstechnologie. Wir sind facettenreich genug, um Ihren Ehrgeiz mit immer wieder spannenden Projekten herauszufordern. Und klein genug, um Ihre Ideen ohne große Umwege in die Tat umsetzen zu können. SEW-EURODRIVE hat für Ingenieure und IT-Spezialisten aus den Bereichen Entwicklung, Vertrieb, Engineering, Softwareentwicklung, IT und Service zahlreiche interessante Perspektiven zu bieten. Also: Haben Sie Lust, in einem engagierten Team etwas Gutes noch besser zu machen? Dann herzlich willkommen bei SEW-EURODRIVE!

# TÜV Nord Group

Am TÜV 1\_30519 Hannover\_05 11-9 98-0\_www.tuev-nord-group.com



## MEISTGESUCHTE QUALIFIKATIONEN

Maschinenbau-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Verfahrenstechniker	+
Fahrzeugtechnik-Ingenieure	++
(Geo-)Physiker	+
IT-Sicherheits-Ingenieure	+
Arbeitsmediziner	+

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle	+
Frauenförderung	-
Kinderbetreuung	+
Betriebssport	+
Betriebliches Gesundheitsmanagement	+
Auslandsentsendung Langzeit	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze	+
Mitarbeiterbeteiligung	-
Fixe + variable Vergütung	+
Betriebliche Altersversorgung	+
Unterstützung von Dr./MBA/Berufsexamina	+
Coaching/Mentoring	+
Firmeneigene Akademie	+
Interdisziplinäre Teams	+
Interkulturelle Teams	+
Möglichkeit zur Partnerschaft	-
Frauenanteil an Führungspositionen	20%
Akademikerquote an Belegschaft	70%

**Die Gesellschaft.** Die Geschichte der TÜV Nord Group begann mit einer Explosion: Im Jahr 1855 flog in Hannover ein Dampfkessel in die Luft, es gab Tote und Schwerverletzte. Die Folge war, dass Dampfkessel von nun an regelmäßig und unabhängig auf ihre Betriebssicherheit hin überprüft wurden. Diese Aufgabe übernahmen ab 1873 die regionalen Dampfkessel-Überwachungsvereine (DÜV). Aus diesen gingen im Laufe der Zeit die Technischen Überwachungsvereine (TÜV) hervor, weil ihnen der Staat schrittweise weitere Prüfaufgaben übertrug, etwa die Hauptuntersuchung bei Autos und Aufzügen. Im Jahr 2004 wurde dann aus den Vereinen TÜV Nord, TÜV Hannover/Sachsen-Anhalt und Teilen des Rheinisch-Westfälischen TÜV eine nicht börsennotierte Aktiengesellschaft. Diese erwarb in der Folge weitere technische Dienstleister und 2013 entstand die TÜV Nord Group als Dachmarke, zu der weltweit mehr als 150 Tochtergesellschaften gehören.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Die TÜV Nord Group ist als Berater, Prüfer, Zertifizierer und Ausbilder tätig auf den Gebieten Energie, Mobilität, Stadt und Umwelt, Datensicherheit, Rohstoffe, Ernährung und Gesundheit sowie Luft- und Raumfahrt. Auf dem Feld der Energie beispielsweise berät das Unternehmen bei der Frage, wie unterschiedliche Kraftwerkstechnologien in ihrem Zusammenspiel und Wirkungsgrad optimiert und sicher betrieben werden können. Beim Thema Mobilität liegen die Schwerpunkte im Bereich des Straßen- und Schienenverkehrs und seiner Infrastrukturen. Über die Überprüfung der Fahrzeugsicherheit hinaus entwickelt der TÜV Nord intelligente Fahrzeugtechnologien und klimaschonende Verkehrskonzepte. Unter der Überschrift „Stadt und Umwelt“ laufen Projekte, die sich mit Trinkwasserqualität, Energieeffizienz und Gebäudesicherheit befassen. Zum Thema Datensicherheit gehörte etwa der E-Postbrief der Deutschen Post zu den Aufgaben, bei dem es darum ging, die echte Identität der Teilnehmer und die vertrauliche Übermittlung von Inhalten sicherzustellen. Der TÜV Nord hat dieses System geprüft und mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

Unter der Kernmarke TÜV Nord bündelt das Unternehmen seine Aktivitäten in den drei Geschäftsbereichen Industrie Service, Mobilität sowie Bildung und Personal. Hierzu gehören die Beratungs-, Prüf- und Zertifizierungsgesellschaften der traditionellen TÜV-Tätigkeitsfelder.

Die DMT GmbH & Co. KG repräsentiert innerhalb des Konzerns den Geschäftsbereich Rohstoffe. Ihre Kernkompetenzen kommen zum Einsatz in Projekten, die von der Machbarkeitsstudie für Bergbauprojekte über internationales Bergbau-Consulting bis hin zur Exploration unterirdischer Erdgasspeicher reichen.

Das Tochterunternehmen Alter Technology gehört seit 2011 zum Konzern und verantwortet die Entwicklung des Geschäftsbereichs Aerospace. Der Spezialist für Elektrik, Elektronik und Elektromechanik hat seinen Schwerpunkt auf der Auswahl, Beschaffung, Modifizierung, Prüfung und Zertifizierung von Elektronikkomponenten für Satelliten. Alter Technology hat seinen Hauptsitz in Spanien, ist aber in ganz Europa, Russland und China tätig.



Dies könnte  
Ihr Platz sein  
(Passbild)

PEKING - 10:30  
Business  
1 SEAT  
1 3A

## RAUM FÜR GESTALTUNG

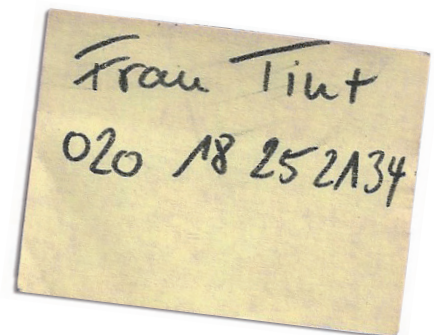
Stellen Sie sich vor, Sie könnten einfach alles machen, was Ihnen wichtig ist.  
Stellen Sie sich vor, man ließe Ihren Ideen Raum.  
Stellen Sie sich vor, Ihre private Planung ließe sich perfekt integrieren.  
Und Kollegen und Vorgesetzte würden Sie schätzen und unterstützen.

**Stellen Sie sich vor bei Unternehmen der TÜV NORD GROUP.**

wenn Sie einen Abschluss in einem technischen  
oder naturwissenschaftlichen Studium haben –  
oder erste Berufserfahrungen.

**Wir würden Sie gern kennen lernen.**

[www.tuev-nord.de/karriere](http://www.tuev-nord.de/karriere)

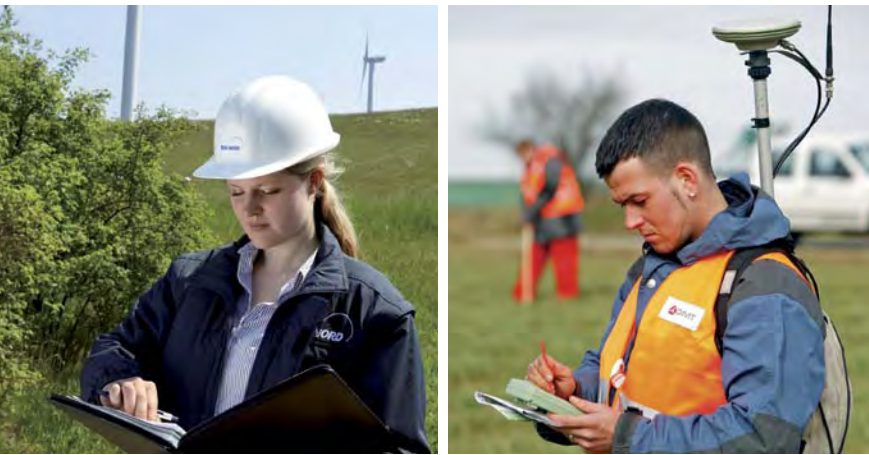


# TÜV NORD GROUP



Der Geschäftsbereich IT ist der jüngste im Konzern. Er wurde 2013 gegründet und beinhaltet die TÜViT. Deren Dienstleistungsspektrum umfasst die Prüfung und Zertifizierung von Produkten, Prozessen, Systemen und Infrastrukturen sowie Rechenzentren hinsichtlich Sicherheit, Qualität oder Energieeffizienz.

Der Umsatz der TÜV Nord Group stieg 2012 auf 1,085 Milliarden Euro und damit um sechs Prozent gegenüber dem Vorjahr (1,025 Milliarden Euro). Der Jahresüberschuss lag bei 30,1 (Vorjahr: 10,7) Millionen Euro.



**Standorte und Mitarbeiter.** Die TÜV Nord Group beschäftigt mehr als 10.000 Mitarbeiter, die in über 70 Staaten Europas, Asiens, Amerikas und Afrikas im Einsatz sind. Der Schwerpunkt liegt dabei aber auf Deutschland, wo rund 8.000 Mitarbeiter tätig sind.

**Einstieg als Professional.** Von den rund 500 Stellen, die das Unternehmen im Jahr besetzt, entfallen etwa 70 Prozent auf Professional-Positionen. Besonderes Interesse hat die TÜV Nord Group naheliegenderweise an Ingenieuren. Insbesondere Maschinenbauer, Elektrotechniker und Kraftfahrzeugtechniker werden gesucht, aber auch Bahntechniker, Energietechniker, Mechatroniker, Sicherheits- und Umwelttechniker, außerdem Naturwissenschaftler, vor allem Physiker sowie gelegentlich Mathematiker. Die Arbeitsgebiete, für die sie gesucht werden, reichen von der Mobilität über Energietechnik, technische Anlagen und IT-Systeme bis hin zu den Zertifizierungs-, Rohstoff- und Bildungsaktivitäten. Auf diesen Gebieten sind neben fachlichem Wissen auch ausgeprägte Branchenkenntnisse wichtig.

Großen Wert legt das Unternehmen aber auch darauf, dass Bewerber bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, Innovationsfreude mitbringen und viel Wert auf Objektivität beim Handeln legen. Da in den Bereichen Zertifizierung und Prüfung sowie im Rahmen der Projektentwicklung der Einsatzort variieren kann, sind auch Mobilität und Flexibilität gefragt – teilweise auch international.

Bei Arbeitsbeginn wird jeder neue Mitarbeiter zunächst eingeführt in die Gesellschaft, in der er anfängt. Dann folgt eine zweitägige Einführungsveranstaltung in den Konzern, auf der die Geschäftsführer und Vorstände ihre Verantwortungsbereiche vorstellen. In einigen Fällen ist die Einführungsphase auch gleich mit Trainings verbunden. Wer etwa zum Sachverständigen ausgebildet werden soll, durchläuft diese einjährige Ausbildung gleich zu Beginn seiner Tätigkeit.

**Karriereentwicklung.** Es gibt beschriebene Laufbahnmodelle für Führungskräfte, Projektmanager und Experten. Auf diesen Laufbahnen werden die Mitarbeiter von einer Reihe von Entwicklungsprogrammen begleitet, zum Beispiel einem Nachwuchsentwicklungsprogramm mit vorgeschaltetem Orientierungscenter (OC), in dem die Kompetenzen erfasst werden für vier unterschiedliche Karrierewege: die Führungs-, Projekt-, Fach- und Vertriebskarriere. Im anschließenden Förderprogramm werden die Teilnehmer zwei Jahre lang gezielt auf diese zukünftigen Aufgaben vorbereitet. Für das mittlere Management gibt es die Management School und für Führungskräfte auf der Top-Ebene das so genannte Executive Camp.

Auslandseinsätze sind in jeder Länge möglich. Häufig fahren Mitarbeiter im Rahmen von Kundenprojekten ins Ausland, um dort zu beraten, zu zertifizieren oder zu prüfen. Auf Projektbasis können Einsätze aber auch länger dauern.

**Vergütung und Sozialleistungen.** Das Unternehmen ist mitbestimmt und tarifgebunden, so dass die Vergütung sich zunächst einmal nach dem Tarifvertrag der Tarifgemeinschaft TÜV für den Geltungsbereich von Verdi oder IG BCE richtet. Neben dem Fixgehalt haben außertarifliche Mitarbeiter eine variable Vergütungskomponente, deren Höhe sich an individuellen Zielvereinbarungen orientiert. Einige der Gesellschaften haben zusätzlich Bonusprogramme.

Zu den Sozialleistungen gehört eine betriebliche Altersversorgung und das TÜV-Nord Kombi-Modell, bei dem das Unternehmen einen Zuschuss leistet zum Aufbau einer privaten Altersversorgung. Eine hauseigene Versicherungsgesellschaft berät die Mitarbeiter und macht Angebote zu günstigen Konditionen. Darüber hinaus gibt es Vergünstigungen für alle Mitarbeiter, etwa bei der Hauptuntersuchung von Kfz.

Zur Familienförderung dienen flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zu Teilzeitarbeit. Das Unternehmen ist zertifiziert durch das Audit Beruf und Familie der Hertie-Stiftung. Im Falle von privaten Problemen bei der Betreuung von Kindern oder Senioren berät ein externer Dienstleister des Unternehmens. Für die Schulferien gibt es Kinder-Ferienprogramme und Betreuungsangebote für Kindergartenkinder während der Ferien.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement veranstaltet vielfältige Seminare, eine Gesundheitswoche und eine Augenschule, bietet Gesundheitscoaching, medizinische Vorsorgeuntersuchungen und einen Stress-Check.

Je nach Standort gibt es unterschiedliche Betriebssport-Aktivitäten, die von Golf über Radsport bis zum Segeln reichen.

**BEWERBEN**

Mit Bezug auf den Jobguide ausschließlich über die Website, Bereich Stellenangebote

**ANSPRECHPARTNER**  
Triin Tint (02 01-8 25-21 34),  
karriere@tuev-nord.de

**AUSWAHLVERFAHREN**  
Interviews



# Jobguide Xpress

Konzentriert  
informiert.

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



Foto: fotolia

Die JobguideXpress Newsletter.

Jetzt kostenlos bestellen:  
[www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)



Von Journalisten erstellt, laufend aktualisiert.

Jetzt eBooks kostenlos downloaden! [www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)

# Accenture

GmbH

Campus Kronberg 1  
61476 Kronberg  
T: 0 08 00-45 04 50 45  
accenture.de/karriere/jobguide

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	-
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	+
% Frauen in Führungspos.:	22
% Akademiker an Belegsch.:	85

**BEWERBEN.** Online über das Bewerbermanagementsystem, mit Hinweis auf den Jobguide; [accenture.de/karriere/jobguide](http://accenture.de/karriere/jobguide)

**ANSPRECHPARTNER.** Recruiting-Team Deutschland, Infoline: 08 00-45 04 50 45, [recruiting.germany@accenture.com](mailto:recruiting.germany@accenture.com)

**AUSWAHLVERFAHREN.** In der Regel mehrere persönliche Gesprächsrunden

**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 und Bern, Genf und Zürich.  
**Einstieg für Professionals.** Im deutschsprachigen Raum 2013/2014 rund 1.000 Neueinstellungen, davon viele mit mehrjähriger Berufserfahrung. Besonders sucht die Technologiesparte Informatiker, Wirtschafts- und Naturwissenschaftler und Ingenieure. Ideal: SAP- oder Java-Erfahrung, Datenbank-Know-how, sehr gutes BWL- oder Ingenieur-Profil. Wichtig: sehr gute praktische Kenntnisse, Persönlichkeit und Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit und Belastbarkeit, Flexibilität und Engagement, hohe Kundenorientierung und sehr gute Englisch-Kenntnisse.

**Karriereentwicklung.** Je nach Praxis-Hintergrund Einstieg als „Consultant“ oder als „Manager“ beziehungsweise „Senior Manager“, um dann national oder international Karriere zu machen und letztlich Managing Director zu werden. In Managementberatung Zugehörigkeit zu einer Brancheneinheit und Spezialisierung auf Customer Relationship Management, Finance & Performance Management, Process & Innovation Performance, Risk Management, Strategy, Supply Chain Management oder Talent & Organization Management. Im Geschäftsfeld Technologie ist Spezialwissen aufzubauen in Enterprise Architecture, IT-Sicherheit, Data Center Technology, Workplace Technology & Collaboration oder Netzwerktechnologie. Hier zusätzliche Karriereschritte: Oberhalb der Einstiegsstufe des „Associate Software Engineer“ Einstieg als „Software Engineer“, „Senior Software Engineer“, „Systems Analyst“

oder „Senior Systems Analyst“, um sich dann zum Manager, Senior Manager und Managing Director weiterzuentwickeln. Im Geschäftsbereich Outsourcing neunstufiges Karrieremodell, bei dem man auf dem Level H beginnt und sich vorarbeitet zum Level A, um dann Managing Director zu werden. Auch in zentralen Unternehmensfunktionen Möglichkeiten, etwa in Marketing, Personal, Recht oder Finanz-Funktionen. Regelmäßiges Feedback für jeden; Mentoren begleiten die Karriere. Umfangreiche Pflichttrainings und freiwillige Schulungen. Für Frauen Mentoring-Programme und Accenture Women's Network.

## Andreas Stihl

AG & Co. KG

Andreas-Stihl-Straße 4  
71336 Waiblingen  
T: 0 71 51-26-0  
[www.stihl.de](http://www.stihl.de)

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	rund 8
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Mit Hinweis auf den Jobguide über die Kontaktformulare auf der Website

**ANSPRECHPARTNER.** Dennis Blöcher; [personalmarketing@stihl.de](mailto:personalmarketing@stihl.de)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Mittelständisch geprägtes Familienunternehmen, seit 1926 im Markt und in über 160 Ländern vertreten.

**Produkte und Marktbedeutung.** Meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Entwicklung, Fertigung und Vertrieb motorbetriebener Geräte für Forstwirtschaft, Landschaftspflege sowie Bauwirtschaft, zudem Gartengeräte unter der Marke Viking. Umsatz der Andreas Stihl AG & Co. KG 2012: 900,2 Millionen Euro. Umsatz der gesamten Stihl-Gruppe: rund 2,8 Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Stammsitz in Waiblingen. Weitere Standorte in Ludwigsburg, Prüm (Eifel), Wiechs am Randen sowie Dieburg (Vertriebszentrale). Produktionsstandorte in den USA, Brasilien, China, Österreich und der Schweiz. Außerdem weltweit 32 Vertriebsgesellschaften. Bei der Andreas Stihl AG & Co. KG sind rund 4.000 Mitarbeiter beschäftigt, in der gesamten Gruppe über 12.000.

**Einstieg für Professionals.** Fach- und Führungspositionen werden auch von außen besetzt. Direkteinstieg ist in allen Unternehmensbereichen möglich, sehr gute Chancen im Bereich Produktion, Forschung und Entwicklung. Hier sind vor allem (Entwicklungs-)Ingenieure gefragt. Sozialkompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie sehr gute Englischkenntnisse sind Voraussetzung.

**Karriereentwicklung.** Professionals schlagen Fach- oder Linienlaufbahn ein. Weiterer beruflicher Aufstieg ist leistungsabhängig und über Bereichsgrenzen hinweg möglich. Mehrjährige oder projektbezogene Entsendungen ins Ausland erfolgen nach betrieblichem Bedarf und persönlicher Eignung. Es gibt 120 flexible Arbeitszeitmodelle mit dem Ziel, private und betriebliche Belange zu vereinbaren; darunter Teilzeitmodelle, die die Betreuung von Kindern oder anderen Familienangehörigen ermöglichen. Familienservice hilft bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten



für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Für Fach- und Führungskräfte vielfältiges Weiterbildungsangebot über eigenes Bildungszentrum und externe Anbieter. Frauen in Führungspositionen oder auf dem Weg dorthin würden ausdrücklich unterstützt und individuell gefördert, sagt Stihl. Zum Vergütungspaket gehören betriebliche Altersvorsorge, ergebnisorientierte Erfolgsprämien und Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Form von Genussrechten.

## Audi

AG

85045 Ingolstadt

T: 08 41-89-0

[www.audi.de](http://www.audi.de)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	-
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Ausschließlich online über [www.audi.de/meine-bewerbung](http://www.audi.de/meine-bewerbung), mit Bezug auf den Jobguide; Stellen auf [www.audi.de/karriere](http://www.audi.de/karriere) oder [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Strukturierte Interviews mit der Personal- und Fachabteilung sowie Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** Tochtergesellschaft der Volkswagen AG. 1899 gegründet, 1909 entstand Nachfol-

gefirma unter dem Namen „Audi“, firmiert seit 1985 als Audi AG. 100-prozentige Töchter sind unter anderem die Automobili Lamborghini Holding S.p.A. Italien und die Quattro GmbH in Neckarsulm.

### Produkte und Marktbedeutung.

Die Modellpalette reicht vom kompakten Audi A1 bis zum A8, dem TT Coupé und Roadster, den Geländewagen Audi Q3, Q5 und Q7 und dem Sportwagen Audi R8. 2012 mehr als 1,45 Millionen produzierte Autos. Umsatz 2012: 48,7 Milliarden Euro; Ergebnis vor Steuern: 5,9 Milliarden Euro.

### Standorte und Mitarbeiter.

Weltweite Zahl der Beschäftigten im Audi Konzern 2012: mehr als 68.000, davon rund 33.300 am Hauptsitz in Ingolstadt und 13.800 in Neckarsulm. Weitere Produktionsstandorte in Győr (Ungarn), Changchun (China), Brüssel (Belgien), Aurangabad (Indien) und Bratislava (Slowakei).

**Einstieg für Professionals.** Bedarf an Führungskräften wird in der Regel aus den eigenen Reihen gedeckt. Sucht aber auch berufserfahrene Kandidaten – vor allem Experten – im externen Markt. 2013 werden rund 1.500 Experten eingestellt. Besonders gefragt sind Elektrotechniker, Mechatroniker, Maschinenbauer, Fahrzeugtechniker, außerdem Spezialisten für die Entwicklung von Clean Diesel-Motoren, Hybridantrieben und alternativen Kraftstoffen. Ferner Wirtschaftswissenschaftler für Marketing, After Sales und Vertrieb. Wichtig: Interesse an interdisziplinärer Arbeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit, unternehmerisches Denken, sehr gute Englischkenntnisse.

**Karriereentwicklung.** Fach- und Führungskräfte übernehmen on-the-job Verantwortung und werden durch off-the-job Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt. Zum Vergütungspaket gehören individuelle von Erfahrung und Qualifikation abhängige Grundvergütung, variable Komponenten, betriebliche Altersvorsorge und

Möglichkeit, Fahrzeuge zu günstigen Konditionen zu leasen oder zu kaufen. Flexible Arbeitszeit- und Altersteilzeitmodelle sind möglich.

## Axa Konzern

Colonia-Allee 10-20

51067 Köln

T: 02 21-1 48-0

[www.axa.de](http://www.axa.de)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	-
Interkulturelle Teams:	+
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das

Bewerbungsportal auf der Website

**ANSPRECHPARTNER.**

Hotline Personal (-3 11 11), [personal@axa.de](mailto:personal@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. Erzielte 2012 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.

**Einstieg für Professionals.** Gesucht sind alle Berufsgruppen rund um Mathematik, Wirtschaftsmathematik, Versicherungsmathematik sowie Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Finanzen und Controlling. Wichtig sind soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, gute Englischkenntnisse sowie kommunikative Fähigkeiten.

**Karriereentwicklung.** Neben der Führungslaufbahn existiert auch eine definiert Fach- und eine Projektlaufbahn; Auslandseinsätze zur Karriereentwicklung und auf Projektbasis. Dafür gibt es das „Mobility-Programm“, bei dem man zwischen drei Monaten und fünf Jahren ins Ausland gehen kann. Großes Weiterbildungsangebot, bei dem individuell mit der Führungskraft festgelegt wird, was genutzt werden soll. Kombination aus Präsenz- und Online-Learning. Zudem Förderkreise auf den verschiedenen Ebenen zur Stärkung der Kompetenzen und Bildung von Netzwerken, auch international. Mentoring-Programm für Frauen, die Führungsverantwortung tragen. Verschiedene Vergütungsmodelle, je nach Entwicklungsstand und Position.

Jobguide

## BASF

SE

67056 Ludwigshafen

T: 06 21-60-0

www.basf.com

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	<7,6%
% Akademiker an Belegsch.:	20%

**BEWERBEN.** Bevorzugt über das Online-Bewerbungssystem, aber auch per Post oder eMail - immer unter Hinweis auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** BASF Recruiting Services 0 08 00/ 33 00 00 33

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews für alle Bewerber, bisweilen vier bis sechs Einzelgespräche an einem Tag

**Die Gesellschaft.** 1865 gegründet als Badische Anilin- und Sodafabrik, heute eins der größten deutschen Industrieunternehmen und börsennotiert, Mitglied im Dax.

**Produkte und Marktbedeutung.** Größtes Chemieunternehmen der Welt, produziert Kunststoffe, Veredelungsprodukte, Pflanzenschutzmittel, Feinchemikalien, Öl und Gas. Umsatz 2012: 72,1 Milliarden Euro, operatives Ergebnis (Ebit) von 6,6 Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Stammsitz ist Ludwigshafen, dazu kommen fünf weitere Verbundstand-

orte und etwa 380 Produktionsstandorte weltweit; in Deutschland rund 52.000, insgesamt mehr als 110.000 Mitarbeiter.

**Einstieg für Professionals.** Gesucht werden Profis (zwei und mehr Jahre Berufserfahrung) mit und ohne Studium: Wirtschaftswissenschaftler, Naturwissenschaftler, Ingenieure, Juristen, Informatiker und Geisteswissenschaftler. Zudem Bedarf an Experten aus der Lebensmittelindustrie, der Kosmetikbranche, der Bau- und Lackindustrie. Onboarding-Programm erleichtert den Einstieg. Auch Trainee-Programme für Young Professionals aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwesen und Naturwissenschaften möglich.

**Karriereentwicklung.** Geboten wird ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm, sowohl fachspezifisch als auch fachübergreifend. Nach der Ermittlung von Status Quo und Potenzial wird aus dem umfangreichen Angebot gezielt ein individuell passendes Programm zusammengestellt. Möglich ist zum einen eine Management-, zum anderen eine Expertenkarriere. Auslandsaufenthalte sind in vielen Fällen möglich, gehören aber nicht obligatorisch zum Aufstieg in obere Führungspositionen dazu. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen Familie und Beruf miteinander zu verbinden; je nach Standort Möglichkeit zur Kinderbetreuung und Modelle zur Pflege von Angehörigen. Die Vergütung besteht aus fixem und leistungsabhängigem Bestandteil. Zahlreiche betriebliche Sozialleistungen. Das Unternehmen legt Wert auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Über Mentoring-Programme wird die Einarbeitung neuer Führungskräfte unterstützt.

## Bayer

AG

Kaiser-Wilhelm-Allee

51368 Leverkusen

T: 02 14-30-1

www.bayer.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	21
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über [www.myBayerJob.de](http://www.myBayerJob.de); Stellen auch auf [jobstairs.de](http://jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Bayer University & Talent Relations, Bewerberhotline: 02 14-3 09 97 79

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interview, Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** 1863 gegründet, heute börsennotiert, gegliedert in die drei Segmente Gesundheit (HealthCare), Agrarwirtschaft (CropScience) und hochwertige Materialien (MaterialScience). Hinzu kommen Servicegesellschaften wie Bayer Business Services, Bayer Technology Services und Currenta. Darüber ist die Bayer Holding installiert. 2001 erwarb Bayer für die Pflanzenschutzsparte Aventis CropScience. 2005 Übernahme des Consumer-Health-Geschäfts mit freiverkäuflichen Medikamenten von Roche, im gleichen Jahr Trennung der Lanxess AG vom Bayer-Konzern, 2006 Erwerb der Schering AG.

**Produkte und Marktbedeutung.** Rund 5.000 Produkte umfasst das Portfolio des Konzerns. Bayer HealthCare produziert weltweit: neben Aspirin und Alka Seltzer auch verschreibungspflichtige Medikamente, darunter Hormonpräparate zur Empfängnisverhütung, Präparate zur Tumorbehandlung und Spezial-

Therapeutika gegen chronische Krankheiten. Zudem Tiermedizin, gentechnisch hergestellte Proteine und Blutzucker-Messsysteme für Diabetiker. Bei Bayer Crop-Science Pflanzenschutzprodukte, Saatgut, Biotechnologie und Schädlingsbekämpfungsmittel. Bei MaterialScience Polycarbonate und Vorprodukte der Schaumstoffherstellung. 2012 Umsatz von 39,76 Milliarden Euro (2011: 36,5) und Konzernergebnis von 2,47 Milliarden Euro (2011: 2,45).

**Standorte und Mitarbeiter.** Auf fünf Kontinenten mit 110.500 Mitarbeitern in 300 voll konsolidierten Gesellschaften vertreten, davon über 47 Prozent in Europa, über 24 Prozent in Fernost und knapp 14 Prozent in Nordamerika. In Deutschland circa 34.600 Mitarbeiter unter anderem in Leverkusen, Dormagen, Uerdingen, Wuppertal, Monheim, Berlin, Bitterfeld, Frankfurt und Brunsbüttel.

**Einstieg für Professionals.** Möglichkeiten für Naturwissenschaftler, IT-Experten, Wirtschaftswissenschaftler und Ingenieure; in allen Fachrichtungen wird überdurchschnittlich abgeschlossenes Hochschulstudium erwartet, dazu bei spezialisierten Fachkräften Nachweise über besondere Leistungen, Erfahrungen und Erfolge in der bisherigen Berufspraxis sowie ausgeprägte Fähigkeit zu selbstständigem und vernetztem Denken, Führungskompetenz, Kundenorientierung, Kommunikationsfähigkeit, fundierte Fremdsprachenkenntnisse, Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Handeln, Flexibilität, Mobilität sowie Motivation und Begeisterungsfähigkeit für Neues.

**Karriereentwicklung.** Interne Jobbörse fördert gruppenübergreifende Mobilität und Entwicklung; bedarfsgerechtes Bildungsprogramm beinhaltet Kurse und Web Based Training von Informatik über BWL bis zur Führungskräfteentwicklung.

# Bertelsmann

SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270  
33311 Gütersloh  
T: 0 52 41-2 34 80-5 48  
www.createyourowncareer.de

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	-
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeiten der Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	<33
% Akademiker an Belegschaft:	>15

## BEWERBEN.

Mit Bezugnahme auf den Jobguide über das Online-Bewerbungsformular auf [www.createyourowncareer.de](http://www.createyourowncareer.de); hier auch aktuelle Ansprechpartner; Stellenangebote auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

## AUSWAHLVERFAHREN.

Üblicherweise Telefoninterview und persönliche Gespräche mit Personal- und Fachabteilung

**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.

## Einstieg für Professionals.

Besonders gefragt sind Fachleute mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung aus Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-) Ingenieurwesen, IT, Geisteswissenschaften, aber auch andere Studienrichtungen haben Chancen. Professionals verschiedenster fachlicher Ausrichtung können direkt einsteigen. Außerdem existiert das „Bertelsmann Entrepreneurs Program“ als spezielles Programm mit Rotation im Konzern. [www.createyourowncareer.de/berufserfahrene/bertelsmann-entrepreneurs-program.html](http://www.createyourowncareer.de/berufserfahrene/bertelsmann-entrepreneurs-program.html)

## Karriereentwicklung.

Bertelsmann fordert hohe Leistung, fördert aber den Karriereweg seiner Mitarbeiter konsequent, sagt das Unternehmen. Ein breites Seminarangebot und eine individuelle und professionelle Karriereberatung ergänzen sich. Karrieren sind unternehmensübergreifend im ganzen Konzern möglich. Es gibt eine Corporate University zum Lernen und Netzwerken.

# Bertrandt

AG

Birkensee 1  
71139 Ehningen  
T: 0 70 34-6 56-0  
www.bertrandt.com

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	-
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegschaft:	k.A.

## BEWERBEN.

Per E-Mail an [career@bertrandt.com](mailto:career@bertrandt.com), über den Online-Bewerbungsassistenten auf der Homepage mit Bezug auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Veronika Krieg (-42 17), [veronika.krieg@de.bertrandt.com](mailto:veronika.krieg@de.bertrandt.com)

## AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews

**Die Gesellschaft.** 1974 in Möglingen gegründet; seit 1996 börsennotiert; 2009 in den S-Dax aufgenommen.

## Dienstleistungen und Marktbedeutung.

Bietet Entwicklungsdienstleistungen für die Automobil- und Luftfahrtindustrie in Europa, USA und Asien, arbeitet für die großen Hersteller und zahlreiche Systemlieferanten. Gruppenumsatz 2011/2012: 709,3 (Vorjahr 576,2) Millionen Euro. Betriebsergebnis: stieg von 60,3 auf 75 Millionen Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit rund 10.000 Mitarbeiter, in Deutschland etwa 9.200. 44 Standorte in Europa, USA und Asien. Hauptsitz in Ehningen, weitere Standorte in Köln, München, Ingolstadt, Neckarsulm, Rüsselsheim, Hamburg und Wolfsburg. Im Ausland präsent in Spanien, Großbritannien, Frankreich, Türkei, USA und China.

**Einstieg für Professionals.** Ständiges Interesse an Ingenieuren der Fachrichtungen Automobil- und Elektrotechnik. Dabei werden Professionals gesucht aus den Branchen Fahrzeugtechnik, Luftfahrt, Energie, Medizintechnik sowie Maschinen- und Anlagenbau. Ihnen wird das Bertrandt-Wissen durch ein dreistufiges Seminarprogramm (Basis, Aufbau, Expertise) vermittelt.

**Karriereentwicklung.** Unternehmenseigene Akademie bietet Kurse an zur fachlichen Weiterbildung sowie zur Erweiterung der Methoden-, und Sozialkompetenz. Das Unternehmen betont seine „Open Door“-Kultur: Führungskräfte seien, natürlich im Rahmen ihrer Agenda, ständig ansprechbar. Sie führen nach Zielen, was bedeute: Der gewünschte Output und die Rahmenbedingungen werden miteinander besprochen. Es liege im Rahmen der Selbstverantwortung der Mitarbeiter, das so gesteckte Ziel zu erfüllen. Dabei müsse man sich nicht für jeden einzelnen Schritt rückversichern, sondern an zuvor festgelegten Meilensteinen den Projektstand mitteilen. Das Gehalt setzt sich aus fixem und variablem Bestandteil zusammen. Letzterer setzt sich aus Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einer Erfolgsprämie zusammen. Frauen werden sehr gerne in den Projektteams eingesetzt, leider sei jedoch die weibliche Absolventenbasis in technischen Studiengängen sehr gering.

Jobguide

Company

## BMW

Group

Petuelring 130  
80788 München  
T: 0 89-3 82-0  
www.bmwgroup.com

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Über den Online-Bewerbungsprozess auf der Website. Bewerber können hier ihr Profil hinterlegen und sich auch auf mehrere Stellen bewerben. Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de).

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen in den Ausschreibungen auf der Website. Allgemeine Bewerber-Hotline: 0 89-3 82-1 70 01; [bewerber.hotline@bmwgroup.com](mailto:bewerber.hotline@bmwgroup.com)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Vorstellungsgespräche; teilweise Einzel-Assessment und Auswahltag

**Die Gesellschaft.** 1916 gegründet, heute weltweit agierender Automobilkonzern. Gliedert sich in die Geschäftsbereiche BMW AG Automobil, BMW AG Motorrad, BMW Group Financial Services, Mini, Rolls-Royce Motor Cars, Submarken: BMWi und BMW M GmbH. Weltweit Vertriebsgesellschaften und Beteiligungen.

**Produkte und Marktbedeutung.** Hersteller von Automobilen im Premiumsegment mit den Marken BMW, Mini und Rolls Royce.

Umsatz 2012: 76,8 (Vorjahr: 68,8) Milliarden Euro bei weltweit 1,85 (Vorjahr: 1,67) Millionen ausgelieferten Fahrzeugen. Jahresüberschuss 2012: 5,1 (Vj. 4,9) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit rund 106.000 Mitarbeiter, davon knapp 77.000 in Deutschland. Standorte Inland: Konzernzentrale sowie Forschungs- und Innovationszentrum (FIZ) in München, Werke in München, Dingolfing, Landshut, Regensburg, Leipzig, Eisenach, Berlin und Wackersdorf. Im Ausland Werke in Österreich, Großbritannien, Südafrika, USA, Indien und China sowie im Entwicklungs-, Produktions- und Vertriebsverbund weltweit.

**Einstieg für Professionals.** In Deutschland viele offene Stellen für berufserfahrene Kräfte, vor allem in den Bereichen IT, Forschung & Entwicklung, Produktionsplanung, Qualitätssicherung und Instandhaltung, zudem im Einkauf, Finanzwesen, Banking und in der Logistik. Gefragte Fachrichtungen: Chemie, Elektro- und Informationstechnik, Fahrzeugtechnik, Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenbau, Physik, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, Mess- & Regeltechnik, Kunststofftechnik sowie Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Finance/Banking. Teamfähigkeit, interkulturelle Fitness und sehr gute Englisch-Kenntnisse sind erforderlich.

**Karriereentwicklung.** On-Boarding-Programm „Drive“ für alle neuen Direkteinsteiger; Karrierewege werden maßgeschneidert; Wechsel zwischen Funktionen und Fachbereichen möglich; Bildungsakademie bietet Coaching, Seminare, Trainings. Internationale, mehrmonatige Projekteinsätze möglich; zwei- bis dreijährige Auslandsentsendung mit anschließendem Rückkehrprogramm weit verbreitet.

## Boehringer Ingelheim Pharma

GmbH & Co. KG

Binger Straße 173  
55216 Ingelheim am Rhein  
T: 0 61 32-77-0  
www.boehringer-ingelheim.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	22
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Über das Onlineformular auf der Webseite oder in den Stellenausschreibungen mit Bezug auf den Jobguide; Angebote auch auf [jobstairs.de](http://jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Recruiting Services (-9 39 69), [rs@boehringer-ingelheim.com](mailto:rs@boehringer-ingelheim.com)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Telefoninterviews, Interviews, Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** 1885 von Albert Boehringer in Ingelheim am Rhein gegründet, befindet sich seitdem ausschließlich in Familienbesitz.

**Produkte und Marktbedeutung.** Kerngeschäft ist das Erforschen, Entwickeln, Herstellen und das Marketing von Arzneimitteln für Menschen und Tiere. Wichtigstes Geschäftsfeld sind verschreibungspflichtige Medikamente, vor allem für Herzerkrankungen wie Vorhofflimmern, COPD (Lungenerkrankung), Parkinson, HIV/AIDS sowie Blutdruck- und Herz-Kreislauf-

Erkrankungen. Bekannte Produkte zur Selbstmedikation: Buscopan, Dulcolax, Mucosolvan, Thomapyrin. Konzernumsatz 2012: 14,7 (Vorjahr: 13,17) Milliarden Euro; das Betriebsergebnis lag bei 1,85 (Vorjahr: 2,27) Milliarden Euro.

### Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit über 46.000 Mitarbeiter in 13 Ländern; in Deutschland rund 13.000 Beschäftigte. Ingelheim ist Sitz der Zentrale und Standort für Pharma-Fertigung sowie Vertrieb in Deutschland. In Biberach größter Forschungsstandort und Produktion von biotechnologisch hergestellten Pharmazeutika. Weitere Standorte in Dortmund (Produktion von Inhalationsgeräten) und Hannover (Forschung Tierimpfstoffe).

**Einstieg für Professionals.** Besonders gesucht sind Mediziner mit Facharztausbildung, unter anderem in Onkologie und Diabetologie, außerdem Ingenieure verschiedener Fachrichtungen wie Verfahrenstechnik und Elektrotechnik und Betriebswirte für Finanzen, Controlling und Einkauf.

**Karriereentwicklung.** Regelmäßige standardisierte Mitarbeiter-/Abteilungsleiter-Gespräche, Entwicklungs-Diskussionen, Human Resources Planungsprozesse. Verschiedene Leadership-Development-Programme, etwa das „Global Management Development Programme“. Mobilität, auch ins Ausland, ist in einzelnen Bereichen wie IT und Einkauf sehr gewünscht, aber Auslandseinsätze sind nicht obligatorisch für die Karriere. Unterstützung der Work-Life-Balance unter anderem durch flexible Arbeitszeitmodelle und Möglichkeit zum Home-Office, Wäscheservice und Mitnahmemessen. Das Gesundheitszentrum bietet Seminare, etwa zur gesunden Ernährung, und Fitnessprogramme. Gesamtvergütung enthält eine variable Komponente.

# Continental

AG

Vahrenwalder Str. 9

30165 Hannover

T: 05 11-93 8-0

[www.continental-karriere.de.com](http://www.continental-karriere.de.com)

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	-
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	-
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegschaft.:	k.A.

**BEWERBEN.** Ausschließlich über die Karriere-Website

## ANSPRECHPARTNER.

Jessica Bartusch (-10 72)

## AUSWAHLVERFAHREN.

Telefoninterview Bereich Personal, erstes Gespräch mit Vertretern der Fachabteilung und Vertreter aus Personalbereich; ggf. zweites Gespräch oder Einladung zu Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** 1871 unter dem Namen Continental-Caoutchouc und Gutta-Percha Compagnie gegründet, seit 1898 Produktion von profillosen Automobil-Luftreifen. 2009 erwarb Familienunternehmen Schaeffler knapp die Hälfte der Anteile und ist damit größter Aktionär.

**Produkte und Marktbedeutung.** Produziert innerhalb der Automotive-Gruppe in der Division Chassis & Safety beispielsweise hydraulische Bremssysteme, in der Division Powertrain unter anderem Systeme für Hybridantriebe, in der Division Interior Produkte wie Radios und Navigationssysteme. Innerhalb der

Rubber-Gruppe Produktion von Pkw-Reifen für Fahrzeuge der Kompakt-, Mittel- und Oberklasse und in der Division Nutzfahrzeug-Reifen für den Gütertransport, die Personenbeförderung und den Baustellenverkehr. ContiTech als Spezialist für Kautschuk und Kunststofftechnologie entwickelt und produziert für die Automobilindustrie und viele weitere Industrien.

Umsatz 2012 32,7 Milliarden Euro, Nettoergebnis 1,9 Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Ist mit 173.000 Mitarbeitern in 46 Ländern vertreten, ein Großteil aktuell in Europa beschäftigt, allerdings wächst das Unternehmen besonders im asiatischen Raum. Große Standorte auch in den USA und in Süd- und Mittelamerika.

**Einstieg für Professionals.** Sucht ständig qualifizierte Spezialisten im technischen und kaufmännischen Bereich, auch Quereinsteiger. Bei Studienrichtungen liegt der Fokus auf Bewerbern mit Hintergrund in Chemie, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften. Wichtig: gute bis sehr gute Englisch-Kenntnisse, Bereitschaft zur internationalen Mobilität, Flexibilität, interkulturelle Erfahrung sowie sehr gute Team- und Kommunikationsfähigkeit. Von berufserfahrenen Ingenieuren wird erwartet, dass sie „dynamisch“ sind und nicht nur fachliche, sondern auch persönliche und interkulturelle Kompetenz mitbringen.

**Karriereentwicklung.** Neueinsteiger nehmen an standortübergreifendem, obligatorischem Einführungslehrgang teil, dem Corporate Entry Program (CEP). Im Anschluss auf Grundlage jährlicher Entwicklungsgespräche individuelle Weiterbildungsmaßnahmen, aus denen der Mitarbeiter als „Manager seiner eigenen Talente“ die für ihn passenden Module herausucht und mit dem Vorgesetzten einen persönlichen Entwicklungsplan erstellt.

Zur Wahl stehen die Management-Laufbahn mit Führungsver-

antwortung und eine Experten-Laufbahn. Wechsel zwischen den Laufbahnen sind möglich, kommen aber selten vor. Wer Führungsverantwortung übernimmt, wird darauf im Leadership Entry Program (LEP) vorbereitet. Hierauf baut das International Management Program (IMP) auf, das auf internationale Verantwortung vorbereitet.

Auslandsentsätze sind üblich, aber keiner werde dazu gedrängt, sagt Continental. „Expatriates“ behalten ihren deutschen Arbeitsvertrag während drei bis fünf Jahren Entsendung.

# Daimler

AG

Postfach

70546 Stuttgart

T: 07 11-17-0

[www.daimler.com](http://www.daimler.com)

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	~12
% Akademiker an Belegschaft.:	k. A.

**BEWERBEN.** Über das Bewerbungsformular unter <http://career.daimler.com>; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen bei den Stellenausschreibungen auf [www.career.daimler.de](http://www.career.daimler.de), Infos beim Job- und Karriere-Center unter: (-9 95 44)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Erfinder des Automobils. Ursprung geht zurück auf Carl Benz und Gottlieb Daimler und das Jahr 1886. Konzern ist börsennotiert und Mitglied im Dax. Anteile befinden sich im Besitz von europäischen, amerikanischen sowie internationalen Investoren. Vorstandsvorsitzender ist seit Anfang 2006 Dieter Zetsche.

## Produkte und Marktbedeutung.

Gehört zu den international führenden Anbietern von Premium-Pkw und ist größter weltweit aufgestellter Nutzfahrzeug-Hersteller. Stellt neben Mercedes-Benz die Marken Smart, Freightliner, Western Star, BharatBenz, Fuso, Setra und Thomas Built Buses her. Außer den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Mercedes-Benz Vans, Daimler Trucks sowie Daimler Buses gibt es den Finanzdienstleister Daimler Financial Services, der Finanzierungen, Leasing und Versicherungslösungen anbietet sowie Konzepte für das Management von Fahrzeugflotten.

Verkaufte 2012 weltweit 2,2 Millionen Fahrzeuge. Umsatz von 114 (Vorjahr 106,5) Milliarden Euro, Konzernergebnis von 6,5 (Vorjahr: 6,03) Milliarden Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit 275.000 Mitarbeiter, davon über 166.000 in Deutschland, weitere 21.000 in den USA. In Stuttgart-Untertürkheim neben dem Produktionswerk auch Konzernzentrale. Größtes Werk und Mercedes-Benz Technology Center in Sindelfingen. Weitere große Standorte in Hamburg, Rastatt, Bremen, Berlin-Marienfelde, Kassel, Düsseldorf, Würth, Gaggenau, Mannheim, Ludwigsfelde und Ulm/Neu-Ulm. Darüber hinaus weltweit mehr als 19 Produktionsstätten. Im Vertrieb arbeiten rund 50.000 Menschen, im Geschäftsfeld Finanzdienstleistungen weltweit mehr als 7.000.

**Einstieg für Professionals.** Eingestellt werden b-Terufserfahrene, qualifizierte Kräfte mit „Leidenschaft fürs Fahrzeuggeschäft“. Erwartet werden Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit sowie gute

Jobguide

Company

Englischkenntnisse und Verständnis für andere Kulturen. Identifikation mit Unternehmenswerten (Wertschätzung, Integrität, Disziplin und Begeisterung) wird vorausgesetzt. Bevorzugte Fachrichtungen: Maschinenbau, Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Fahrzeugtechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Verfahrenstechnik und Wirtschaftswissenschaften. Für das globale Trainee-Programm „CAReer“ werden neben Hochschulabsolventen auch Berufseinsteiger mit erster Praxiserfahrung eingestellt. Dauer: 15 bis 18 Monate; mögliche Schwerpunkte: Engineering, Research & Development, Manufacturing & Related Functions, Procurement & Supply, Sales & Marketing, Leasing & Banking, Finance & Controlling, Information Technology sowie Human Resources.

**Karriereentwicklung.** Programm „LEAD“ für potenzielle Fach- und Führungskräfte: jährliche Zielvereinbarung, Leistungs- und Potenzialbewertung, Quervergleich zu anderen Kollegen und Entwicklungsplanung. Zudem maßgeschneiderte Qualifizierungsmaßnahmen an der Daimler Corporate Academy. Fach- und Führungskompetenz wird auch in Zusammenarbeit mit Business Schools und Experten weiterentwickelt. Grundsätzlich leistungs- und erfolgsorientierte Bezahlung als Anreiz.

## Deutsche Bahn AG

Potsdamer Platz 2  
10785 Berlin  
[www.deutschebahn.com/karriere](http://www.deutschebahn.com/karriere)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+

Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	ca. 20
% Akademiker an Belegsch.:	ca. 7

**BEWERBEN.** Online über die Karrierewebsite - immer mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Sind der jeweiligen Stellenausschreibung zu entnehmen oder über die Social Media Kanäle zu kontaktieren.

**AUSWAHLVERFAHREN.** Fallstudien, Interviews

**Die Gesellschaft.** Internationaler Anbieter von Mobilitäts- und Logistikdienstleistungen, agiert weltweit in über 130 Ländern, um Verkehrsnetze auf der Schiene, auf der Straße, zu Wasser und in der Luft effizient zu steuern und zu betreiben.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Kern des Unternehmens ist das Eisenbahngeschäft in Deutschland mit nahezu 5,4 Millionen Kunden täglich im Schienenpersonenverkehr und mehr als 670 Tausend Tonnen beförderter Güter pro Tag. Streckennetz umfasst rund 33.500 Kilometer. Täglich über 30.000 Zugfahrten. Die Anzahl der Personenbahnhöfe beträgt 5.645. Im Personenverkehr befördert der DB-Konzern europaweit (inkl. Deutschland) in Zügen und Bussen über elf Millionen Personen pro Tag. Im Bereich Transport und Logistik werden im europäischen Netzwerk pro Jahr rund 400 Millionen Tonnen Güter auf der Schiene und über 95 Millionen Sendungen auf der Straße transportiert. In den weltweiten Netzwerken werden rund 1,1 Millionen Tonnen Luftfracht und über 1,9 Millionen Tonnen Seefracht abgewickelt. Umsatz 2012: 39,3 (Vorjahr: 37,9) Milliarden

Euro; Jahresüberschuss: 1,48 (1,33) Milliarden Euro.  
**Einstieg für Professionals.** Der Einstieg ist für Fach- und Führungskräfte aller Fachrichtungen in allen Geschäftsfeldern der Deutschen Bahn AG und der DB Mobility Logistics AG möglich. Gefragt sind akademische und nichtakademische Berufserfahrene.

**Karriereentwicklung.** Systematische Förderung von Fach- und/oder Führungskarrieren. Maßnahmen: Regelmäßig stattfindende Mitarbeitergespräche, Seminare, transparente Entwicklungswege und der Management-Planungsprozess. Verfügt über zwei eigene interne Bildungsdienstleister: DB Training (Partner für die Qualifizierung der Azubis und der Mitarbeiter), DB Akademie (Partner für Entwicklung und Dialog der Führungskräfte). Darüber hinaus breites Angebot für berufsbegleitende Weiterbildung (Masterabschluss etc.).

Mitarbeiter sind am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt. Dafür sorgt ein umfassendes Compensation & Benefits-Programm. Zudem viele Sozialleistungen in den Bereichen Gesundheit, Sport und Freizeit, Versicherungen und Finanzdienstleistungen. Flexible Arbeitszeitmodelle, Kindergartenplätze und Homeoffice-Arbeitsplätze.

## Gruppe Deutsche Börse

60485 Frankfurt am Main  
T: 069-211-0  
[www.deutsche-boerse.com](http://www.deutsche-boerse.com)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+

Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
Frauen in Führungspos.:	16%
Akademiker an Belegsch.:	66%

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide per Post oder über das Bewerbungsformular auf der Website; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Für Führungskräfte: Renée Horneber, bei Spezialisten über die Karriereseite.

**AUSWAHLVERFAHREN.** Einzelinterviews

**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 Verwahrgesellschaft 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.

**Einstieg für Professionals.** Fach- und Führungspositionen werden sowohl aus den eigenen Reihen als auch mit Kandidaten von außen besetzt. Gute Einstiegsmöglichkeiten – besonders im Bereich der Zentralfunktionen, in den Marktbe- reichen und der IT – für Physiker, Mathematiker und Informatiker mit einschlägiger Berufserfahrung in IT und/oder Finance. Außerdem gute Einstiegsmöglichkeiten für Wirtschafts-, Natur- und Geistes- wissenschaftler sowie Juristen in den Zentralfunktionen sowie Markt- und Sales-Bereichen. Analytische Denkweise, hohe Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Flexibilität und sehr gute Englischkenntnisse sind unabdingbar.

**Karriereentwicklung.** Drei Lauf- bahnpfade: Führungs-, Projekt- und Expertenlaufbahn, wobei Wechsel zwischen den Pfaden möglich sind. Auslandseinsätze im Zusammenhang mit Projekten. Fach- und Führungs- kräfte werden über Weiterbildung, Coaching und Mentoring ständig weiter qualifiziert und gefördert. Kooperationen bestehen mit verschiedenen Business Schools, etwa dem House of Finance der Goethe Universität Frankfurt sowie der Luxembourg School of Finance. Unternehmen zahlt nach eigenen Angaben überdurchschnittliche Sozialleistungen.

## Deutsche Lufthansa AG

Airportring  
60546 Frankfurt am Main  
[www.be-lufthansa.com](http://www.be-lufthansa.com)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+

Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
% Frauen in Führungspos.:	30
% Akademiker an Belegsch.:	15

**BEWERBEN.** Über die Karriereseite im Netz, mit Hinweis auf den Job- guide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)  
**ANSPRECHPARTNER.** Über [www.be-lufthansa.com](http://www.be-lufthansa.com)  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Online-Assessment-Center, Inter- views, Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** Weltweit operie- rendes, börsennotiertes Luftverkehrs- unternehmen mit rund 400 Kon- zern- und Beteiligungsgesellschaften.

**Dienstleistungen und Marktbe- deutung.** Fünf Geschäftsfelder: Passage Airline Gruppe, Logistik (internationaler Luftfrachtverkehr), Technik (Wartung, Überholung, Instandhaltung und Reparatur von Flugzeugen für über 600 Kunden), LSG Sky Chefs (weltweit führend im Airline-Catering-Geschäft), IT Ser- vices (IT-Dienstleister) sowie weitere Aktivitäten, etwa Lufthansa Flight Training und Versicherer Delvag. Umsatz 2012 über 30 (Vorjahr: 29) Milliarden Euro und Ebit von 1,4 (Vorjahr 0,7) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit über 120.000 Mitarbeiter in 150 Ländern. Größte Standorte in Deutschland: Frankfurt am Main und München.

**Einstieg für Professionals.** Viele Möglichkeiten für Informatiker, Ingenieure und Wirtschaftswissen- schaftler. Direkteinstieg als Ingenieur in Produktion, Engineering und Logistik, als Wirtschaftswissenschaft- ler im Bereich Finance/Controlling, Einkauf oder Strategie, als Informa-

tiker im Systems Engineering und Consulting.  
**Karriereentwicklung.** Umfas- sende Angebote zur Beratung und Entwicklung: Qualitative und quantitative Potenzialerhebung, Mitarbeitergespräche zur Zielverein- barung, Erarbeitung von Entwick- lungsperspektiven und -aktivitäten. Konzernweite Programme zur Weiterentwicklung über Lufthansa School of Business und Corporate College mit Angeboten zu Schlüs- selqualifikationen, wirtschaftlichem Orientierungswissen, Sprach- oder IT-Kenntnissen. Zusammenarbeit mit ausgewählten Universitäten und Business Schools. Spezielle Programme für Führungskräfte: Inhouse-Management- und MBA- Programme; weltweite Partnerschaf- ten mit führenden Unternehmen sowie Akademien und Universitäten, wie beispielsweise der London Business School, Ashridge, der European School of Management and Technology (ESMT) und der Harvard Business School.

Bezüglich Vergütung unter- schiedliche Modelle in Form von variablen, leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen; Aktien- und Optionsprogramme; Jobtickets für öffentliche Verkehrsmittel, vergünstigte Flugtickets und Ange- bote rund ums Reisen. Betriebliche Altersversorgung und „Lufthansa Privatrente“.

„Lufthansa Familienzeit“ für die Betreuung pflegebedürftiger Ange- höriger, Partner oder Kinder. Famili- enservice mit Beratung und Vermitt- lung von Betreuern für Kinder und Senioren. Lufthansa Sportverein für Fitness und Gesundheit. Beratung und Betreuung durch Arbeitsschutz- experten und medizinischen Dienst. Betriebliche Sozialberatung.

## Deutsche Post DHL

Charles-de-Gaulle-Straße 20  
53113 Bonn  
T: 02 28-1 82-0  
[www.dp-dhl.de](http://www.dp-dhl.de)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit der Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	17,6
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungsfor- mular auf der Karriere-Website: [www.dp-dhl-karriere.de/de/karriere.html](http://www.dp-dhl-karriere.de/de/karriere.html); Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)  
**ANSPRECHPARTNER.** Bewerber- Hotline: 08 00-1 00 11 11; bewerb- ung@deutschepost.de  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews und Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** Vom Staatsun- ternehmen 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 AG wurde im Februar 2012 abgeschlossen.

**Dienstleistungen und Markt- bedeutung.** Bietet im Verbund mit Tochterunternehmen globalen Brief-, Express- und Logistikser- vice. 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.

**Einstieg für Professionals.**

Gesucht werden Professionals aller Fachrichtungen. Besondere Chancen für Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsingenieure sowie (Wirtschafts-) Informatiker.

**Karriereentwicklung.** Ausgehend von der Erfassung und Analyse der individuellen Ziele und Perspektiven werden berufliche und persönliche Weiterentwicklung unterstützt mit umfangreichem Weiterbildungsangebot. Deutsche Post DHL Academy, das Bildungsportal des Konzerns bietet Möglichkeit zum Ausbau der Führungskompetenz sowie Lerneinheiten zu Themen aus Wirtschaft, Recht oder Psychologie. Unternehmen hat sich selbst verpflichtet, 25 bis 30 Prozent aller Führungspositionen weltweit mit Frauen zu besetzen, um heutigen Anteil von Frauen an Führungspositionen zu erhöhen. Vergütung setzt sich zusammen aus einem am Tarifvertrag orientierten Fixum und Bonuszahlungen, deren Höhe sich nach individueller Zielerreichung und Unternehmens-Performance bemisst. Internationale Zusammenarbeit ist Normalität und alle Positionen im Konzern werden in interner und externen Stellenbörsen ausgeschrieben.

## Deutsche Telekom

AG  
Friedrich-Ebert-Allee 140  
53113 Bonn  
T: 02 28-1 81-0  
www.telekom.com

**KARRIERE-FAKTOREN**

- Teilzeitmodelle: +
- Frauenförderung: +
- Kinderbetreuung: +
- Betriebssport: +
- Betriebl. Gesundheitsmanagem.: +
- Auslandsentsendung Langzeit: +

- Internationale Kurzzeit-Einsätze: +
- Mitarbeiterbeteiligung: +
- Fixe + variable Vergütung: +
- Betriebliche Altersversorgung: +
- Unterstützg. Dr./MBA/Examina: +
- Coaching/Mentoring: +
- Firmeneigene Akademie: +
- Interdisziplinäre Teams: +
- Interkulturelle Teams: +
- Möglichkeit zur Partnerschaft: -
- Frauen in Führungspos.: 24%
- Akademiker an Belegsch.: k.A.

**BEWERBEN.** Online, immer mit Hinweis auf den Jobguide; Stellen auch auf jobstairs.de

**ANSPRECHPARTNER.** Recruiting & Talent Acquisition 08 00-3 30 67 00, jobs@telekom.de; Informationen auch über die Jobs&More-App (iOS, Android, Windows Phone), Facebook und Twitter

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews und Assessments

**Die Gesellschaft.** Einer der größten Telekommunikationsanbieter Europas, börsennotiert, gehört zu Dax-30-Unternehmen. Die Bundesrepublik Deutschland hält direkt 14,96 Prozent und indirekt über die KfW Bankengruppe weitere 16,87 Prozent. Die Mehrheit der Aktien (68,01 Prozent) ist in Streubesitz.

Gegliedert in fünf operative Segmente: Deutschland, Europa, USA, Systemgeschäft sowie Konzernzentrale & Shared Services. Tochterunternehmen und Beteiligungen in aller Welt.

**Produkte und Marktbedeutung.** Betreibt technische Netze (Glasfaser/Breitband, UMTS, HSPA und LTE) und bedient mit IT- und Telekommunikationsdienstleistungen (Festnetz, Internet und Mobilfunk) sowohl Firmen- als auch Privatkunden.

Darüber hinaus Wachstumsbereiche wie das „vernetzte Zuhause“, das vernetzte Auto oder auch Cloud Computing und e-Health. Zum anderen sollen eigene Inhalte und Informations- und Telekommunikationstechnologie für Großkunden ausgebaut werden. Umsatz 2012 von

58,2 (Vorjahr: 58,7) Milliarden Euro und Konzernergebnis von -4,75 Milliarden Euro (670 Millionen) .

**Standorte und Mitarbeiter.**

230.000 Mitarbeiter, davon knapp die Hälfte im Ausland in 50 Ländern. Neben Konzernzentrale in Bonn größte Standorte in Frankfurt, Berlin, Stuttgart, München und Darmstadt.

**Einstieg für Professionals.** Bedarf vor allem in der Großkundensparte T-Systems: SAP-Berater, Consultants, IT-Architekten, Testexperten und Projektleiter mit akademischem Hintergrund als Informatiker, Wirtschaftsinformatiker, Betriebswirt mit technischer Orientierung, Mathematiker oder anderer technischer, naturwissenschaftlicher oder ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung.

Außerdem gesucht: Business-Analysten und Kandidaten für Marketing und Kommunikation sowie Experten für innovationsgetriebene Jobs im Bereich Product & Innovation. Vor allem für IP-TV und Content-Produkte werden Designer und Medienexperten sowie Content-Entwickler benötigt. Einstiegsmöglichkeiten auch im Inhouse-Consulting, dem Center for Strategic Projects (CSP).

**Karriereentwicklung.** Definierte Entwicklungspfade für die Experten- und Führungskarriere: Professional Programs fördern Fachexperten und Projektmanager weltweit. In Zusammenarbeit mit renommierten Business Schools werden Fach- und Methodenwissen entwickelt und persönliche Kompetenzen abgerundet sowie international Kontakte geknüpft. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm stellt die Weichen in Richtung Management: Einzelne Module fördern das individuelle Potenzial anhand eines persönlichen Entwicklungsplans. Mit Telekom X-change wird der interkulturelle und fachliche Austausch weltweit gefördert. Individuelle Weiterbildungsangebote gibt es beim internen Dienstleister Telekom Training.

## Drägerwerk

AG & Co. KGaA

Moislinger Allee 53-55

23558 Lübeck

T: 04 51-8 82-0

www.draeger.com/karriere

**KARRIERE-FAKTOREN**

- Teilzeitmodelle: +
- Frauenförderung: -
- Kinderbetreuung: +
- Betriebssport: +
- Betriebl. Gesundheitsmanagem.: +
- Auslandsentsendung Langzeit: +
- Internationale Kurzzeit-Einsätze: +
- Mitarbeiterbeteiligung: +
- Fixe + variable Vergütung: +
- Betriebliche Altersversorgung: +
- Unterstützg. Dr./MBA/Examina: +
- Coaching/Mentoring: +
- Firmeneigene Akademie: +
- Interdisziplinäre Teams: +
- Interkulturelle Teams: +
- Möglichkeit zur Partnerschaft: -
- % Frauen in Führungspos.: 11
- % Akademiker an Belegsch.: k.A.

**BEWERBEN.** Vorzugsweise über das Online-Bewerberportal; Stellen auch auf jobstairs.de

**ANSPRECHPARTNER.** Individuelle Ansprechpartner je nach Stelle, siehe www.draeger.com/karriere

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews; je nach Position auch Assessment Center, Rollenspiele, Präsentationen, Business Cases

**Die Gesellschaft.** 1889 von Johann Heinrich Dräger gegründet, wird später Industrieunternehmen mit Spezialisierung auf die Anwendung von komprimiertem Sauerstoff für Medizin und Sicherheit. Heute in fünfter Generation von Stefan Dräger geführt, der dem ansonsten familienfremden Vorstand vorsitzt. Holding Drägerwerk AG & Co. KGaA – börsennotiert und Mitglied im TecDax - hält die Anteile der Dräger Medical GmbH und der Dräger Safety AG & Co. KGaA, die ihrerseits Tochtergesellschaften in aller Welt führen.



## Produkte und Marktbedeutung.

Unternehmen ist gegliedert in die Geschäftsbereiche Medizintechnik und Sicherheitstechnik. Die Medizintechnik entwickelt, produziert und vermarktet Systemlösungen, Geräte und Dienstleistungen für Intensivstationen, OP-Bereiche sowie Früh- und Neugeborenenmedizin, etwa Geräte für Beatmung, Narkose und Neonatalversorgung, Monitore, Zubehör wie Leuchten, Verbrauchsmaterialien und Krankenhaus-IT.

Der Unternehmensbereich Sicherheitstechnik stellt für Kunden in Industrie, Bergbau, bei Feuerwehren, Polizei, Katastrophenschutz und Hilfsorganisationen Systeme zur stationären und mobilen Gasmessung, Schutzausrüstungen, professionelle Tauchtechnik, Alkohol- und Drogen-testgeräte her. Umsatz 2012 von knapp 2,4 (Vorjahr: 2,3) Milliarden Euro, Jahresüberschuss von 135 (Vj: 125) Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit rund 12.500 Mitarbeiter in 190 Ländern, davon mehr als die Hälfte im Ausland. Hierzulande neben der Zentrale in Lübeck zahlreiche weitere Vertriebs- und Servicestandorte.

## Einstieg für Professionals.

Vakanzen für Young Professionals sowie zahlreiche Positionen für erfahrene Fach- und Führungskräfte, häufig mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund, insbesondere mit elektrotechnischem oder medizintechnischem Schwerpunkt, aber auch Wirtschafts- und Naturwissenschaftler, Informatiker (sowohl für den Bereich Software-Integration in Forschung & Entwicklung als auch für die interne IT-Infrastruktur) sowie Vertriebs- und Servicemitarbeiter. Wichtig: Kandidaten, die „wirklich etwas bewegen“ wollen, kundenorientiert und flexibel sind, unternehmerisch denken sowie Offenheit gegenüber anderen Kulturen und Arbeitsweisen mitbringen.

**Karriereentwicklung.** Neben Führungslaufbahn auch definierte Spezialisten- und Projektmanagement-Laufbahnen. Auf allen drei Pfaden individuelle Personalentwicklungs-

maßnahmen. Auf Projektbasis Auslandseinsätze für einige Wochen oder Monate, aber auch Entsendungen über mehrere Jahre möglich. Zur Vorbereitung Sprachkurse und interkulturelle Trainings.

## Dr. Oetker

Dr. August Oetker  
Nahrungsmittel KG

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

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
% Frauen in Führungspos.:	k. A.
% Akademiker an Belegschaft:	k. A.

**BEWERBEN.** Mit Hinweis auf den Jobguide über das Online-Bewerbungssystem auf der Website; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

### ANSPRECHPARTNER.

Jeweils zuständiger HR-Mitarbeiter

### AUSWAHLVERFAHREN.

Zwei Interviews

**Die Gesellschaft.** Die Dr. August 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 inhaberge-

führt, derzeit unter Leitung von Richard Oetker.

## Produkte und Marktbedeutung.

Mit rund 350 verschiedenen Produkten im deutschen Lebensmittel Einzelhandel vertreten und nach eigenen Angaben in fast allen seiner Sortimente Marktführer, z.B. Backartikel und Backmischungen, Dessert- und Müsliprodukte sowie Pizzen und Snacks. Erzielt 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 in Ettlingen bei Karlsruhe.

## Einstieg für Professionals.

Gesucht werden für alle Ebenen des Familienunternehmens Ingenieure, Techniker, Lebensmittelexperten, Wirtschaftswissenschaftler, Marketingspezialisten und Verkäufer – sowohl mit als auch ohne akademischen Hintergrund.

**Karriereentwicklung.** Betont als Familienunternehmen die geringe Fluktuationsquote und herausragende Leistungen in den Bereichen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Frauenförderung“, „innerbetriebliche Aus- und Fortbildung“. Weiterbildung über Angebote der hauseigenen Mitarbeiterakademie. Mitarbeiter mit Potenzial zur Führungskraft werden über jeweils eigene Talent Management-Programme gefördert. Hierzu gehören obligatorisch auch Auslandsaufenthalte und das Durchlaufen unterschiedlicher Unternehmensreife.

## EADS

Postfach 80 11 09  
81663 München  
T: 0 89-6 07-0  
www.jobs.eads.com

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k. A.
% Akademiker an Belegschaft:	k. A.

**BEWERBEN.** Über die Website, mit Hinweis auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen jeweils bei den Offerten auf der Website [www.jobs.eads.com](http://www.jobs.eads.com)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews

**Die Gesellschaft.** Zur European Aeronautic Defence and Space Company (EADS) gehören der Flugzeugbauer Airbus, der Hubschrauberhersteller Eurocopter, das Raumfahrtunternehmen EADS Astrium und die Division Cassidian, in der die Verteidigungs- und Sicherheitsaktivitäten gebündelt sind. Sie ist größter Partner im Eurofighter-Konsortium und wesentlicher Anteilseigner am Lenkflugkörperhersteller MBDA. Der EADS-Konzern entstand 2000 aus der Fusion der deutschen DaimlerChrysler Aerospace AG mit der französischen Aérospatiale Matra und der spanischen Casa.

## Produkte und Marktbedeutung.

EADS ist ein weltweit führendes

Unternehmen der Luft- und Raumfahrt, im Verteidigungsgeschäft und den dazugehörigen Dienstleistungen mit einem Umsatz von 56,5 (Vj. 49,1) Milliarden Euro im Jahr 2012. Heimatmärkte sind Frankreich, Deutschland, Großbritannien und Spanien. Etwa die Hälfte des Umsatzes wird außerhalb von Europa erwirtschaftet. Airbus ist einer der weltweit führenden Flugzeughersteller. Als Nummer eins in Europa und Nummer drei weltweit ist Astrium eines der führenden Unternehmen der Raumfahrtindustrie. Cassidian entwickelt maßgeschneiderte Lösungen für Regierungen und Sicherheitsorganisationen zu (ziviler) Sicherheit: Grenzschutz, Sicherheit für Truppen im Einsatz, Überwachung bei Großevents, Cybersicherheit, Schutz natürlicher Ressourcen und sichere Kommunikationsnetzwerke. Eurocopter ist größter Hersteller von Hubschraubern weltweit.

**Standorte und Mitarbeiter.** Mehr als 142.000 Mitarbeiter an 90 Standorten weltweit.

**Einstieg für Professionals.** Gesucht wird eine große Bandbreite an technisch und kaufmännisch qualifizierten Mitarbeitern, Raumfahrt- und Elektro-Ingenieure, IT-Spezialisten, Finanzexperten. Auf der Webseite [www.jobs.eads.com](http://www.jobs.eads.com) gibt es einen digitalen Stellenmarkt, der Vakanzen weltweit listet.

**Karriereentwicklung.** Es gibt zwei Karrierepfade: den „General Management Career Path“ und den „Expert Career Path“, letzteren für Mitarbeiter, die sich tief in ein Thema einarbeiten wollen, ohne Personalverantwortung zu übernehmen. Frauen werden – vor allem in den Ingenieurberufen – besonders gefördert. Im Jahr 2020 sollen 20 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt sein. Auslandsaufenthalte gehören als fester Bestandteil zum Aufstieg dazu.

## Eon SE

Eon-Platz 1  
40479 Düsseldorf  
T: 02 11-45 79-0  
[www.eon-karriere.de](http://www.eon-karriere.de)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	<12
% Akademiker an Belegschaft:	k. A.

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungsformular auf der Website

**ANSPRECHPARTNER.** Aktuelle Ansprechpartner stehen im Karriere-Bereich der Website

**AUSWAHLVERFAHREN.** Telefon-Interview, Vorstellungsgespräch

**Die Gesellschaft.** Hervorgegangen im Jahr 2000 aus der Fusion der deutschen Industrieunternehmen Veba und Viag, entwickelte sich nach dem Zusammenschluss zu einem reinen Energieunternehmen, das sich auf die Kerngeschäfte Strom und Gas konzentriert. Ist börsennotiert und im Dax und EuroStoxx 50 vertreten. Konzern ist gegliedert in weltweit tätige Funktions- und regionale Ländereinheiten: Fünf weltweit aktive Einheiten sind für das Management der Erzeugungsflotte, für Erneuerbare Energien, Optimierung und Handel, Neubauprojekte und innovative Technologien sowie das Explorations- und Produktionsgeschäft

verantwortlich, die elf regionalen Einheiten in Europa verantworten das Vertriebsgeschäft, die regionale Infrastruktur sowie die dezentrale Erzeugung. Außerdem Schwerpunktregion Russland mit Stromproduktion und -großhandel.

### Produkte und Marktbedeutung.

Ist sowohl in der Erzeugung als auch im Vertrieb von Energie tätig: Bietet Privat-, Geschäfts- und Industriekunden sowie weiterverteilenden Energieunternehmen – insbesondere Stadtwerken – Strom, Gas und energienahe Dienstleistungen an. 2012 Konzernumsatz von rund 132 Milliarden Euro (Vorjahr: 113) und Jahresüberschuss von 2,22 (-2,22) Milliarden Euro.

### Standorte und Mitarbeiter.

Insgesamt 72.000 Mitarbeiter in 30 Ländern. 15 Standorte in Deutschland mit Konzernzentrale in Düsseldorf.

### Einstieg für Professionals.

Gesucht werden Ingenieure der Fachrichtungen Bau, Maschinenbau, Anlagentechnik, Elektrotechnik, Verfahrenstechnik, Exploration & Produktion; zudem Wirtschaftswissenschaftler für Marketing/Kommunikation, Finanzen/Beschaffung, Personal und Strategie; ferner IT-Experten als IT-Consultants, IT-Architekten und IT-Projektmanager; überdies Juristen und – für das Inhouse Consulting – Berater. Eingestellt werden auch Geologen und Geowissenschaftler sowie Handlungsexperten.

**Karriereentwicklung.** Das „Eon Kompetenzmodell“ definiert grundlegende Kompetenzen für Mitarbeiter und Führungskräfte: Neben Fachwissen sind dies strategisches Management, soziale Kompetenz und persönliche Wirkung. Entwicklungspotenzial wird in Assessment-Centern ermittelt; die Besten daraus kommen in den konzernweiten Pool angehender Führungskräfte. Ein jährliches Mitarbeitergespräch mit der Führungskraft legt den Entwicklungsbedarf fest. Vergütung besteht aus fixem und nach

individueller Leistung definiertem variablen Bestandteil. Frauen in technischen und Ingenieurberufen werden über das unternehmensinterne Netzwerk IngE gefördert. Zudem gibt es eine Kooperation mit Femtec, dem Berliner Karrierezentrum für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften.

## Ernst & Young GmbH

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

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. WP-/Steuerberater-examen, Dr./MB:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	+
% Frauen in Führungspos.:	43,4
% Akademiker an Belegschaft.:	80

**BEWERBEN.** Unter Bezugnahme auf den Jobguide über

[www.jobportal.de.ey.com](http://www.jobportal.de.ey.com); Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Regionale Ansprechpartner sind auf der Website zu finden

**AUSWAHLVERFAHREN.** Einzelinterviews

**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 Mittel-  
osten zur operativen Einheit  
„EMEIA“.

**Dienstleistungen und Markt-  
bedeutung.** Arbeitet in den Ge-  
schäftsfeldern Wirtschaftsprüfung,  
Steuerberatung, Transaktionsbera-  
tung 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) Milli-  
arden US-Dollar.

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

**Einstieg für Professionals.**  
Gesucht werden Experten mit  
Hintergrund in Wirtschaftswissen-  
schaften (BWL, VWL), Wirtschafts-  
mathematik, Wirtschaftsinformatik,  
Wirtschaftsingenieurwesen,  
Mathematik, Informatik und Jura.  
**Karriereentwicklung.** Mit „Ernst  
& Young and You“ (EYU) werde ein  
ganzheitliches Personalentwicklungs-  
konzept verfolgt, sagt Ernst &  
Young: „Mitarbeiter werden durch  
einen Mix aus Lernen, Erfahrungen  
sammeln und Coaching darin  
unterstützt, ihr Wissen und ihre  
Fähigkeiten weiterzuentwickeln.“  
Trainingsangebot wird jeweils  
abgestimmt auf den Bereich und die  
Karrierestufe. Zeitliche und  
finanzielle Unterstützung für  
Mitarbeiter, die das Wirtschaftsprü-  
fer- oder Steuerberaterexamen  
anstreben. Gesamtvergütung wird  
auf allen Ebenen zusammengesetzt  
aus fixem Grundgehalt und  
leistungsorientiertem Bonus, dessen  
Anteil mit zunehmender Verantwor-  
tung wächst. Zwei Führungskräfte-  
programme für Frauen: für Senior  
Managerinnen mit Potential zur  
Partnerin/Direktorin in den  
kommenden ein bis zwei Jahren das  
„EMEIA Women's Leadership

Program“ von der Cranfield  
University sowie „Vive“-Veranstal-  
tungen mit Debatten und Diskussi-  
onen. Zur Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf gibt es das Pilotprojekt  
„famPlus“, mit dem Ernst & Young  
dazu beitragen möchte, dass  
Familien bestmögliche Unterstüt-  
zung bei der Kinderbetreuung  
bekommen.

## Ferchau Engineering

GmbH  
Steinmüllerallee 2  
51643 Gummersbach  
T: 0 22 61-30 06-1 20  
www.ferchau.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	-
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	-
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	-
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	11
% Akademiker an Belegsch.:	53

**BEWERBEN.** Bevorzugt über das  
Formular auf der Website oder per  
Email

**ANSPRECHPARTNER.** Alexa Wig-  
ger, bewerber@ferchau.de

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interview,  
Qualifikationscheck, Assessment-  
Center

**Die Gesellschaft.** Als Ingenieurbü-  
ro von Heinz Ferchau 1966 gründet.  
1996 Wandel zum Full-Service-  
Personaldienstleister mit Speziali-  
sierung auf Engineering. Seit 2005  
unter Leitung von Frank Ferchau,

dem Sohn des Gründers. Gehört zur  
Able Group, die über ihre Holding  
noch weitere Ingenieurdienstleister  
mit den Spezialgebieten Automobil,  
Anlagenbau, Luft- und Raumfahrt  
sowie Informationstechnologie  
führt. Die Able Management  
Services GmbH bietet Leistungen  
wie Buchhaltung, Qualitäts- und  
Prozessmanagement, Kommunika-  
tion, Personalwesen und IT für die  
Gesellschaften der Gruppe.

**Dienstleistungen und  
Marktbedeutung.** Entsendet  
technische Spezialisten, in aller Regel  
Ingenieure, zu zeitlich befristeten  
Einsätzen in Unternehmen verschie-  
denster Technologiebranchen – vom  
Maschinen- und Anlagenbauer  
über Unternehmen in der IT-, der  
Elektrotechnik-, der Kunststoffverar-  
beitungs- und der Medizintechnik-  
Branche bis zum Schiffbauer.  
Übernimmt für einige Kunden aber  
auch eigenverantwortlich Enginee-  
ring-Projekte in eigenen Technischen  
Büros und stellt neben technischem  
Equipment seine Mannschaft zur  
Verfügung: Ingenieure und Techni-  
ker, Hard- und Softwareexperten,  
Projekt- und Qualitätsmanager,  
Fachleute für Design und Zulassung,  
mechanische Konstruktion und  
Electrical Engineering übernehmen  
dann die Komplettabwicklung.

Umsatz 2012 430 (Vorjahr: 380)  
Millionen Euro; veröffentlicht keine  
Ertragszahlen.

### Standorte und Mitarbeiter.

Neben der Unternehmens-  
zentrale in Gummersbach  
bundesweit über 60 Niederlas-  
sungen und Standorte sowie 60  
Technische Büros; insgesamt mehr  
als 5.500 Mitarbeiter.

### Einstieg für Professionals.

Chancen haben Ingenieure, Wirt-  
schaftsingenieure, Informatiker und  
Naturwissenschaftler. Vakant sind  
sowohl Stellen im Vertrieb als auch  
in den Technik-Abteilungen, etwa  
für Account Manager. Junior Profes-  
sionals können sofort Führungsver-  
antwortung übernehmen.

**Karriereentwicklung.** Die Able-  
Academy unterstützt die Mitarbeiter

während der Einarbeitungszeit und  
später mit vertiefenden Qualifizie-  
rungsmaßnahmen, begleitendes  
Training-on-the-job sowie Coaching  
Maßnahmen. In High Potential-Pro-  
grammen werden Mitarbeiter auf die  
nächsthöhere Funktion vorbereitet.  
Das Programm „Arbeit und Leben  
bei Able“ unterstützt Mitarbeiter  
beim Balance-Akt zwischen Arbeit,  
persönlicher Gesundheit und Fami-  
lie. Fixe Vergütung wird abhängig  
von der Funktion durch variable  
Anteile ergänzt.

## Fraport

AG  
60547 Frankfurt am Main  
T: 0 69-6 90-0  
www.fraport.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	20,5
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Über die Website mit  
Bezugnahme auf den Jobguide; Stel-  
len auch auf jobstairs.de

**ANSPRECHPARTNER.** Mario  
d'Alessio (-2 61 21)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Frankfurter Flug-  
hafengesellschaft, 2001 in Fraport  
AG umbenannt und an die Börse  
gebracht; Hauptaktionäre sind das  
Land Hessen und die Stadt Frankfurt  
(zusammen rund 50 Prozent) sowie

die Lufthansa AG, ein Drittel ist in Streubesitz; seit 2005 im MDax notiert; Tochtergesellschaften in Frankfurt am Main, weltweit über 60 Beteiligungen an Flughäfen, unter anderem in Hannover, der Türkei, Kairo, Neu Delhi und Saudi Arabien.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Kümert sich um die Bereitstellung, Instandhaltung und Weiterentwicklung der Luftverkehrsinfrastruktur, also des Start- und Landbahnsystems, des Vorfelds und des Terminals; mit gut 53 Millionen Passagieren und über zwei Millionen Tonnen Fracht größter Flughafen Deutschlands. Expertise im Flughafen-Management wird auch international vermarktet an 13 Flughäfen. Konzernumsatz 2012: 2,44 (Vorjahr: 2,37) Milliarden Euro, Konzernergebnis: 251,6 (250,8) Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Hauptsitz auf dem Frankfurter Flughafen; konzernweit rund 20.700 Mitarbeiter.

**Einstieg für Professionals.** Besonders gefragt sind Kandidaten mit Schwerpunkt Technik oder IT, darunter Elektrotechniker, Kälte- und Klimatechniker, Nachrichtentechniker, Bauingenieure (Hoch- und Tiefbau), Versorgungstechniker, Facility Manager und Immobilienmanager. Überdies häufig Vakanzen in wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen, vor allem in (Projekt-) Controlling und Finance sowie in IT-Funktionen im Rechenzentrum, in der Anwendungsentwicklung für Flugbetriebssysteme sowie der IT-Infrastruktur, für IT-Projektmanager, Anwendungsentwickler und Product Solution Manager. Logistiker aus IT und Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften werden gebraucht in der Gepäck- und Passagierabfertigung.

**Karriereentwicklung.** Neben Führungs- auch Projekt- und Fachlaufbahnen. Auf Entwicklungsziele hin wird im Fraport College fachspezifisch und fachübergreifend geschult. Für Führungskräfte gibt

es zusätzlich die Fraport Academy, deren Qualifizierungsprogramme sich an den strategischen Herausforderungen des Konzerns orientieren. Wichtige Programme sind das „Curriculum Going Global“ zur Unterstützung der Internationalisierungsstrategie und das „Curriculum Projektmanagement“. Hohen Stellenwert hat auch das Change-Management-Programm, bei dem Führungskräfte für die Umsetzung von Veränderungen geschult werden. Mit „Approach“ zudem spezielles Programm für neue Führungskräfte, in dem ihnen grundlegende unternehmensspezifische Kenntnisse vermittelt werden.

Kürzere Auslandseinsätze sind üblich bei Know-how-Trägern im Rahmen von internationalen Projekten und zur Personalentwicklung, langjährige Entsendungen nur auf der Ebene der Geschäftsführer und Vorstände.

## Fresenius Gruppe

Else-Kröner-Str. 1  
61352 Bad Homburg  
T: 0 61 72-6 08-0  
[www.karriere.fresenius.de](http://www.karriere.fresenius.de)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	-
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	27
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Online auf [www.karriere.fresenius.de](http://www.karriere.fresenius.de) oder per E-Mail an [karriere@fresenius.com](mailto:karriere@fresenius.com)  
**ANSPRECHPARTNER.** Jeanette Franzek, [j.franzek@fresenius.com](mailto:j.franzek@fresenius.com)  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** 1912 vom Apotheker Eduard Fresenius in Bad Homburg gegründet, 1981 Umwandlung in AG, 1986 Börsengang, seit 2009 im Dax gelistet, seit 2011 Firmierung als SE & Co. KGaA.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Weltweit tätiger Gesundheitskonzern, Marktführer im Bereich Dialyse (Fresenius Medical Care) und parenterale Ernährung sowie einer der führenden Anbieter in der Infusionstherapie (Fresenius Kabi). Mit Helios (Übernahme 2005) einer der größten privaten deutschen Krankenhausbetreiber, außerdem Management von Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen (Fresenius Vamed). Umsatz 2012 weltweit 19,3 (Vorjahr: 16,5) Milliarden Euro. Konzernergebnis 2012: 938 (770) Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit über 170.000 Mitarbeiter, davon die Hälfte in Europa; in der Konzernzentrale in Bad Homburg arbeiten über 2.500 Mitarbeiter. Weitere Standorte unter anderem in Friedberg, Schweinfurt und St. Wendel. Helios beschäftigt in bundesweit über 70 Kliniken mehr als 42.000 Mitarbeiter.

**Einstieg für Professionals.** Gesucht sind Ingenieure, Naturwissenschaftler, Mediziner sowie Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Informationstechniker und Logistikspezialisten.

**Karriereentwicklung.** Vielfach Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams und einem internationalen Umfeld. Je nach Unternehmensbereich gibt es neben der Führungsauch eine Experten- und/oder Projektaufbahn. Individuell abgestimmte Entwicklungs- und Förderungsprogramme

werden in Zusammenarbeit mit Trainern und Business Schools entwickelt und umgesetzt. Karriereentwicklung von Führungskräften wird unterstützt mit Programmen vom Basic Management Program bis zum Executive Program. Vergütung und Zusatzleistungen sind je nach Land, Funktion und Gesellschaft unterschiedlich ausgestaltet und umfassen unter anderem Aspekte wie Altersversorgung, Erfolgsbeteiligung, Langzeitkonto und finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

## Freudenberg Gruppe

Höhnerweg 2-4  
69469 Weinheim  
T: 0 62 01-80-0  
[www.freudenberg.de](http://www.freudenberg.de)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	-
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	-
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide per Online-Bewerbungsf formular

**ANSPRECHPARTNER.** [www.freudenberg.de/Jobdatenbank](http://www.freudenberg.de/Jobdatenbank)  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews, Assesment-Center

**Die Gesellschaft.** Geht zurück auf eine Gerberei, die Firmengründer Carl Johann Freudenberg mit einem

Partner 1849 aus der Liquidation übernahm. Heute weltweit tätige Unternehmensgruppe, noch immer in Familienbesitz. Gehört heute rund 320 Nachkommen des Firmengründers. Operatives Geschäft stemmen 16 selbstständige Geschäftsgruppen. Führungsgesellschaft Freudenberg & Co. KG steuert, koordiniert und überwacht die Konzernfunktionen und die Aktivitäten der Unternehmensgruppe.

**Produkte und Marktbedeutung.** Entwickelt und produziert Dichtungen, schwingungstechnische Komponenten, Filter, Vliesstoffe, Produkte zur Oberflächenbehandlung, Trennmittel, Spezialschmierstoffe, medizintechnische sowie mechatronische Produkte. Kunden stammen aus nahezu allen wichtigen Industrien, darunter etwa der Automobil- und Maschinenbau, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Schwerindustrie, die Energieindustrie oder die Medizintechnik. Entwickelt vor allem für mittelständische Unternehmen Softwarelösungen und IT-Dienstleistungen. Produziert Haushaltsprodukte für den Endverbraucher, unter anderem Marke „Vileda“. Umsatz lag 2012 bei über 6,3 Milliarden Euro (Vorjahr: rund sechs). Konzernergebnis: 433 (358) Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** An weltweit 57 Standorten rund 37.000 Mitarbeiter, darunter circa 11.000 in Deutschland. Zentrale der Unternehmensgruppe in Weinheim. Weitere große Produktions- und Vertriebsstandorte in Deutschland sind in Velten (bei Berlin), München, Hamburg, Kaiserslautern, Augsburg und Görwihl-Oberwihl (bei Freiburg).

**Einstieg für Professionals.** Gesucht sind Ingenieure, Finanzfachleute, Controller, Steuerfachexperten, Juristen, ITler, Vertriebs- und Marketingexperten, Verfahrenstechniker, Chemieingenieure und Naturwissenschaftler. In einigen Teilen des Konzerns systematisierte Einarbeitungsprogramme.

**Karriereentwicklung.** Neben Führungslaufbahn auch

definierte Experten- und Projektleiter-Laufbahnen. Auslandsentsendungen für einige Jahre sind üblich, ebenso kurzzeitige Auslandsinsätze, in jedem Falle ist interkulturelle Erfahrung wichtig wegen der Internationalität des Geschäfts. Unternehmensübergreifende Karriereentwicklung über die Grenzen der Teilkonzerne und Geschäftsbereiche hinweg wird über das Talent Management gefördert. Eigenverantwortliches Handeln ist gefordert, da die Geschäftsbereiche sehr eigenständig und unabhängig agieren. Betont wird die Wertebasis eines Familienunternehmens das Vertrauen bezüglich der Verantwortungsübernahme jedes Einzelnen.

## Hannover Rück

SE  
Karl-Wiechert-Allee 50  
30625 Hannover  
T: 05 11-56 04-0  
www.hannover-rueck.jobs

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeiten zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	15
% Akademiker an Belegsch.:	>60

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das Online-Bewerbungsformular unter: [www.hannover-rueck.jobs](http://www.hannover-rueck.jobs); Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** [personnel@hannover-re.com](mailto:personnel@hannover-re.com)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews mit Vertretern aus der Personal- und Fachabteilung,

**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.

**Einstieg für Professionals.** Hauptzielgruppen sind (Wirtschafts-) Mathematiker und Wirtschaftswissenschaftler. Darüber hinaus werden Juristen, Ingenieure und IT-Experten gesucht, in Einzelfällen auch Mediziner, Physiker, Geologen und Meteorologen. Erste Erfahrungen im Versicherungs- (oder Finance-) Bereich sind hilfreich. Spezifische Kenntnisse zum Thema Rückversicherung werden vermittelt. Einarbeitungspläne, persönliche Startbegleiter und ein umfangreiches Seminarangebot erleichtern den Einstieg.

**Karriereentwicklung.** Zum Weiterbildungsangebot gehören interne und externe Angebote. Methoden-, Sprach- und technische Trainings (IT) werden intern angeboten; Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Führen ohne disziplinarische Verantwortung) extern. Bedarf wird in Mitarbeitergesprächen ermittelt. Auslandsentsendungen für ein bis drei Jahre sind möglich und von

Aufgabengebiet, persönlichen Wünschen und Unternehmensinteressen abhängig. Das Unternehmen zahlt nach eigenen Angaben übertariflich. Es gibt vom Unternehmenserfolg abhängige Gehaltskomponenten sowie Möglichkeiten zum Erwerb von Mitarbeiteraktien. Es werde versucht, so viel Verantwortung wie möglich auf die Mitarbeiter zu übertragen und so wenig Kontrolle wie nötig auszuüben. Gleitzeit-, Teilzeit- und Telearbeit sowie eine Kita helfen, Familie und Beruf miteinander zu verbinden – für Frauen wie Männer.

## Henkel

AG & Co. KGaA

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

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	29
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Über die Website [www.henkel.de/karriere](http://www.henkel.de/karriere) mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://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.

**Einstieg für Professionals.**

Vakanzen zum Beispiel im Sales & Marketing, Finance (Audit, Controlling, Beteiligungen); IT (insbesondere SAP-Experten), Engineering (Chemie-, Maschinenbau- und Verfahreningenieure) sowie Logistik/Supply Chain und Einkauf. Pluspunkte: Projektmanagement-Know-how, Kommunikationsstärke, verhandlungssicheres Englisch, Umsetzungsstärke, Auslandserfahrung.

**Karriereentwicklung.** Vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten von Experten- bis Führungslaufbahn, Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und Funktionen möglich, auch Spezialisten können ins General Management aufsteigen. Jahresgespräche als Grundlage für Laufbahn- und Entwicklungsplanung. „Triple Two Konzept“ für potentielle Führungskräfte: Erfahrungen sammeln in zwei Unternehmensbereichen, zwei Funktionen und zwei Ländern. Job-Rotations-Programm

bereitet auf Führungsaufgaben vor. Für Top-Talente interner Förderkreis und individuelle Entwicklungsplanung. Auslandseinsätze üblich und erwünscht, umfassende Vorbereitung und Unterstützung unter anderem durch interkulturelle Seminare und Relocation-Service. Breites Angebot an Workshops, Seminaren und Trainings. „Henkel Global Academy“ für Potenzialträger im Management: Seminare erfolgen in Zusammenarbeit mit Business Schools.

**HypoVereinsbank**

UniCredit Bank AG

Arabellastraße 12  
81925 München  
www.hvb.de/jobs

**KARRIERE-FAKTOREN**

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
%Frauen in Führungspos.:	22
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Über das Formular auf der Website [www.hvb.de/jobs](http://www.hvb.de/jobs); Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)  
**ANSPRECHPARTNER.** Alle Ansprechpartner in der Stellenbörse unter [www.hvb.de/jobs](http://www.hvb.de/jobs); bezüglich Risikomanagement unter <http://all-about-risk.hvb.de>  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Mehrstufige Interviews

**Die Gesellschaft.** 1998 aus der Fusion der Bayerischen Hypotheken- und Wechsel-Bank mit der Bayerischen Vereinsbank hervor-

gegangen; 2005 Übernahme der Hypovereinsbank (HVB) durch den Mailänder Sparkassen-Konzern Unicredito; 2006 Neuordnung des Konzerns und Übernahme des HVB-Geschäfts in Mittel- und Osteuropa sowie der HVB-Tochter Bank Austria durch die Muttergesellschaft Unicredit Group.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.**

Eine der größten privaten Geschäftsbanken in Deutschland; Konzentration auf europäisches Privat- und Firmenkundengeschäft, ergänzt durch Kapitalmarktaktivitäten. 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.

**Einstieg für Professionals.**

Gesucht werden Wirtschaftswissenschaftler der Fachrichtungen Risikomanagement, Controlling, Steuern, Bilanzierung/Bilanzrecht; ebenso Jobwechsler aus den Bereichen Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung und Finanzdienstleistung.

**Karriereentwicklung.** Das Unternehmen verspricht eine individuelle Karriereförderung, die Mitarbeiter mitgestalten können. Basis ist das jährliche Mitarbeitergespräch mit dem Vorgesetzten, in dem Ziele und Entwicklungsfelder festgelegt werden. Die darauf aufbauende Qualifizierung setzt sich zusammen aus Workshops, Computerbased Trainings und zertifizierten Fortbildungen, teils bei externen Hochschulen. Möglichkeit zum berufsbegleitenden Hochschulstudium mit Abschluss. Internationale Einsätze gehören fest zum Entwicklungsprogramm. Für Mitarbeiter mit Führungsverantwortung zudem internationale Netzwerke. Anteil an Frauen in Führungspositionen

soll bis 2012 deutlich steigen durch internes Mentoring für Frauen, spezielle Seminarangebote und internationales Frauennetzwerk. Ein Beirat aus 30 Managerinnen und Unternehmerinnen berät dazu den Vorstand.

**KPMG**

AG

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

**KARRIERE-FAKTOREN**

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	-
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
% Frauen in Führungspos.:	<50
% Akademiker an Belegsch.:	<90

**BEWERBEN.** Unter Bezugnahme auf den Jobguide über das Online-Bewerbungstool oder per E-Mail an [recruiting@kpmg.com](mailto:recruiting@kpmg.com)

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

**AUSWAHLVERFAHREN.**

Abhängig vom jeweiligen Bereich

**Die Gesellschaft.** Die 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 Marktbe-**

**deutung.** 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.

**Einstieg für Professionals.** Bedarf in allen Geschäftsbereichen und Einstellung vom Assistant Manager bis zum Partner: Im Geschäftsbereich Audit vor allem Kandidaten mit Finanzbackground, etwa aus Controlling oder Finanzabteilungen der Industrie. Kandidaten bringen meist fundierten Branchen-Hintergrund mit. Wer im Geschäftsbereich Tax auf Manager-Ebene einsteigen will, sollte Steuerberater-Examen abgelegt haben oder Jurist sein. In Advisory, der Unternehmensberatung, zwei große Beratungsfelder: „Consulting“ mit Themen wie Wachstum, Liquiditätsmanagement, Wertschöpfung, Umsetzung von Transaktionen, Beratung zu Vorschriften internationaler Rechnungslegung, Financial Risk Management, Aufklärung von Wirtschaftskriminalität (Forensic) sowie der Steuerung von Geschäftsrisiken und Optimierung interner Kontrollsysteme (Risk and Compliance Services) sowie IT Advisory. Im Beratungsfeld „Transactions & Restructuring“ Themen wie Transaktionen, Restrukturierung, Mergers & Acquisitions, Bewertung und Immobilien.

Wichtig überall: Nachweisbare Managementenerfahrung, sehr gute Englischkenntnisse unerlässlich.

**Karriereentwicklung.** Möglich ist Entwicklung in wenigen Jahren zum Manager und in acht bis zehn Jahren zum Partner. Prinzip der Entwicklung und Beförderung aus den eigenen Reihen über Development-Center mit Feedbacks und Coachings. Nach Einstiegsstufe (Hochschulabsolventen) im Bereich Audit als „Audit Assistant“ oder in Tax und Advisory als „Associate“, weiter zwischen viertem und sechstem Jahr auf Stufe des Managers, nach acht bis zehn Jahren Partnernominierungsverfahren. Partner sind beteiligt am Unternehmen.

Jeder bekommt „People Management Leader“ (PML) zur Seite gestellt, der sich um die Entwicklung kümmert. Angebot von 1.000 Kursen im Trainingszentrum in Schleiden oder via E-Learning.

Nach drei bis fünf Jahren kann Steuerberater- oder Wirtschaftsprüferexamen absolviert werden.

## Merck

KGaA

Frankfurter Straße 250  
64293 Darmstadt  
T: 0 61 51-72-53880  
www.come2merck.com  
www.merckgroup.com/deutschland

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-

% Frauen in Führungspos.: 22  
% Akademiker an Belegsch.: k.A.

**BEWERBEN.** Über die Website [www.come2merck.de](http://www.come2merck.de), mit Hinweis auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER.** HR Direktberatung (-5 38 80), [hr-direktberatung@merck-group.com](mailto:hr-direktberatung@merck-group.com)  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews und Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen

**Die Gesellschaft.** Gegründet vor über 300 Jahren, 1995 Börsengang, Mehrheit aber weiter 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 wie rezeptfreie Arzneimittel. Die Sparte Merck Serono ist spezialisiert auf Medikamente zur Behandlung von Krebs, Multipler Sklerose, Herz-Kreislauf- und anderen schwerwiegenden Erkrankungen. Die Sparte Consumer Health Care vertreibt Produkte zur Selbstmedikation, etwa das Nasenspray Nasivin.

Der Unternehmensbereich Chemie umfasst die Sparte Performance Materials mit Flüssigkristallen für Computermonitore und andere LC-Displays und mit Effektpigmenten sowie die Sparte Merck Millipore mit Lösungen, die dazu beitragen, die Life-Science-Forschung einfacher, effizienter und wirtschaftlicher zu machen.

Gesamterlöse 2012: 11,2 Milliarden Euro (Vorjahr: 10,3 Milliarden Euro).

### Standorte und Mitarbeiter.

Rund 39.000 Mitarbeiter in 66 Ländern, rund 10.000 Mitarbeiter in Deutschland. Hauptsitz ist Darmstadt.

**Einstieg für Professionals.** Regelmäßig gesucht werden Naturwis-

senschaftler, Ingenieure, Mediziner, Apotheker, (Wirtschafts-)Informatiker und Wirtschaftswissenschaftler mit Berufserfahrung in Pharmazie oder Chemie. Gute Abschlüsse, idealerweise Promotion, außerfachliches Engagement, Sozialkompetenz und sehr gute Englischkenntnisse sind Voraussetzung.

**Karriereentwicklung.** Fach- und Führungskräfte werden sowohl über kurze, praxisbezogene Seminare, etwa zu Verhandlungstechnik, Teamfähigkeit oder Fremdsprachen als auch über längerfristige Programme kontinuierlich weiterentwickelt. Bei Start oder Wechsel in eine andere Führungsposition werden Kandidaten professionell begleitet. Systematische Förderung weiblicher Führungskräfte über Cross-Mentoring-Programm. Internationale Projekteinsätze von mehreren Monaten sowie mehrjährige Entsendungen in Standorte im Ausland möglich. Vergütung besteht aus fixen und variablen – teilweise vom persönlichen und teilweise vom Unternehmenserfolg abhängigen – Bestandteilen sowie aus betrieblicher Altersvorsorge. Teilzeit- und Telearbeitsmodelle sind positionsabhängig möglich. Vermittlung von Kinderbetreuung, Ferienspiele für Schüler, Kindertagesstätte, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, Beratungsservice bei beruflichen und privaten Problemen und Langzeiterkrankungen, Betreuung neuer Mitarbeiter bei Umzügen nach Darmstadt.

## Microsoft Deutschland

GmbH

Konrad-Zuse-Straße 1  
85716 Unterschleißheim  
T: 0 89-31 76-0

[www.microsoft.com/germany/careers](http://www.microsoft.com/germany/careers)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+

Jobguide

- Auslandsentsendung Langzeit: +
- Internationale Kurzzeit-Einsätze: +
- Mitarbeiterbeteiligung: +
- Fixe + variable Vergütung: +
- Betriebliche Altersversorgung: +
- Unterstütz. Dr./MBA/Examina: +
- Coaching/Mentoring: +
- Firmeneigene Akademie: -
- Interdisziplinäre Teams: +
- Interkulturelle Teams: +
- Möglichkeit zur Partnerschaft: -
- % Frauen in Führungspos.: ~25
- % Akademiker an Belegsch.: ~80

**BEWERBEN.** Über die Website mit Bezug auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen jeweils bei den Stellenangeboten auf der Karriereseite

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Drittgrößte Auslandstochter des 1975 von Bill Gates gegründeten US-Softwarekonzerns Microsoft Corporation aus Redmond, Kalifornien. Seit 1983 deutsche Zentrale bei München.

**Produkte und Marktbedeutung.** Weltweit führender Softwarehersteller und eines der einflussreichsten Unternehmen der Welt. Durchbruch Mitte der 80er Jahre mit dem Betriebssystem Windows. Büro-Programme Word, Excel, die E-Mail-Software Outlook und der Internet-Browser Explorer sind auf Millionen Rechnern rund um den Globus installiert. Produktpalette von Betriebssystemen für PCs, mobile Endgeräte und Netzwerke über Serversoftware, Produktivitätssoftware für Unternehmen und private Nutzer, Multimedia-Anwendungen und Online-Services bis hin zu Entwickler-Tools. Umsatz international Geschäftsjahr 2011/2012: 73,94 Milliarden US-Dollar (Vorjahr: 69,94 Milliarden US-Dollar), Gewinn 16,9 (Vorjahr: 23,15) Milliarden US-Dollar, Zahlen für Deutschland werden nicht separat ausgewiesen.

**Standorte und Mitarbeiter.** Über

90.000 Mitarbeiter in 112 Ländern. Deutsche Gesellschaft mit 2.600 Mitarbeitern ist im Wesentlichen für Vertrieb, Marketing und Consulting in Deutschland zuständig. Softwareentwicklung in den USA, Produktion für Europa in Irland. Neben Unterschleißheim bei München Standorte in Hamburg, Berlin, Köln, Bad Homburg, Walldorf und Böblingen. European Microsoft Innovation Center (EMIC) in Aachen.

**Einstieg für Professionals.** Vakanz bestehen sowohl für Junior als auch Senior Professionals in den Unternehmensbereichen Enterprise & Partner Group, Small and Mid Market Solutions and Partners, Developer and Platform Evangelism, Services, Consumer Channels Group. Gefragt sind Experten im Consulting, Engineering und Vertrieb, gerne mit wirtschaftswissenschaftlichem oder IT-Studium. Aktuelles MS Softwaretechnologie-Know-how, insbesondere Sharepoint, Cloud Computing, Lync & System Centre erwünscht, ebenso Kommunikationsstärke, perfektes Englisch und Technologie-Wissen.

**Karriereentwicklung.** Sowohl Fach- als auch Führungslaufbahn führt zur Senior-Funktion. Halbjährliche Zielvereinbarungs- und Beurteilungsgespräche, individueller Entwicklungs- und Schulungsplan. Mentoring und Coaching sowie vielfältige virtuelle Schulungen oder Präsenzveranstaltungen führender Bildungseinrichtungen weltweit. Bereichs- und länderübergreifende Projekte und Einsätze möglich. Auslandsentsendung wird individuell vereinbart, Rückkehr mit Onboarding-Programm geregelt.

## Munich Re

Group  
Königinstraße 107  
80802 München  
T: 0 89-38 91-0  
[www.munichre.com](http://www.munichre.com)

**KARRIERE-FAKTOREN**  
Teilzeitmodelle: +

- Frauenförderung: +
- Kinderbetreuung: +
- Betriebssport: +
- Betriebl. Gesundheitsmanagem.: +
- Auslandsentsendung Langzeit: +
- Internationale Kurzzeit-Einsätze: +
- Mitarbeiterbeteiligung: +
- Fixe + variable Vergütung: +
- Betriebliche Altersversorgung: +
- Unterstütz. Dr./MBA/Examina: +
- Coaching/Mentoring: +
- Firmeneigene Akademie: -
- Interdisziplinäre Teams: +
- Interkulturelle Teams: +
- Möglichkeit zur Partnerschaft: -
- % Frauen in Führungspos.: >20
- % Akademiker an Belegsch.: k.A.

**BEWERBEN.** Online über die Website [www.munichre.com/karriere](http://www.munichre.com/karriere), Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Abhängig von der Position, siehe Stellenanzeigen

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**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.

**Einstieg für Professionals.**

Hochqualifizierte Underwriter und Claims Manager werden immer gesucht. Daneben Experten in den Bereichen Solvency II, Bilanzierung, Rechnungslegung und Risikomodellierung. Gefragt sind auch akkreditierte Aktuar, ein 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 und Kundenorientierung wünschenswert.

**Karriereentwicklung.** Intensive, individuelle Einarbeitung für alle Kandidaten: Einführungsveranstaltungen, e-Learning-Module, je nach Qualifikation und Aufgabengebiet spezielle Trainings zum Aufbau der erforderlichen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Nach Bedarf Informationsbesuche in anderen Abteilungen, kurze Auslandseinsätze oder Aufenthalte bei Tochter- und Partnergesellschaften. Später regelmäßige Leistungs- und Zielvereinbarungsgespräche als Basis für individuelle Karriereförderung. Unternehmensweites Programm „Future Excellence in Leadership (FUEL)“: bereitet auf erste und weiterführende Führungspositionen im In- und Ausland vor, Mischung aus fixen Programmbausteinen, individuellen Entwicklungsmaßnahmen und Lernchancen. Fach- und Führungslaufbahn gelten als gleichwertig; Auslandseinsätze nach Bedarf.



## Obi

Group Holding SE & Co. KGaA

Albert-Einstein-Straße 7-9  
42929 Wermelskirchen  
T: 0 21 96-76-01  
www.obi.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	-
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	-
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	30
% Akademiker an Belegsch.:	35

**BEWERBEN.** Online unter [www.obi.de/jobs](http://www.obi.de/jobs), jeweils mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Eva Grieneisen (-27 96)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews, ggf. Bearbeitung von Fallstudien

**Die Gesellschaft.** Die Geschichte der Obi Bau- und Heimwerkermärkte beginnt 1970 mit einem 870 Quadratmeter großen Markt in Hamburg-Poppenbüttel. Dr. Emil Lux und Manfred Maus gingen mit dem Geschäftsmodell der US-Do-it-yourself-Märkte in Deutschland an den Start. Obi gehört inzwischen mehrheitlich zur Tengelmann-Gruppe.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Obi ist Do-it-yourself-Komplettanbieter für Garten, Bauen, Technik und Wohnen und führt, gemessen am Umsatz, die deutsche Bau- und Heimwerkerbranche an und gehört in Europa

zur Spitze. Im Geschäftsjahr 2012 erzielte Obi einen Umsatz von 6,9 Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Ist mit 345 Baumärkten in Deutschland und weiteren 244 in 13 Zentral- und Osteuropäischen Ländern vertreten. International über 43.100 Mitarbeiter, Hauptsitz in Wermelskirchen bei Köln.

### Einstieg für Professionals.

Gesucht werden sowohl für den Vertrieb als auch für die Zentrale Mitarbeiter mit Berufserfahrung. Der Obi Vertrieb braucht Bewerber mit kaufmännischer Ausbildung und/oder betriebswirtschaftlichem Studium. Erfahrung in Einzelhandel und Vertrieb sind sehr wichtig. Für die Zentrale werden Professionals für die Funktionen Category Management, Finance, Merchandising, Human Resources, Logistik sowie e-Commerce und IT gesucht. Bewerber sollten einen kaufmännischen, bzw. betriebswirtschaftlichen Hintergrund haben oder IT-Spezialisten sein, mit Berufserfahrung in den genannten Funktionen.

**Karriereentwicklung.** Obi fördert Potentialkandidaten und bietet Mitarbeitern Seminare aus den Bereichen Führung, Kommunikation, Ressourcenmanagement sowie der Vermittlung von Fachkenntnissen an. Professionals erhielten marktübliche Gehälter, sagt Obi, wobei das Fixum um Boni ergänzt werde. Obi möchte „der führende Einzelhändler für's Zuhause-Gestalten in Europa“ sein. Obi orientiert sich an den vier Werten Leistung, Respekt, Offenheit und Verantwortung. Sie bestimmten das Auftreten gegenüber Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern. Obi quantifiziert seinen Frauenanteil auf 50 Prozent, wobei eine große Anzahl von Frauen Führungsverantwortung übernommen habe. Auslandsaufenthalte (Dauer: sechs Monate bis vier Jahre) gehören „bei Bedarf“ zur Karriereentwicklung im Management.

## Phoenix Contact

GmbH & Co. KG

Flachmarktstraße 8  
32825 Blomberg  
T: 052 35-3-00  
www.phoenixcontact.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	-
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Bevorzugt über die Website, unter Hinweis auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Monika Michalzik (-4 39 99), [mmichalzik@phoenixcontact.com](mailto:mmichalzik@phoenixcontact.com)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Einzelinterviews, vor zweitem Gespräch fachbezogene Aufgabe

**Die Gesellschaft.** 1923 in Essen gegründet, heute immer noch Familienunternehmen. Geschäftsführender Gesellschafter: Klaus Eisert.

### Produkte und Marktbedeutung.

Entwicklung, Fertigung und Vertrieb von elektrischen Verbindungselementen, elektronischen Interface-Systemen, industriellen Automatisierungssystemen und Bausteinen für Überspannungsschutz. Bei industrieller Verbindungstechnik und elektronischen Interfaces nach eigenen Angaben weltweit Nummer eins. Umsatz 2012: 1,59 (Vorjahr: 1,52) Milliarden Euro, keine Angaben zum Ertrag.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit 12.800 Mitarbeiter, davon 6.000 an sieben deutschen Standorten, neben Hauptsitz in Blomberg/Ostwestfalen (3.900 Mitarbeiter) Produktion in Bad Pyrmont, Lüdenscheid, Herrenberg, Lemgo, Filderstadt, Berlin, Bad Sassendorf.

**Einstieg für Professionals.** Gesucht sind insbesondere Ingenieure mit Abschluss in Elektrotechnik, Maschinenbau, Verfahrens- und Produktionstechnik, Erneuerbare Energien, Mechatronik, Feinwerk- und Werkstofftechnik sowie Wirtschaftsingenieure. Branchenkenntnisse wünschenswert, partnerschaftlicher Umgang und Lust auf Innovation sind wichtig.

**Karriereentwicklung.** Drei Karrierepfade möglich: Fach-, Projektleiter- oder Führungslaufbahn. „Pep-Programm“ zunächst für alle Pfade, später individuelle Bausteine durch fachspezifische Seminare und Coaching. Wechsel zwischen Ländern, Geschäftsbereichen und Produktlinien sowie Funktionen ist möglich. 360-Grad-Feedback (Kollegen, Vorgesetzte, Projektmitarbeiter und Geschäftspartner). Je nach Themenfeld und Geschäftsbereich mehrwöchige Auslandsprojekte oder Entsendungen bis zu fünf Jahre. Rückkehr wird vor Auslandsaufenthalt besprochen und vertraglich geregelt. Rund 80 verschiedene Seminare im eigenen Seminarzentrum, etwa zu Projektmanagement, Arbeitstechniken, Sprach- und interkulturelle Trainings, EDV-Anwendung, Führungs- und Management-Kompetenzen.

## Dr. Ing. h.c. F. Porsche

AG

Personalmarketing  
Porscheplatz 1  
70435 Stuttgart-Zuffenhausen  
T: 07 11-9 11-2 29 11  
www.porsche.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
Akademiker an Belegsch.:	ca. 30 %

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das Online-Bewerbungssystem oder per Post. Alle Informationen auf der Website. Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Bewerbungs-Hotline: 07 11-9 11-2 29 11  
Mo. bis Fr. 10 bis 12  
und 14 bis 17 Uhr

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Hervorgegangen aus dem von Professor Ferdinand Porsche senior 1931 in Stuttgart gegründeten Konstruktionsbüro, seit 1972 als Aktiengesellschaft geführt. Stammaktionäre sind die Familien Porsche und Piëch und Miteigentümer seit Dezember 2009 die Volkswagen AG. Tochtergesellschaften der Porsche AG sind unter anderem die Porsche Consulting Gruppe, die Porsche Engineering Group, die Porsche Financial Services GmbH, die Porsche Lizenz- und Handelsgesellschaft mbH sowie die

Prozess- und IT-Beratungsgesellschaft Mieschke Hofmann und Partner.

### Produkte und Marktbedeutung.

Entwicklung, Produktion und Vertrieb exklusiver Sportwagen: der 911er, der Cayenne, der Panamera, der Boxster und der Cayman, die es jeweils in mehreren Varianten gibt. Daneben auch technische Entwicklungen für die Industrie, Unternehmensberatung sowie Finanzdienstleistungen und Lifestyle-Produkte. 2012 mit 143.000 Einheiten neuer Auslieferungs-Rekord. Umsatz 2012: 13,8 (Vorjahr: 10,9) Milliarden Euro und Jahresüberschuss von 1,84 Milliarden Euro (Vj.: 1,46).

### Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit rund 17.000 Mitarbeiter, davon 14.500 hierzulande, vor allem am Stammsitz Stuttgart-Zuffenhausen, im Entwicklungszentrum in Weissach und am zweiten Produktionsstandort in Leipzig. Zudem Standorte in Ludwigsburg, Sachsenheim und Bietigheim-Bissingen. Beschäftigtenzahl soll im Rahmen der „Strategie 2018“ um jährlich rund 1.000 steigen.

**Einstieg für Professionals.** Chancen zum Direkteinstieg haben vor allem Ingenieure aus Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Verfahrens- und E-Technik sowie Wirtschaftsingenieure und Wirtschaftswissenschaftler mit Erfahrung in der Automobilbranche. **Karriereentwicklung.** Es gibt drei gleichwertige Entwicklungswege: die Fach-, Führungs- und Projektlaufbahn. Fördermaßnahmen reichen von Schulungen und Seminaren bis zum Einzelcoaching. Im Führungskräftebereich existiert mit dem Porsche Management Training ein umfassendes und strategisch ausgerichtetes Qualifizierungsprogramm. Mitarbeiter aus Marketing und Vertrieb sowie After Sales haben die Möglichkeit zu projektbezogenen Auslandseinsätzen. Vergütung basiert auf dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden. Neben dem Fixum gibt es individuelle, leistungs- und ergebnisorientierte Entgeltbestandteile.

## PwC

AG

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37  
60327 Frankfurt am Main  
T: 0 69-95 85-0  
www.pwc.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	-
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	-
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	+
% Frauen in Führungspos.:	29
% Akademiker an Belegsch.:	95

**BEWERBEN.** Über [www.pwc-career.de](http://www.pwc-career.de) mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://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 PricewaterhouseCoopers 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 (Vor-

jahr 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.

### Einstieg für Professionals.

Gesucht werden Wirtschaftswissenschaftler sowie (Wirtschafts-)Ingenieure, (Wirtschafts-)Informatiker, (Wirtschafts-)Mathematiker, Naturwissenschaftler und Juristen mit Berufserfahrung in allen Bereichen und auf allen hierarchischen Stufen. Hochschulstudium sollte mit überdurchschnittlichem Erfolg abgeschlossen worden sein. Erfahrung in Projektmanagement und Führungserfahrung von Vorteil.

**Karriereentwicklung.** Ein Mentor erleichtert den Einstieg und unterstützt dabei, die nächste Stufe zu erreichen. Diese sind: Consultant, Senior Consultant, Manager, Senior Manager und Partner. Die individuelle Laufbahn wird durch ein Management System begleitet. Vorgesetzte definieren Entwicklungsziele und Anforderungen, geben regelmäßig Feedback. Umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm: Die PwC-Academy, bietet Präsenz-, Verhaltens- und Strategieseminare sowie Online-Learning und fördert Mitarbeiter, die Berufsexamina ablegen wollen. Unterstützt wird berufsbegleitende Qualifikation zum Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Certified Informations Systems Auditor (CISA), Chartered Financial Analyst (CFA), Certified Internal Auditor (CIA), Certified Public Accountant (CPA), Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). Herausragenden Mitarbeitern wird über das „Global Deployment Program“ Möglichkeit zu einer längeren Auslandsentsendung („Secondment“) gegeben; dieses ist wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und maßgeblicher Schritt zur Partnerschaft. Bis 2015 soll Anteil der weiblichen Partner

um 50 Prozent steigen und Mitte 2013 ist erstmals eine Frau in den Vorstand von PwC eingezogen. Das 2008 gestartete Programm „Women at PwC“ umfasst ein Netzwerk von rund 800 Frauen an fünf deutschen Standorten. Frauen werden gefördert durch Mentoring und flexible Arbeitszeitgestaltung.

## Rewe Group

Domstraße 20  
50668 Köln  
T: 02 21-1 49-0  
www.rewe-group.com

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	-
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	-
Mitarbeiterbeteiligung:	-
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	-
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	-
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	36,7
% Akademiker an Belegschaft:	k. A.

**BEWERBEN.** Vorzugsweise über das Online-Formular auf der Website - immer mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Recruiting Team, [karriere@rewe-group.com](mailto:karriere@rewe-group.com), Karriere-Infoline: 0 08 00-45 04 50 45

**AUSWAHLVERFAHREN.** Assessment Center, Interviews

**Die Gesellschaft.** 1927 Zusammenschluss von 17 Einkaufsgenossenschaften zum Revisionsverband der Westkaufgenossenschaften (ReWe). Neben den selbstständigen Kaufleuten seit Anfang der 1970er

Jahre auch Filialbetriebe. Heute in der Rewe Group Lebensmitteleinzelhandelsmärkte, Fachmärkte für Bau, Garten, Großhandelsmärkte sowie Reisebüros und -veranstalter. Eine Holding bilden Rewe-Zentral AG und Rewe-Zentralfinanz eG in Köln.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Einer der führenden Handels- und Touristikkonzerne in Europa. Neben klassischen Lebensmittel-Märkten (Rewe, Rewe Center, Rewe City) auch Discounter (Penny) und Fachmärkte (Toom Baumarkt, B1 Discount Baumarkt). Zweites Geschäftsfeld ist die DER Touristik mit den Veranstaltern ITS, Jahn Reisen, Tjaereborg, Dertour, Meier's Weltreisen und ADAC Reisen. Außerdem Reisebüros (DER, Derpart). Gruppen-Umsatz 2012: 49,7 (Vorjahr: 48) Milliarden Euro. Zum Ertrag keine Angaben.

**Standorte und Mitarbeiter.** In Europa mit 327.600, davon knapp 226.000 in Deutschland, vertreten. Hauptsitz in Köln, große Logistik- und Vertriebsstandorte sowie Regionszentralen unter anderem in Hungen, Wiesloch, Landsberg, Norderstedt, Eching und Teltow.

**Einstieg für Professionals.** Möglichkeiten in den Kerngeschäftsfeldern Handel und Touristik, etwa für Bezirksmanager in den Vertriebslinien sowie für Kandidaten, die Verantwortung als Projektleiter übernehmen und an Zukunftsthemen wie e-Commerce arbeiten wollen. Darüber hinaus zum Beispiel Stellen für Revisoren sowie bei Rewe-Informationssysteme für Business Analysten, SAP-Spezialisten, Software-Developer (Java und SAP). In Konzern- und Regionszentralen Direkteinstieg für Young Professionals und Spezialisten in Finanzen, Controlling, Einkauf, Logistik, Category Management, Marketing und Vertrieb. Für Nachwuchspositionen in Vertrieb, IT und Spezialisten-Funktionen wird 2013/14 verstärkt nach Young Professionals gesucht.

**Karriereentwicklung.** Gruppenübergreifende Entwicklungspro-

gramme sowie spezielle Programme für einzelne Geschäftseinheiten und die Konzernzentrale, etwa die 18-monatige Management Akademie mit generalistischen Managementthemen, Weiterentwicklung der Sozial- und Führungskompetenz und strategischer Projektarbeit für den Vorstand. Möglichkeit zu Auslandseinsätzen für Kandidaten mit Bereitschaft, bestehende Standorte aus- oder neue aufzubauen. Für Top Executives: Rewe Group Campus (Corporate University) mit Trainern renommierter Institutionen und Business Schools.

## Robert Bosch GmbH

Postfach 10 60 50  
70049 Stuttgart  
T: 07 11-8 11-0  
www.bosch-career.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	-
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos./D:	11
% Akademiker an Belegschaft/D:	40

**BEWERBEN.** Über das Online-Bewerbungsformular. Das Personalwesen ist dezentral organisiert: Jeder Standort besetzt seine Stellen eigenverantwortlich. Das Einreichen von Bewerbungen parallel an verschiedenen Standorten ist somit möglich; Stellen auch auf [www.bosch-career.de](http://www.bosch-career.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen bei den Jobangeboten auf der Website. **AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews, für einzelne Bewerbergruppen auch Tests oder Bewerbungstage.

**Die Gesellschaft.** 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch gegründet, heute eins der größten deutschen Industrieunternehmen: Bosch-Gruppe umfasst Robert Bosch GmbH und rund 360 Tochter- und Regionalgesellschaften. Anteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei gemeinnütziger Robert Bosch Stiftung. Unternehmerische Gesellschafterfunktion hat Robert Bosch Industrietreuhand KG.

**Produkte und Marktbedeutung.** Als Technologie- und Dienstleistungsunternehmen tätig auf den Feldern Kraftfahrzeugtechnik, Energie- und Gebäudetechnik, Industrietechnik, Gebrauchsgüter. 2012 Umsatz von 52,5 (Vorjahr: 51,5) Milliarden Euro, davon 77 Prozent außerhalb Deutschlands; Ergebnis vor Steuern von 1,3 (2,7) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Bosch-Stammsitz ist Stuttgart, daneben in über 80 deutschen Städten ansässig. Standorte in über 50 Ländern. Insgesamt mehr als 306.000 Mitarbeiter, davon rund 119.000 in Deutschland.

**Einstieg für Professionals.** Einstieg in Fach- oder Führungslaufbahn möglich. Vakanzen auf allen Karrierestufen in Deutschland und weltweit.

**Karriereentwicklung.** Gezielte Laufbahnplanung und Weiterbildung unterstützen die individuelle Karriere; Querdurchlässigkeit im Unternehmen ist gewährleistet, in andere Funktionsbereiche hineinzuwachsen erwünscht. Über 50 internationale Standorte stehen für temporäre oder permanente Auslandseinsätze offen. Mit flexiblen Arbeitszeiten und Angeboten für Familien soll die Balance zwischen Arbeit und Freizeit ermöglicht werden.

# Roche

Deutschland

*Roche Diagnostics GmbH*  
*Roche Diagnostics Deutschl. GmbH*  
 Sandhofer Straße 116  
 68305 Mannheim  
 T: 06 21-7 59-0 und  
 Nonnenwald 2  
 82377 Penzberg  
 T: 0 88 56-60-0  
*Roche Pharma AG*  
 Emil Barell Straße 1  
 79630 Grenzach-Whyhlen  
 T: 0 76 24-14-0  
[www.roche.de](http://www.roche.de)

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina :	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	24,2
% Akademiker an Belegsch.:	32,3

**BEWERBEN.** Onlinebewerbungen im Roche Talent Pool mit Bezug auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Persönliche Telefonnummern der Mitarbeiter des HR Recruitings in den Stellenausschreibungen unter [www.careers.roche.com/germany](http://www.careers.roche.com/germany)

## AUSWAHLVERFAHREN.

Assessment-Center, die auf Profil einer Position zugeschnitten werden, mit Vortrag - bei Naturwissenschaftlern auch Fachvortrag -, persönlichem und fachlichem Interview sowie situativen Übungen.

**Die Gesellschaft.** 1896 gegründet von Fritz Hoffmann-La Roche.

Schon lange börsennotiert, Mehrheit der stimmberechtigten Anteile ist in Händen der Gründerfamilie. 2009 übernahm Roche das US-Biotech-Unternehmen Genentech vollständig.

**Produkte und Marktbedeutung.** Seit Genentech-Übernahme weltweit größtes Biotech- und eins der führenden forschenden Gesundheits-Unternehmen; Kerngeschäfte sind In-vitro-Diagnostika und Pharma. Produktspektrum der Diagnostics von wissenschaftlicher Forschung über klinische Laborsysteme bis zur Patientenselbstkontrolle. Geschäftsbereich Diabetes Care vertreibt unter anderem Blutzuckermesssysteme für Endverbraucher. Bereich Pharma entwickelt Medikamente für Onkologie, Virologie, Entzündungs- und Stoffwechselkrankheiten sowie Erkrankungen des Zentralnervensystems. 2012 Umsatz der gesamten Gruppe 45,5 Milliarden und Nettoergebnis von knapp 9,8 Milliarden Schweizer Franken.

**Standorte und Mitarbeiter.** Hauptsitz in Basel und 82.000 Mitarbeiter in 150 Ländern, davon in Deutschland fast 14.000. Mannheim ist mit mehr als 7.700 weltweit drittgrößter Standort, Penzberg mit 4.900 eines der größten Biotech-Zentren Europas und wichtige Zentrale für Entwicklung und Produktion in der Diagnostik. In Grenzach-Whyhlen arbeiten über 1.250 Mitarbeiter in technischer Qualitätssicherung für Europa sowie klinischer Forschung, ferner Marketing und Vertrieb für deutschen Pharma-Markt.

## Einstieg für Professionals.

Gesucht werden Naturwissenschaftler aus allen biologischen und chemischen Disziplinen, aber auch Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure, Informatiker und Mediziner.

**Karriereentwicklung.** Personalentwicklung ruht auf drei Säulen: Mitarbeiter-Entwicklung baut persönliche Stärken jedes Mitarbeiters aus; Führungskräfteentwicklung trainiert Führungs-Kompetenz; „Talent-Management“ entwickelt die als High-Potentials erkannten Mitarbeiter. Vergütung aus Fixum

und Bonus, dessen Höhe durch den persönlichen Einsatz und Zielerreichung des gesamten Unternehmens beeinflusst wird. Über die Führungskräfteentwicklung wird einheitliche Führungskultur angestrebt, zu deren Leitlinien neben ökonomischer Effizienz auch „Mitarbeiter begeistern“, „Neues schaffen“, „Lernen und verändern“ gehören. In Deutschland keine speziellen Frauenförderprogramme, aber einzelne Seminare für Frauen. Zwei- bis dreijährige Auslandsaufenthalte gehören fest zum Talentmanagement. Die Rückkehr wird spätestens ein Jahr vorher vorbereitet.

# Salzgitter

AG

Eisenhüttenstraße 99  
 38239 Salzgitter  
 T: 0 53 41-21-01  
[www.salzgitter-ag.com](http://www.salzgitter-ag.com)

## KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	indiv. angepasst
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	-
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	-
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	7
% Akademiker an Belegsch.:	7

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide per Post oder E-Mail sowie über die Website; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Markus Rottwinkel (-33 24), [karriere@salzgitter-ag.de](mailto:karriere@salzgitter-ag.de)  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Gegründet 1858 als Ilseder Hütte in Peine. Im Jahr 2000 Übernahme der Mannesmannröhren-Werke AG in Mülheim/Ruhr und 2007 Erwerb der Mehrheit an der Klöckner-Werke AG in Frankfurt/Main. Börsennotiert im MDax. Hauptaktionär ist das Land Niedersachsen. Rund 200 inländische und ausländische Tochtergesellschaften. Unterhalb der Managementholding fünf Geschäftsbereiche: Stahl, Handel, Röhren, Dienstleistung und Technologie, die ihrerseits operativ selbstständige Gesellschaften umfassen.

## Produkte und Marktbedeutung.

Unbeschichtete und oberflächenveredelte Bleche, nahtlose und geschweißte Stahlrohre sowie Stahlträger und montagefertige Konstruktionsteile. Im Unternehmensbereich Technologie Schwerpunkt auf Abfüll- und Verpackungsanlagen für Getränke. Unternehmensbereich Handel vertreibt Produkte und Leistungen weltweit. Konzernumsatz stieg 2012 von 9,8 auf 10,4 Milliarden Euro, der Jahresüberschuss lag bei -99,8 Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit circa 23.200 Mitarbeiter, davon 19.400 in Deutschland. Zentrale in Salzgitter, operative Gesellschaften unter anderem in Salzgitter, Peine, Ilsenburg am Harz, Mülheim/Ruhr, Düsseldorf, Duisburg, Bielefeld, Hamm, Dortmund und Osnabrück. Im Unternehmensbereich Stahl 7.100 Mitarbeiter, im Bereich Röhren 5.600, bei Technologie 4.600, in der Dienstleistung 3.700 und im Handel 2.100. Handelsgesellschaften unter anderem in Asien und den USA.

## Einstieg für Professionals.

Gesucht werden vor allem Experten mit technischer Ausrichtung: Maschinenbauer, Elektrotechniker, Werkstoffwissenschaftler. Daneben ständig Bedarf an Wirtschaftswissenschaftlern (Controllern) und Juristen.

**Karriereentwicklung.** Generell drei Karrierewege: Managementkarriere mit Führungsverantwortung,

Fachkarriere für Experten und Projektkarriere. Zwischen diesen Wegen kann jederzeit gewechselt werden. Gemeinsam mit dem Mitarbeiter wird festgelegt, welcher Karrierepfad beschritten wird. Daran richtet sich die Auswahl der Entwicklungsprogramme aus. Das Grundgerüst der Seminarbausteine wird durch Coaching und individuelle Fördermaßnahmen erweitert. Gesamtvergütung besteht aus festem und variablem Bestandteil, für den die individuelle Zielerreichung und der Unternehmenserfolg entscheidend sind. Die Förderung von Frauen ist nach eigenen Angaben ein wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit. Dort sieht das Unternehmen selbst Nachholbedarf.

## SAP AG

Dietmar-Hopp-Allee 16  
69190 Walldorf  
T: 0 62 27-74 74 74  
www.sap.com

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina :	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeiten zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	18
% Akademiker an Belegsch.:	>80

**BEWERBEN.** Immer mit vollständigen Bewerbungsunterlagen über das e-Recruiting-System unter [www.sap.de/karriere](http://www.sap.de/karriere) - mit Bezug auf den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** In jedem Stellenangebot auf der Website ist eine Kontaktperson genannt.

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews mit Vertretern der Fachbereiche in Walldorf oder an einem anderen Standort

**Die Gesellschaft.** 1972 von fünf ehemaligen IBM-Mitarbeitern gegründet, seit 1988 börsennotiert, seit 1995 im Dax. Die Gründer halten weiter ein Drittel der Aktien, 70 Prozent sind in Streubesitz.

**Produkte und Marktbedeutung.** IT-Lösungen für viele Branchen und Unternehmensgrößen: weltweit führend bei Business-Software. Mehr als 238.000 Kunden in 188 Ländern, die SAP-Produkte einsetzen. Größter Wettbewerber: Oracle (USA). 2012 Gesamtumsatz von 16,2 (Vorjahr: 14,2) Milliarden Euro. Das Betriebsergebnis stieg auf 5,02 (Vj.: 4,9) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit rund 65.500 Mitarbeiter, knapp 16.300 davon in Deutschland; Zentrale und Hauptentwicklungszentrum in Walldorf (Baden-Württemberg), weitere Standorte in Berlin, Dresden, Hannover, Düsseldorf, München, Hamburg, St. Ingbert und Abstatt. Niederlassungen in über 130 Ländern; Entwicklungslabore in Bulgarien, Kanada, China, Frankreich, Ungarn, Indien, Israel, USA sowie in Berlin, Karlsruhe und Saarbrücken.

**Einstieg für Professionals.** Gesucht werden IT-affine Akademiker aller Fachrichtungen für Positionen in den Bereichen Vertrieb, Beratung, Banking, Automotive, aber auch Finance und HR.

**Karriereentwicklung.** Es gilt die „70-20-10“-Regel: 70 Prozent Learning on the Job, 20 Prozent durch Mentoring/Coaching und 10 Prozent durch Seminare/Präsenzveranstaltungen. Es gibt drei Karrierepfade: Manager-Karrieren (mit Personalverantwortung), Spezialisten-Karrieren (ohne Personalverantwortung) und Projektmanager-Karrieren. Zwischen den Pfaden kann gewechselt werden.

Erfahrene Kollegen unterstützen als Mentoren auf der Fachebene, Coaches helfen bei Führungsfragen, den nächsten Karriereschritten oder der Work-Life-Balance. Gesamtvergütung setzt sich aus fixem und variablem Bestandteil zusammen, der sich nach individueller Zielerreichung und Unternehmenserfolg bemisst. Ergänzend Mitarbeiteraktien, Firmenwagenmodelle, vermögenswirksame Leistungen und Direktversicherungen. Die Führungsphilosophie setzt auf die Selbstständigkeit der Mitarbeiter. Diversity (Vielfalt) nach Geschlecht, Alter und Herkunft ist wichtig. Teams seien durchweg international zusammengesetzt, sagt SAP, aber Auslandsaufenthalte gehören nicht zwangsläufig zum Karriereweg. Zahlreiche Aktivitäten zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen: vom Frauennetzwerk bis zu Anstrengungen, mehr Mädchen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu begeistern.

## Siemens AG

Wittelsbacherplatz 2  
80333 München  
T: 0 89-6 36-00  
www.siemens.com

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k.A.
% Akademiker an Belegsch.:	k.A.

**BEWERBEN.** Nur online **ANSPRECHPARTNER.** Über: <http://www.siemens.de/jobs/berufserfahrene/Seiten/default.aspx>  
**AUSWAHLVERFAHREN.** In der Regel Interviews, im Finance Excellence Program mehrstufiges Verfahren mit Interviews und Case Studies.

**Die Gesellschaft.** Elektronik- und Elektrotechnik-Konzern, 1847 gegründet durch Werner von Siemens. Siemens ist auf den Gebieten Industrie, Energie, Healthcare tätig und liefert Infrastrukturlösungen, insbesondere für Städte und urbane Ballungsräume. Schwergewicht im deutschen Aktienindex Dax. Wichtige Joint Ventures mit Bosch und Nokia.

**Produkte und Marktbedeutung.** Eines der größten Unternehmen Europas. Fast überall, wo Technologie eine Rolle spielt, mit Dienstleistungen und Produkten präsent. Siemens ist außerdem weltweit der größte Anbieter umweltfreundlicher Technologien. Rund 40 Prozent des Konzernumsatzes entfallen auf grüne Produkte und Lösungen. Das operative Geschäft ist gegliedert in die Geschäftsbereiche: Industrie, Energie, Healthcare und Infrastructure & Cities. 2012 Konzernumsatz 78,3 Milliarden Euro. Gewinn nach Steuern: 4,6 Milliarden.

### Standorte und Mitarbeiter.

In rund 190 Ländern aktiv, weltweit rund 360.000 Mitarbeiter, davon 116.000 in Deutschland. Hier Standorte in über 100 Städten und Gemeinden. Zentraler Firmensitz (neben Berlin) ist München, dort rund 8.500 Mitarbeiter. Darüber hinaus haben in der Metropolregion Nürnberg drei von vier Siemens-Sektoren ihren Hauptsitz (Energy, Healthcare und Industry). Erlangen ist dabei mit über 22.000 Mitarbeitern der größte Standort weltweit.

### Einstieg für Professionals.

Gesucht sind vor allem Elektrotechniker, Informatiker, Maschinenbauer, Physiker, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftsinformatiker und Wirtschaftswissenschaftler, die

weltoffene, kreative Teamworker sind, einsatzbereit, flexibel, offen und neugierig. Einstellungen auch für die interne Unternehmensberatung Siemens Management Consulting (SMC), den Bereich Corporate Finance Audit (CF A) und das Finance Excellence Program (FEP). **Karriereentwicklung.** Vielfältige Angebote zur Job-Rotation, zur berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung und persönlichen Förderung der Karriere. Internationale Einsätze und Wechsel zwischen unterschiedlichen Aufgaben werden unterstützt. Im Rahmen der „Top-Talents Initiative“ Förderung von Mitarbeitern mit herausragenden Fähigkeiten. Außerdem für Führungskräfte auf allen Ebenen „Siemens Leadership Excellence Program“ mit umfassenden Trainings.

## Stadtwerke München

GmbH  
Emmy-Noether-Straße 2  
80287 München  
T: 0 89-23 61-0  
www.swm.de

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	-
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	-
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit der Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	13,2
% Akademiker an Belegsch.:	13,1

**BEWERBEN.** Idealerweise per Mail, aber auch per Post – mit Bezug auf

den Jobguide; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Für Initiativbewerbungen: Personalreferenten (-21 64), [initiativbewerbungen@swm.de](mailto:initiativbewerbungen@swm.de); Ansprechpartner für konkrete Positionen stehen in den Stellenausschreibungen.

**AUSWAHLVERFAHREN.** Vorstellungsgespräche und Einzel- bzw. Gruppen-Assessments

**Die Gesellschaft.** Seit Anfang des 19. Jahrhunderts kommunales Versorgungs- und Dienstleistungsunternehmen der Landeshauptstadt München und ihrer Region. Seit 1998 GmbH mit Konzernstruktur und zahlreichen Beteiligungen.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Nach eigenen Angaben eins der größten Energie- und Infrastruktur-Unternehmen Deutschlands mit über einer Million Kunden. Versorgt München und Umgebung mit Strom, Erdgas, Fernwärme und Wasser. Die Verkehrstochter MVG ist für U-Bahn, Bus und Straßenbahn verantwortlich. Betreibt zudem 18 Hallen- und Freibäder. Umsatz 2012: rund 4,5 Milliarden Euro. Keine Angaben zum Gewinn.

**Standorte und Mitarbeiter.** Ist mit rund 8.100 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber Münchens.

**Einstieg für Professionals.** Eingestellt werden Experten für Elektro- und Versorgungstechnik, Maschinenbau, Wirtschaft und Informatik sowie sehr gerne Wirtschafts-Ingenieure wegen ihrer dualen Ausrichtung. Ein definierter Onboarding-Prozess erleichtert Neuankömmlingen den Einstieg.

**Karriereentwicklung.** Basierend auf einer Analyse des Status quo und einer Potenzial-Einschätzung gibt es eine sehr individuelle Entwicklungsberatung samt der darauf abgestimmten Schritte zur Personalentwicklung. Dabei spielen Coaching und Mentoring eine zentrale Rolle. Vergütung gemäß Tarifvertrag Versorgung, bzw. Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe

Bayern; im außertariflichen Bereich ergänzend ein erfolgsabhängiger variabler Gehaltsbestandteil. Führungskräfte pflegen nach Auskunft des Unternehmens einen situativen Führungsstil, abhängig von den zu erreichenden Zielen und aktuellen Rahmenbedingungen. Um weibliche Nachwuchskräfte mit Coaching und Mentoring zu fördern, werden „Tandems“ aus erfahrener Führungskraft und weiblichem Nachwuchs gebildet, wobei unternehmensübergreifend mit 18 Partner-Unternehmen zusammengearbeitet wird, zum Beispiel Allianz, BMW, Bosch, Siemens Hausgeräte, Deutsche Bank und Wacker Chemie. Aktuell gibt es knapp 40 „Tandems“. Auslandseinsätze gehören grundsätzlich zu einer Managementkarriere. Zum Beispiel werden Ingenieure zum U-Bahn-Bau in alle Welt entsandt.

## ThyssenKrupp

AG  
ThyssenKrupp Allee 1  
45143 Essen  
T: 0201-8 44-53 69 19  
[www.thyssenkrupp.com](http://www.thyssenkrupp.com)

### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle:	+
Frauenförderung:	+
Kinderbetreuung:	+
Betriebssport:	+
Betriebl. Gesundheitsmanagem.:	+
Auslandsentsendung Langzeit:	+
Internationale Kurzzeit-Einsätze:	+
Mitarbeiterbeteiligung:	+
Fixe + variable Vergütung:	+
Betriebliche Altersversorgung:	+
Unterstützg. Dr./MBA/Examina:	+
Coaching/Mentoring:	+
Firmeneigene Akademie:	+
Interdisziplinäre Teams:	+
Interkulturelle Teams:	+
Möglichkeit zur Partnerschaft:	-
% Frauen in Führungspos.:	k. A.
% Akademiker an Belegschaft:	k. A.

**BEWERBEN.** Initiativ oder auf konkrete Stellen über die Karriereseite

[www.thyssenkrupp.com/karriere](http://www.thyssenkrupp.com/karriere) mit Bezug auf den Jobguide;

Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de) **ANSPRECHPARTNER.** Stehen für alle Bewerbergruppen und Konzerntöchter auf der Website im Karrierebereich

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews mit der Personal- und Fachabteilung, gelegentlich – je nach Position – ein Assessment-Center beim einstellenden Konzernunternehmen

**Die Gesellschaft.** Weltweit tätiger Werkstoff- und Technologiekonzern, ist börsennotiert und Mitglied im Dax. Anfänge gehen zurück auf das 19. Jahrhundert als Thyssen und Krupp bereits für Qualitätsstahl standen. 1999 wurden die Unternehmen zusammengeführt und zum Technologiekonzern weiterentwickelt.

### Produkte und Marktbedeutung.

Aktivitäten sind in den drei Kompetenzfeldern „Material“, „Mechanical“ und „Plant“ zusammengefasst. Dabei umfasst „Material“ das Stahlgeschäft und ist spezialisiert auf kundenspezifische Werkstofflösungen, effiziente Werkstoffherstellung und -verarbeitung sowie Material-Dienstleistungen auf Basis von IT- und Logistiksystemen. „Mechanical“ entwickelt und fertigt Komponenten für die Automobilindustrie, den Maschinenbau sowie die Energie- und Bauwirtschaft, baut Aufzüge, Fahrsteige und Fahrtreppen. Das Kompetenzfeld „Plant“ steht für Planung und Bau von Anlagen und Maschinen für die Rohstoff- sowie Chemieindustrie und unterhält ein globales Engineering- und Service-Netzwerk. Die drei Kompetenzfelder sind wiederum in fünf Geschäftsbereiche, so genannte Business Areas, gegliedert. Der Konzern erwirtschaftete 2011/2012 einen Umsatz von rund 40,1 (Vorjahr: 42,7) Milliarden Euro. Das Jahresergebnis lag bei -4,6 (Vorjahr: -1,3) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Insgesamt etwa 150.000 Beschäftigte

an rund 1.200 Standorten in 80 Ländern; in Deutschland an rund 200 Standorten mehr als 58.000 Mitarbeiter. Mitarbeiterstärkste Standorte sind Duisburg mit 14.000, Andernach mit 2.400 sowie Bochum und Kiel mit je 2.100 Mitarbeitern.

#### Einstieg für Professionals.

Begehrte sind Kandidaten mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund und Berufserfahrung im jeweiligen Produktbereich, sowie erfahrene Teamleiter aus der Industrie. Bevorzugte Fachrichtungen: Chemieingenieurwesen/Verfahrenstechnik, Eisenhüttenkunde, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Metallurgie, Werkstoffwissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften. Einsatzgebiete: Forschung und Entwicklung, Produktion, Instandhaltung, Vertrieb, Management, Controlling. Auslandsaufenthalt bzw. interkulturelle Erfahrung von Vorteil.

**Karriereentwicklung.** Individuelle Personal- und Karriereentwicklung, Gespräche mit Vorgesetztem und Entwicklungszirkel legen Instrumente fest; sowohl Spezialisten- als auch Führungslaufbahn möglich; begleitend Seminare und Trainings. Job-Rotation und Arbeitsplatzwechsel zwischen den Konzernunternehmen ist möglich. Exklusiver Zugriff auf internen Stellenmarkt.

Auslandsentsendung nach Bedarf zum Know-how-Transfer.

## Tognum Group

Maybachplatz 1  
88045 Friedrichshafen  
T: 0 75 41-90-0  
www.tognum.com

#### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle: +  
Frauenförderung: -  
Kinderbetreuung: +  
Betriebssport: +  
Betriebl. Gesundheitsmanagem.: +

Auslandsentsendung Langzeit: +  
Internationale Kurzzeit-Einsätze: +  
Mitarbeiterbeteiligung: +  
Fixe + variable Vergütung: +  
Betriebliche Altersversorgung: +  
Unterstütz. Dr./MBA/Examina: -  
Coaching/Mentoring: +  
Firmeneigene Akademie: -  
Interdisziplinäre Teams: +  
Interkulturelle Teams: +  
Möglichkeit zur Partnerschaft: -  
% Frauen in Führungspos.: 5  
% Akademiker an Belegsch.: 30

**BEWERBEN.** Über die Website mit Bezug auf den Jobguide

**ANSPRECHPARTNER.** Ansprechpartner mit Zuständigkeit für bestimmte Unternehmensbereiche auf der Website; Durchwahl Recruiting: 0 75 41-90-78 88; Personalmarketing: Regine Siemann.

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Muttergesellschaft und Holding der Tognum Gruppe, zu der 24 Unternehmen gehören, ist die Tognum AG. Sie ist eine 100-prozentige Tochter der Engine Holding GmbH, ein Joint Venture der Daimler AG mit der Rolls-Royce Group Plc. Größte Einzelgesellschaft des Konzerns ist die MTU Friedrichshafen GmbH. Ursprünge gehen auf das Jahr 1909 und die Gründer Karl und Wilhelm Maybach sowie Ferdinand von Zeppelin zurück.

#### Produkte und Marktbedeutung.

Stellt Diesel- und Gasmotoren, Gasturbinen und Antriebssysteme her für Einsatz in ziviler und militärischer Schifffahrt, in schweren Schienenfahrzeugen, Agrar- und Baumaschinen. Umsatz der Tognum AG 2012 rund 3,015 (Vorjahr: 2,97) Milliarden Euro, bereinigter Überschuss von 190,8 (Vorjahr: 241,6) Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Über 10.000 Mitarbeiter in 130 Ländern, von denen rund 8.000 in Deutschland und knapp 6.500 am Hauptsitz in Friedrichshafen tätig sind.  
**Einstieg für Professionals.** Gesucht sind erfahrene Fach- und

Führungskräfte mit Hintergrund in Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik und Wirtschaftsingenieurwesen, außerdem Wirtschaftswissenschaftler und gelegentlich andere Studienrichtungen. Ingenieurpositionen vor allem in Forschungs- und Entwicklungszentren in Friedrichshafen, aber auch in Detroit und Pune (Indien). Insgesamt 1.000 Mitarbeiter in der Vor- und Serienentwicklung. Für Ingenieure darüber hinaus Positionen im Bereich Operations (Montage/Fertigung), Qualitätssicherung und Einkauf. Häufig auch Positionen im weltweiten Service.

**Karriereentwicklung.** Drei gleichwertige Laufbahnmodelle: Fach-, Führungs- und Projektlaufbahn. In allen drei Laufbahnen werden im Rahmen des Tognum Kompetenzmodells Talente und Leistungsträger mit Potenzialauswahl-Instrumenten identifiziert. Auf dieser Basis entsteht ein individueller Entwicklungsplan, der umgesetzt wird in der Tognum Academy mit Kursen und Seminaren zu fachlichen und überfachlichen Kompetenzen wie Sprachkursen, interkulturellen Trainings, teils im Wege des e-Learnings. Wichtig ist auch internationales Networking.

Karriereförderlich sind auch Zusammenarbeit in globalen Projektteams, interkultureller Erfahrungsaustausch und internationale Entsendungen. In International Transfer Policy (ITP) sind alle Regelungen zu Vergütung und Kostenerstattungen für Short-Term Transfers (Einsatzdauer zwischen sechs und zwölf Monaten) und Long-Term Transfers (zwischen zwölf und 60 Monaten) definiert.

## Vodafone

GmbH

Ferdinand-Braun-Platz 1  
40549 Düsseldorf  
T: 02 11-5 33-0  
www.vodafone.de

#### KARRIERE-FAKTOREN

Teilzeitmodelle: +  
Frauenförderung: +  
Kinderbetreuung: +  
Betriebssport: +  
Betriebl. Gesundheitsmanagem.: +  
Auslandsentsendung Langzeit: +  
Internationale Kurzzeit-Einsätze: +  
Mitarbeiterbeteiligung: +  
Fixe + variable Vergütung: +  
Betriebliche Altersversorgung: +  
Unterstütz. Dr./MBA/Examina: +  
Coaching/Mentoring: +  
Firmeneigene Akademie: +  
Interdisziplinäre Teams: +  
Interkulturelle Teams: +  
Möglichkeit zur Partnerschaft: -  
% Frauen in Führungspos.: k.A.  
% Akademiker an Belegsch.: k.A.

**BEWERBEN.** Mit Bezugnahme auf den Jobguide über die Website [www.vodafone.de/jobs](http://www.vodafone.de/jobs); Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Vodafone Recruiting Team, kostenlose Hotline: 08 00-1 72 22 73 37 oder [career.de@vodafone.com](mailto:career.de@vodafone.com)

#### AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews; Fallstudien; abhängig von der Stelle sind zusätzliche Tests oder Assessment-Center 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.

**Einstieg für Professionals.** Über 70 Prozent der Führungspositionen werden intern besetzt, dennoch Bedarf an Managern und Experten; Frauenanteil im Management soll erhöht werden. Vakanzen für Junior Professionals in allen Geschäftsbereichen, zum Beispiel Marketing, Vertrieb, Customer Operations, Technik, Finanzen, Personal und Strategie-Bereich.

**Karriereentwicklung.** Entweder Fachlaufbahn mit den Entwicklungsstufen Spezialist, Fachreferent, Referent und Senior-Referent oder Führungslaufbahn vom Teamleiter über den Gruppenleiter zum Abteilungsleiter. Zudem crossfunktionale Wechsel und Wechsel zwischen Geschäftsbereichen möglich. Bausteine der individuellen Entwicklung bilden Jobrotation, bereichsübergreifende oder internationale Projekte, Mentoring und Trainings. Darüber hinaus begleiten Talent Manager den gesamten Entwicklungspfad. Verschiedene Talentprogramme, etwa globales Programm „Inspire“ für besonders qualifizierte Führungskräfte: Mentoren bereiten auf internationale Karriere vor. Auslandseinsatz ist Bedingung für Aufstieg in Managementfunktionen. Mehrmonatige Projekteinsätze üblich, Entsendung für mehrere Jahre möglich, sowohl per „Assignment“ mit deutschem Vertrag als auch mit Wechsel in ausländische Gesellschaft.

**Wacker Chemie**

AG  
Hanns-Seidel-Platz 4  
81737 München  
T: 0 89-62 79-0  
www.wacker.com/karriere

**KARRIERE-FAKTOREN**

- Teilzeitmodelle: +
- Frauenförderung: +
- Kinderbetreuung: +
- Betriebssport: +
- Betriebl. Gesundheitsmanagem.: +
- Auslandsentsendung Langzeit: +
- Internationale Kurzzeit-Einsätze: +
- Mitarbeiterbeteiligung: -
- Fixe + variable Vergütung: +
- Betriebliche Altersversorgung: +
- Unterstützg. Dr./MBA/Examina: -
- Coaching/Mentoring: +
- Firmeneigene Akademie: -
- Interdisziplinäre Teams: +
- Interkulturelle Teams: +
- Möglichkeit zur Partnerschaft: -
- % Frauen in Führungspos.: 7
- % Akademiker an Belegsch.: 10

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide vorzugsweise über das Online-Portal auf [www.wacker.com/karriere](http://www.wacker.com/karriere). Stellenangebote auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Ina Korsinek (- 1231), [bewerberservice@wacker.com](mailto:bewerberservice@wacker.com) (nur für Rückfragen)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews

**Die Gesellschaft.** Geht zurück auf die 1903 gegründete „Consortium für elektrochemische Industrie GmbH“, 1914 Gründung der Wacker-Chemie GmbH. Seit 2006 börsennotiert. Die Dr. Alexander Wacker Familiengesellschaft mbH ist größter Aktionär mit über 50 Prozent der Stimmrechtsanteile. 100-prozentige Tochterunternehmen sind unter anderem die Siltronic AG, Wacker Biotech GmbH und Drawin Vertriebs-GmbH.

**Produkte und Marktbedeutung.** Produziert und vertreibt chemisch-technische Erzeugnisse und betreibt Grundlagen- und angewandte Produktforschung. Gegliedert in fünf

Geschäftsbereiche: Wacker Silicones (Silane, Siliconöle, Emulsionen, Elastomere, Dichtstoffe, Harze, Kieselsäure), Wacker Polymers (Dispersionspulver, Dispersionen und Festharze als Bindemittel für bauchemische Produkte, Farben, Klebstoffe, Lacke, Putze und Vliesstoffe), Wacker Biosolutions (biotechnologische Produkte wie Cyclodextrine und Biopharmazeutika, Feinchemikalien und Polyvinylacetat-Festharze), Wacker Polysilicon (Polysilicium für die Halbleiter- und Photovoltaik-Industrie) und Siltronic (Reinstsiliciumwafer für Halbleiter-Bauelemente). Umsatz 2012: 4,63 Milliarden Euro. Konzernergebnis: 107 Millionen Euro. Gehört nach eigenen Angaben zu den forschungsintensivsten Chemieunternehmen der Welt. Aufwendungen für F&E 2012: 175 Millionen Euro (F&E-Quote: vier Prozent).

**Standorte und Mitarbeiter.**

Hauptverwaltung in München, wichtigster Produktionsstandort im bayerischen Burghausen. Daneben Werke in Nünchritz, Freiberg, Jena und Köln. International mit Produktion und Vertrieb in Nord- und Südamerika, China, Südkorea, Indien und Singapur. Weltweit rund 16.300 Mitarbeiter, davon 12.600 in Deutschland.

**Einstieg für Professionals.**

Besonderer Bedarf an promovierten Chemikern in der konzerneigenen Grundlagenforschung und der produktnahen Forschung sowie in der Anwendungstechnik. Außerdem Ingenieure in der Verfahrensentwicklung, im Anlagenbau oder der Betriebsbetreuung sowie Ingenieure als Betriebsassistenten in der Produktion.

**Karriereentwicklung.** Bei

Aufstieg übernehmen Mitarbeiter üblicherweise Führungsaufgaben, keine Fach- oder Projektkarrieren. Projektbezogene, bis zu zweijährige Auslandseinsätze und Delegationen im Rahmen der Karriereentwicklung für in der Regel vier Jahre. Zielgruppenspezifische Entwicklungs-Assessments und Managementaus-

bildungen zur Vorbereitung auf die nächsthöhere Aufgabe. In diesem Rahmen Fach-, Führungs- und Persönlichkeitseminare intern und extern. Beteiligung am Crossmentoring-Programm für Frauen unter einigen Münchener Unternehmen. Vergütung ist immer Kombination aus fix und variabel, wobei variable Vergütung von der individuellen Leistung und dem Unternehmenserfolg abhängt.

**ZF Friedrichshafen**

AG  
Graf-von-Soden-Platz 1  
88046 Friedrichshafen  
T: 0 75 41-77-0  
www.zf.com

**KARRIERE-FAKTOREN**

- Teilzeitmodelle: +
- Frauenförderung: +
- Kinderbetreuung: +
- Betriebssport: +
- Betriebl. Gesundheitsmanagem.: +
- Auslandsentsendung Langzeit: +
- Internationale Kurzzeit-Einsätze: +
- Mitarbeiterbeteiligung: +
- Fixe + variable Vergütung: +
- Betriebliche Altersversorgung: +
- Unterstützg. Dr./MBA/Examina: +
- Coaching/Mentoring: +
- Firmeneigene Akademie: +
- Interdisziplinäre Teams: +
- Interkulturelle Teams: +
- Möglichkeit zur Partnerschaft: -
- % Frauen in Führungspos.: k.A.
- % Akademiker an Belegsch.: k.A.

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide; bevorzugt über die Website mit vollständigen Unterlagen; Anschreiben, tabellarischer Lebenslauf, Zeugniskopien; Stellen auch auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen im Karrierebereich der Website sowie in den jeweiligen Stellenanzeigen **AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews mit Fach- und Personalabteilungen.



**Die Gesellschaft.** Gegründet 1915 zur Entwicklung und Produktion von Getrieben für Luftschiffe und Fahrzeuge. Heute Automobilzulieferer in der Antriebs- und Fahrwerkstechnik. Anteilseigner sind mit 93,8 Prozent die Zeppelin-Stiftung, die von der Stadt Friedrichshafen verwaltet wird, sowie mit 6,2 Prozent die Dr. Jürgen und Irmgard Ulderup Stiftung in Lemförde.

**Produkte und Marktbedeutung.** Spezialist für Antriebs- und Fahrwerkstechnik: entwickelt und fertigt Getriebe, Lenkungen, Fahrwerkkomponenten, Achssysteme und -module für Pkw, Nutzfahrzeuge und Arbeitsmaschinen sowie Antriebe für Schienenfahrzeuge, Schiffe, Hubschrauber und Windkraftanlagen. Hält bei allen Kernprodukten nach eigenen Angaben eine erste, zweite oder dritte Position im Weltmarkt. Umsatz 2012: 17,4 Milliarden Euro; operatives Ergebnis: 687 Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** 75.000 Mitarbeiter an 121 Standorten in 26 Ländern, davon rund 43.200 in Deutschland; Zentrale in Friedrichshafen, weitere Hauptstandorte im Inland sind Saarbrücken, Passau, Lemförde, Schweinfurt, Bonn, Kassel und Auerbach sowie ZF Lenksysteme in Schwäbisch-Gmünd.

**Einstieg für Professionals.** Einstellung von Professionals erfolgt bedarfsorientiert, vor allem Kandidaten mit Hintergrund aus Elektrotechnik, Maschinenbau, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen; Schwerpunkte: Verfahrenstechnik, Mechatronik, Automatisierungstechnik, Fahrzeugtechnik, Fertigungstechnik, Umwelttechnik, Logistik und Berechnung. Außerdem werden Wirtschaftswissenschaftler mit den Schwerpunkten Betriebs- oder Volkswirtschaft, (Wirtschafts-)Informatiker und Physikalische Techniker gesucht.

**Karriereentwicklung.** Das Unternehmen bietet Weiterbildungen zur Erweiterung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz: Für Experten so genannte Sprint-Programme (Specialist Professional International) zur Weiterbildung in IT, Controlling und Qualität und zur Schaffung eines Dialogs mit dem Management; für Mitarbeiter mit Personalverantwortung das Führungskräfteentwicklungs- und -planungssystem (proFILE), das eine konzernweit einheitliche Vorgehensweise sicherstellt. Zusätzlich Weiterbildungsinitiative Lernen im Netz (LiN) und virtuelle Akademie für Aus- und Weiterbildung. Internationale Projekteinsätze sind üblich und werden gefördert. Hierzu gibt es die Konzernrichtlinie ITP (International Transfer Policy), die einheitliche Standards festlegt.

## JobguideXpress International. Sign up for the free newsletter now!







**Jobguide Xpress**

[www.jobguide-international.com](http://www.jobguide-international.com)

Jobguide

Foto: Astock/Fotolia

Obwohl Pankaj Ghemawat einer der größten Gurus der Globalisierung genannt werden kann, heißt das nicht, dass er nicht vorsichtig wäre gegenüber Übertreibungen und Mängeln der weltweiten Wirtschaftsvernetzung. Der Strategie-Professor der spanischen Iese Business School ist selbst sehr globalisiert: In Indien geboren, lebte er 30 Jahre in den USA, bevor er nach Spanien zog. In den Vereinigten Staaten hat er Eindruck gemacht, weil er schon mit 16 Jahren am Harvard College studierte, mit 19 an seiner Promotion schrieb und mit 23 Jahren begann, an der renommierten Business School zu unterrichten - damit war er deutlich jünger als die meisten seiner Studenten. 1991 wurde er der jüngste



ordentliche Professor in der Geschichte der Schule. Barbara Barkhausen hat das Interview über sein Buch "World 3.0" mit ihm in englischer Sprache geführt.

Globalisation seems to be today's big catchword. Many believe the world has gone flat. What is your opinion?

There is more national information flowing across national borders than ten years ago let alone 100 years ago, but I would stop short of saying the world has gone flat since looking at technology shows just how localised things still are. Take Facebook. It allows you to befriend people across the world as well as people next door and you'll see that only slightly more than ten per cent of Facebook users' friends are located outside of their home countries. Isn't that a striking indication of the level of today's globalisation? Or take news coverage: how often do we look at foreign news websites? Only 0.1 per cent of the population in China, five to six per cent in the U.S. and two to three per cent in France or Germany actually do.

So it seems that most of us are not the global citizens that we would like to be... Would you call yourself a global citizen?

I try and stretch myself in that direction. I lived in three parts of the world in Asia, Europe and North America. But thinking that the whole world is in front of me and I have an overview would be foo-

Wir sind  
nicht so  
kosmopoli  
wie wir  
glauben

tisch,





>> How many of the CEOs come from a country other than where the headquarters of their company are? 14 per cent. Companies have still a clear corporate identity and nationality. <<

lish. About 18 months ago I did an analysis of my list of professional contacts, and there is a one-to-one correlation between how long I lived in a country and how many contacts I have. U.S. first, India second, Spain third, Britain fourth and France fifth. I had never been to Indonesia, Vietnam or the Philippines and despite that I have done that now, it would be wrong calling anyone “global”.

**If there is no global citizen in your opinion, is there a global or cosmopolitan corporation?**

We are not as cosmopolitan as we sometimes assume. If you think of the Fortune 500 companies, the world's largest corporations that seem to be pretty much internationalised – how many of these CEOs do you think come from a country other than where the headquarters of this company are? The number is actually very low, about 14 per cent. This is a reminder that companies still have a clear corporate identity and nationality. Take BMW, one of the most globally diversified companies: BMW derives more than 20 per cent of its revenues from North America, 20 per cent from Europe and 20 per cent from Asia. There are only a handful of companies like that. But when you look at production and employment figures, you will find that they are close to two-thirds and even three-quarters German-centric. So it's hard to say that Germany is just another country within the BMW system. There are clear evidences that even very global companies have clear roots in certain geographies.

**Doesn't that hinder them from succeeding globally?**

As a company you have to look at how you have to change yourself

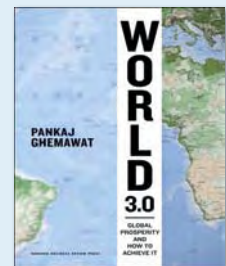
when you move into foreign geographies. If you look at BMW again at how long they ignored the feedback from their North American customers who wanted coffee cup holders in the car... Or take China... Most of these cars are chauffeur-driven in China, so placing a lot of emphasis on driving performance, what a Western car company would do, and at the same time ignoring the comfort in the rear seats

## ÜBER PANKAJ GHEMAWAT

**Professor Pankaj Ghemawat** hält den Anselmo Rubiralta Lehrstuhl für Global Strategy an der IESE Business School. Zwischen 1983 und 2008 gehörte er der Fakultät der Harvard Business School an, wo er 1991 als jüngster in der Geschichte der Schule zum ordentlichen Professor ernannt wurde. Ghemawat war auch der jüngste „Guru“ in der Publikation über die größten Management-Denker aller Zeiten, die “The Economist” 2008 herausgab.

**World 3.0**  
- Global Prosperity and how to Achieve it

ist Pankaj Ghemawats neuestes Buch. Es erschien im Mai 2011 bei Harvard Business Review Press





**IESE-Department in New York:** Die spanisch-stämmige Business School, an der Pankaj Ghemawat lehrt, ist eine der international führenden, top-gerankten Schulen

where the purchaser sits in China, wouldn't enhance your chances in succeeding in the Chinese market. Porsche figured this out with even more dramatic results: it launched a sedan!

**Did you mean this kind of "localisation", when you once said companies needed to move beyond strategies of bigger and blander?**

Companies often under-adapt when they go overseas. An example is Walmart which is well managed domestically, but when they moved to Brazil they overlooked that this is a poor country where people don't have cars and you probably want smaller stores in the city centre and you don't want those megastores out of the city with big parking lots.

**You view barriers as well as bridges between countries as very important. Why is that so?**

You've got to take into consideration that the lion's share of trade takes place between countries that are relatively similar to each other. Take the U.S. and Canada as an example. Canada is relatively close, English speaking, also colonised by the British, with a similar legal system that allows free trade, and people with a similar per capita income. If you then compare the U.S.-Canada relationship to the U.S.-China one, you see how Canada is very close in many aspects whereas China is very far. So despite that China is a very big market you have the geographic factor, different economic aspects, different regulations as well as different income levels and of course a different language. So if you take the language aspect for example you see that different languages can be real barriers whereas similarities in language clearly are a bridge.

**How important is language knowledge for a functioning global connectedness? Is it enough for us to be fluent English speakers?**

English does have a special status in the world. At this point I would encourage young people to learn English as a lingua franca, but I also want to stress that language differences and even dialect differences still matter. Look at America, the UK and Australia for example. There are variations even among a common language and a TV show from Australia might not work in the U.S. and vice versa. The fraction of the world population that uses English as a wider form of communi-

cation is only 20 per cent, so even if you learn English there is about 80 per cent of the world out there that you won't be able to communicate with. As an example: at some stage Anshu Jain, an Indian national, was one of the two contenders to be made CEO of Deutsche Bank. His predecessor had to give Angela Merkel's government advice on monetary policy in meetings held entirely in German. How effective do you think Anshu Jain, who finally is learning German, would be in this very important role? That's why they appointed a co-CEO that does speak German and is able to maintain these connections. So English is a starting point, but learning a second, third or fourth language has many cognitive and cultural benefits in terms of giving you a broader perspective of the world.

**What will our world look like in 20 or more years in your opinion?**

There is a huge shift going on in the world's GDP from Europe and the U.S. to India and China. If we're thinking of our world in 20 years, I think that differences will still matter. We might see Chinese per capita incomes getting closer to U.S. incomes, but overall they still will be a fraction, so we won't see economic convergence completely. I also don't think that geography will die. Especially when the oil prices hit 150 dollar a barrel, international trade might seize up completely... This sounds bleak... So do you think globalisation is positive or do we rather need to slow down the degree of connectedness after the financial crisis?

I think the financial crisis certainly raised questions and I personally raised two serious caveats in my book "World 3.0". One had to do with short-run capital flows and the second had to do with imbalances. Markets cannot automatically be assumed to adjust. Apart from those two caveats most other types of international connection have increased welfare and will continue to do so in the future. To me the alarming thing is not so much globalisation, but the five years since the start of the financial crisis suggest that the big danger is de-globalisation or fragmentation. So the critical thing is not, how do we slow this down, but how do we prevent things from stagnating or going into reverse? That is the clear and present danger.

## ÜBER DIE IESE BUSINESS SCHOOL

**Studenten:** 560, 22 Prozent weiblich, 78 Prozent männlich

**Internationale Studenten:** 80 Prozent

**Dauer des Vollzeit-MBA-Programms:** 19 Monate

**Kosten des MBA-Programms:** 95.160 US-Dollar

**Akkreditierung des MBA-Programms:** AACSB, AMBA und Equis

**Web:** [www.iese.edu](http://www.iese.edu)



Jobguide



## Führungskräfte verdienen 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 heruntergebrochen. 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. Im Karriereverlauf fällt auf, dass das Gehalt ab 45 Jahren langsamer steigt um sich dann zwischen 50 und 55 kaum noch zu erhöhen. Dabei verläuft die Gehaltskurve allerdings bei Frauen in Führungsfunktionen ab dem 45. Lebensjahr sinkend, bei Männern verläuft sie bis zum Ende hin steigend.

Quelle: *compensation-online*

## Bleibepflicht okay

Wenn ein Unternehmen seinem Mitarbeiter eine teure Weiterbildung bezahlt, dann sind anschließende Vertragsbindungen durchaus okay - wenn sie denn im vertretbaren Rahmen bleiben, so ein Zeit-Beitrag. Die Faustregel: die Bindungsfrist darf nicht das Sechsfache der Weiterbildung überschreiten. Andersfalls könnte die gesamte Bindungsvereinbarung hinfällig sein.

Quelle: *Zeit Online*



## Laptop unversichert

Wer seinen Laptop gerne auf dem Beifahrersitz durch die Gegend fährt, sollte umdenken. Denn geht das gute Stück bei einem Unfall kaputt, springt die Kfz-Versicherung nicht ein. Das hat jetzt das Landgericht Erfurt klar gestellt (Az: 1 S 101/12). Während Brille, Brieftasche und auch Handy ausnahmsweise mitversichert sind, weil man sie üblicherweise im Auto dabei hat, bewerteten die Richter den Computer als unüblich. Das teure Gerät also besser irgendwo unfallsicher im Kofferraum verstauen.

Quelle: *ASS Compact*

Fotos: Syda Production; Jeannette Dieth; Robert Kneschke/ale fotolia.com

## Zweitwohnung lässt sich schlechter absetzen

Wer sich beruflich eine Zweitwohnung leisten muss, wird ab 2014 möglicherweise weniger Kosten steuerlich geltend machen können. Denn ab diesem Jahr sind bei einer doppelten Haushaltsführung im Inland monatlich nur noch maximal 1.000 Euro absetzbar. In diese Summe fallen alle Ausgaben für die Zweitwohnung. Bislang orientierte sich der Höchstbetrag an der ortsüblichen Durchschnittsmiete für eine 60-qm-Bleibe. Wer also in teuren Gegenden wie München oder Hamburg wohnt, wird die Neuregelung voraussichtlich im Geldbeutel zu spüren bekommen.

Quelle: *Steuertipps.de*

## Worte sind Schall und Rauch

Karrierecoach Martin Wehrle weist darauf hin, dass man bei Karriere- oder Gehaltsgesprächen mit dem Chef immer auf eine schriftliche Fixierung hinarbeiten sollte. Denn allzu schnell würden mündliche Zusagen „vergessen“ - oder die Führungskraft scheidet aus und mit ihr die Vereinbarung. Sein Tipp: Eine Gesprächsnotiz mit den Ergebnissen anfertigen („Um sicherzugehen, dass ich alles richtig verstanden habe...“) und den Chef bitten, den Sachverhalt zu bestätigen oder zu korrigieren.



Quelle: *Zeit Online*

# News

Ihre internationale Karriere als ITler oder Informatiker 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 in IT, (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)mathematik oder haben mit diesem Studienhintergrund schon einige Jahre Berufserfahrung gesammelt? Bestens!

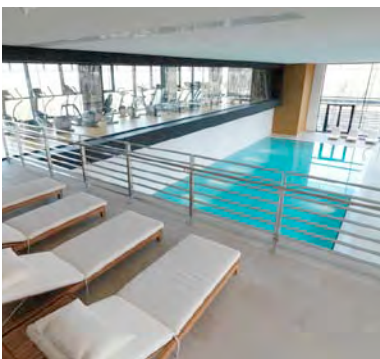
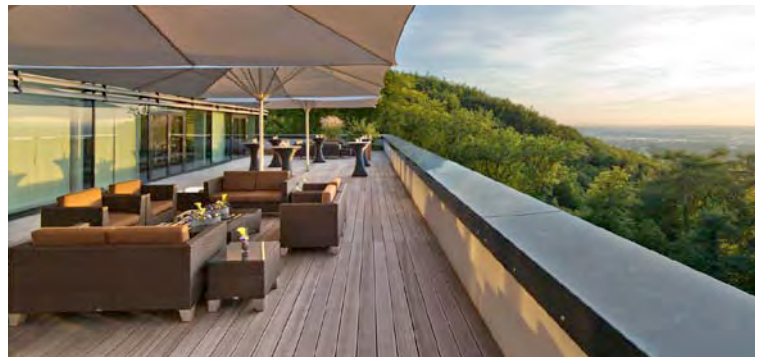
## Bewerben in exklusiver Umgebung

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](http://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.**





So viele Gehalts-  
Bonbons sind drin

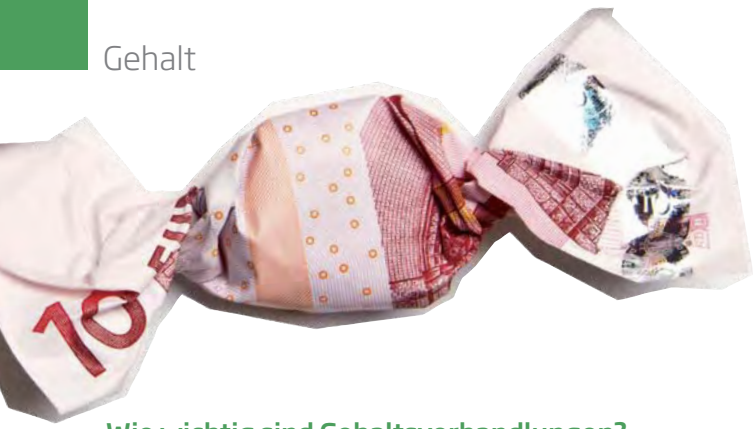




**Wer viel arbeitet, will sich auch gut bezahlt fühlen. Aber nur wer sich sauber auf das Gehaltsgespräch mit seinem Chef vorbereitet und sich clever verkauft, hat eine Chance, den Verdienst zu bekommen, den er sich vorstellt. Jobguide-Gehaltsexpertin Ulrike Heitze gibt Verhandlungstipps und beantwortet 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 Gehalt ist ein Teil der Selbstvermarktung und gehört mit zum Job. Die Wertigkeit eines Mitarbeiters wird nach wie vor wenig charmant in Geld bemessen: Wer wenig verdient, ist weniger angesehen. Wer nie Ansprüche anmeldet, wird auch nie in seinem Wert wahrgenommen. Deshalb dienen Gehaltsgespräche nicht nur dem finanziellen Weiterkommen, sondern auch der Imagebildung – und sollten entsprechend professionell angegangen werden.

## 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.

## 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. 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 Personaler sind weniger stark betroffen. Da orientieren sich Unternehmen nicht so stark an der eigenen Branche, sondern am Gesamtarbeitsmarkt.

## 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 Projekt-Ingenieur bei einem Energieversorger im Schnitt 50.100 Euro, als Ma-

nager 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 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 ist es also 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 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 durchsetzbar. So hat in manchen Branchen wie etwa den Banken und im Fahrzeug- und Maschinenbau zwischenzeitlich mal eine „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 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 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

Jobguide

Experis verdienen 56 Prozent der Jobwechsler mehr als in der vorangehenden 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 das Leben schwer. Viele Personalabteilungen telefonieren bei interessanten Bewerbern der offenen Gehaltsangabe 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 40.000 und 70.000 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

### 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](http://www.personalmarkt.de)

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 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 Angebot und Nachfrage: Wer mit seinem Spezialwissen auf eine ganz bestimmte Stelle wie angegossen passt, hat bessere Karten als ein durchschnittlich ausgebildeter Mitbewerber und kann bei seinem Einkommenswunsch ein bisschen kräftiger zulangen.



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

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

Mit der Erfahrung wächst das Einkommen zügig. Verdient ein Ingenieur auf einem Sachbearbeiterposten nach Aussage 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.

## 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

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

### Nachbereitung ernst nehmen

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





## 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 Fachhochschul-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 for Talent“ 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 lässt sich mit Spezialkenntnissen oder -fähigkeiten, die für den diskutierten Job gebraucht werden: je passgenauer, desto wertvoller.

## Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

Das kommt ganz darauf an: Zum einen auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Und zum anderen auf die eigene Position in der Firma. Gehaltserhöhungsrunden sind 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 darum, in welche Tarifgruppe jemand mit seinen Qualifikationen einsortiert wird. Da besteht durchaus Verhandlungsspielraum. Wenn dann 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](http://www.jobguide.de) unter „Gehalt“
- » Detaillierter, individueller Gehaltscheck mit Potenzialanalyse (gegen Gebühr): [www.personalmarkt.de](http://www.personalmarkt.de)
- » Einkommensdaten für Ingenieure: [www.ingenieurkarriere.de](http://www.ingenieurkarriere.de)
- » Einkommensdaten für Ingenieure und IT-Beschäftigte: [www.ig-metall.de](http://www.ig-metall.de)
- » Aktuelle Tarifabschlüsse: [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)
- » Deutsche und internationale Gehälter: [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)
- » Kostenfreie (grobe) Gehaltsdatenbank: [www.stimmt-mein-Gehalt.de](http://www.stimmt-mein-Gehalt.de)

Jobguide

# FOM Hochschule

**Job plus Studium.** Die FOM ist mit bundesweit über 21.000 Studierenden die größte private Hochschule Deutschlands und führt bereits seit 1993 Studiengänge für Berufstätige durch, die sich akademisch qualifizieren und einen staatlich und international anerkannten Bachelor- oder Masterabschluss erlangen wollen. Im Fokus der Lehre stehen praxisorientierte Studiengänge aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaft und Ingenieurwesen.

**Präsenz- statt Fernstudium.** Die Vorlesungen in den modernen Hörsälen und Seminarräumen finden außerhalb der regulären Arbeitszeiten abends und am Wochenende in 32 Studienzentren bundesweit statt. Im Gegensatz zu einem Fernstudium ermöglicht dieses Präsenzkonzept eine optimale Betreuung der Studierenden: Sie stehen im persönlichen Kontakt zu ihren Dozenten und Kommilitonen, tauschen sich über ihren Lehrstoff aus, diskutieren Erfahrungen oder Problemstellungen. Das erhöht die Motivation der Lernenden – und verbessert gleichzeitig den Transfer des Gelernten in die Praxis.

**Eine Hochschule, viele Möglichkeiten.** Da die Bildungslaufläufe der Menschen hierzulande immer unterschiedlicher geworden sind, können Studierende an der FOM heute verschiedene Wege gehen, um den Bachelorabschluss zu erlangen. Dazu hat die Hochschule mit der Einführung sogenannter Schools neue Strukturen geschaffen: Die FOM Open Business School wendet sich an Studierende ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung, die School of Engineering vereint alle Ingenieurprogramme in sich, die School of Dual Studies richtet sich an Studierende in der Ausbildung und die School of Health & Social Management bündelt das Studienangebot im Bereich Gesundheitswesen.

**Theorie trifft Praxis.** Praxisnähe wird an der FOM großgeschrieben: 1991 von Wirtschaftsverbänden gegründet steht die Hochschule nach wie vor in engem Kontakt zu über 700 Koope-

rationsunternehmen. Darunter sowohl Konzerne wie IBM, Peek & Cloppenburg, Siemens und die Telekom als auch Mittelständler. Viele Unternehmensvertreter engagieren sich in den Gremien der Hochschule und liefern wichtige Impulse für die Einrichtung neuer Studienzentren sowie die Entwicklung neuer Studiengänge.

**Eine Frage der Qualität.** Eine gut strukturierte Organisation garantiert zudem die Qualität von Lehre und Forschung an der FOM: Rektorat, Studien- und Fachleiter sowie Dekane stellen sicher, dass die Curricula der Hochschule jederzeit neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen und die Lehrenden ihre didaktischen Fähigkeiten ständig ausbauen. Ein Gesamtkonzept, das überzeugt: Als erste Hochschule Nordrhein-Westfalens erhielt die FOM 2004 das Siegel des Wissenschaftsrats. Ebenfalls positiv fällt die Bewertung der Fibaa aus: Die FOM wurde 2012 als erste private und vierte deutsche Hochschule systemakkreditiert. Damit hat die FOM Ihren Platz im Kreis der Hochschulen mit dem besten Qualitätsmanagement bestätigt.

**Herkulesstr. 32  
45127 Essen, Germany**

**Kontakt:**  
Zentrale Studienberatung  
T: 08 00-1 95 95 95  
studienberatung@fom.de  
<http://www.fom.de>

**Akkreditierung:**  
Fibaa

**Zugangsvoraussetzungen:**  
Für Bachelor-Studiengänge:  
Hochschulzugangsberechtigung  
und möglichst Berufstätigkeit;  
Englischkenntnisse

Für Master-Studiengänge:  
Abgeschlossenes Hochschulstudium,  
für den Master of Law, Unternehmensrecht, Mergers & Acquisitions  
auch erstes juristisches Staatsexamen; in der Regel mindestens ein Jahr Berufserfahrung und aktuelle Berufstätigkeit





**Studium neben dem Beruf.**

# Mastern Sie Ihre Karriere.

**Vor Ort im Hörsaal. 25 x deutschlandweit.**

## Generalistenstudium

- ▶ **Master of Arts (M.A.)** in Management, *deutschsprachig* | in Management *Vertiefung Kommunales Management*
- ▶ **Master of Business Administration (MBA)**, *englischsprachig*

## Spezialistenstudium

- ▶ **Master of Laws (LL.M.)** in Mergers & Acquisitions
- ▶ **Master of Science (M.Sc.)** in Business Information Technology\* | Coaching Psychology\* | Corporate Communication | Finance & Accounting | Human Resource Management | IT-Management | Logistik | Maschinenbau\* | Mechatronik\* | Sales Management | Technologie- und Innovationsmanagement | Wirtschaftspsychologie



Semesterstart:  
**März und  
September**

**fon 0800 1959595 | studienberatung@fom.de | fom.de**

\* Kooperation mit der Hochschule Bochum bzw. der University of East London (UEL) sowie dem mit der FOM verbundenen Institut für Oekonomie & Management.

# ESCP Europe Business School



**ESCP Europe Business School** is the world's first business school: Since 1819 it has educated generations of leaders, contributing to the excellent reputation it enjoys nowadays. With five campuses in Paris, Berlin, London, Madrid and Turin, and 100 academic partners worldwide, ESCP Europe is truly international. Each year, ESCP Europe Business School welcomes 4,000 students and a similar number of executives from around the world. In addition, the worldwide network of ESCP Europe alumni comprises over 40,000 members in some 150 countries.

The ESCP Europe community shares a firm belief that exposure to different people and different cultures, as well as first-hand experience of different environments, is critical to business success. Cross-cultural exposure and experience shape the attitudes and skills that businesses operating on the international stage require from their managers.

**The European Executive MBA** is made for participants who want to specialise their management competences and expand them on an international level. The programme is designed completely with the needs of executives in mind. Our target students are managers who would like to complete an intensive course of business studies without leaving their professional positions. The part-time programme is taken over an 18-month period. Courses are taught in English and the curriculum combines core courses, electives, international seminars and an international consulting project.

**The Berlin Track** allows students to attend all core courses at the Berlin campus in three one-week courses. Alternatively, participants can enroll in the Regional Track provided at the School's other European campuses, or the Itinerant Track, where the core courses are spread over our five campuses.

[More details on www.mba-channel.com](http://www.mba-channel.com)

**Heubnerweg 8-10  
14059 Berlin, Germany**

**Contact:**  
Anne Ulbricht  
Programme Manager EEMBA/GMP  
mba@escpeurope.de  
[www.escpeurope.de/eemba](http://www.escpeurope.de/eemba)

**Accreditations:**  
AACSB, EQUIS, AMBA

**Admission Requirements:**

- University degree
- A minimum of five years' successful professional experience
- TOEFL: minimum 100 points; TOEIC: minimum 850 points
- Several scholarships, see website -> scholarships

## EUROPEAN IDENTITY, GLOBAL PERSPECTIVE EUROPEAN EXECUTIVE MBA

**If you want to:**

- Take your international career to the next level
- Take advantage of our unique part-time European Executive MBA composed of
  - 1 International Consulting Project
  - 5 International Seminars
  - 9 Core Courses
  - 9 Electives
- Access great networking opportunities

**... then ESCP Europe is the right choice for you!**

[escpeurope.de/eemba](http://escpeurope.de/eemba)



affiliated to



PARIS LONDON BERLIN MADRID TORINO BUSINESS SCHOOL

**The World's First Business School (est. 1819)**

EXECUTIVE MBA  
RANKING 10/2012

**RANKED 2<sup>nd</sup>  
IN GERMANY**

FINANCIAL TIMES



## Access KellyOCG GmbH

[www.access.de](http://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, Personalberatung, 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 von verschiedenen Seiten persönlich kennen. Durch Access haben Bewerber Zugang zu einem Netzwerk, das sie dauerhaft für Ihre Karriere nutzen können. Auf der Access-Website finden Bewerber aktuelle Stellenangebote.

**Beitrag.** Registrierung und Profileintrag auf [www.access.de](http://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](http://www.access.de)

**access**   
we care for careers

## alumni-clubs.net

Verband der Alumni-Organisationen  
im deutschsprachigen Raum e.V.

[alumni-clubs.net](http://alumni-clubs.net)

### Über alumni-clubs.net:

Die Bindung der Alumni an ihre Institution ist ein wichtiges und unverzichtbares Element im Selbstverständnis einer Hochschule, außeruniversitären Forschungseinrichtung oder hochschulnahen Institution. Um langfristig und nachhaltig Forschung und Lehre auf höchstem Niveau zu gewährleisten, müssen die Institutionen die Beziehung zu ihren Alumni pflegen.

Aktuell sind über 260 Hochschulen aus DACH unsere Mitglieder. Diese repräsentieren über 2 Millionen Alumni.

### Das Verzeichnis:

Über 470 Alumni-Organisationen finden sie auf unserer Homepage unter [www.alumni-clubs.net](http://www.alumni-clubs.net)

### Was wir tun:

Insbesondere fördert der Verband den Alumni-Gedanken im Wissenschaftsbetrieb, in der Hochschulöffentlichkeit und in der Gesellschaft. Dies geschieht durch den Austausch von Informationen und Konzepten, gezielte Weiterbildung, Entwicklung von Standards sowie die Schaffung öffentlicher Aufmerksamkeit.

### Was uns ausmacht:

Merkmale des Verbands sind Unabhängigkeit, Professionalität, Fachkompetenz, Partizipation und Transparenz, bestimmt durch den offenen Austausch von Wissen und Erfahrung der Mitglieder untereinander.

alumni-clubs.net e.V. Verband der Alumni-Organisationen im deutschsprachigen Raum Postfach 12 01 10 68052 Mannheim  
Telefon: +49 6205 2873-89 Telefax: +49 6205 2873-90 E-Mail: [verband@alumni-clubs.net](mailto:verband@alumni-clubs.net)

## Alumni-Clubs.net e.V.

Verband der Alumni-Organisationen  
im deutschsprachigen Raum

[www.alumni-clubs.net](http://www.alumni-clubs.net)

**Positionierung/Aufgabe.** Alumni-clubs.net ist der Dachverband der Alumni-Organisationen im deutschsprachigen Raum und repräsentiert Hochschulen, Alumni-Vereine, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, universitäre Fördergesellschaften oder hochschulnahe Institutionen.

**Mitglieder.** Aktuell sind über 250 Hochschulen aus der D-A-CH-Region Mitglied. Diese repräsentieren über 1,6 Millionen Alumni.

**Organisation.** Der Vorstand von Alumni-clubs.net arbeitet ehrenamtlich. Der Verband wird von einer Geschäftsstelle unterstützt.

**Mehrwert für Mitglieder.** Alumni-clubs.net lebt vom Engagement seiner Mitglieder. Der Verband sammelt, evaluiert, verbreitet und entwickelt Konzepte und Praxiswissen vor allem zum Alumni-Management, aber auch zu den im Kontext stehenden Feldern wie Career Service, Fundraising, Marketing und Kommunikation. Wichtiges öffentlichkeitswirksames Ereignis ist die jährlich an unterschiedlichen Hochschulen stattfindende Konferenz mit Workshops zu allen wichtigen Feldern der Beziehungspflege zu Alumni. Darüber hinaus umfasst das Serviceangebot des Verbandes Fort- und Weiterbildung sowie die Bereitstellung von eigenen Verlagspublikationen und Informationsmaterialien.

Jobguide

## Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V.

[www.bdvb.de](http://www.bdvb.de)

**Positionierung/Aufgabe.** Als unabhängiger, anerkannter und größter Verband der Wirtschaftsakademiker nimmt der BDVB über die verschiedenen Teildisziplinen hinweg vielfältige Aufgaben wahr. Er hat sich zur Aufgabe gemacht, angehenden und ausgebildeten Ökonomen eine exklusive Plattform zur gegenseitigen Unterstützung, Zusammenarbeit und Pflege freundschaftlicher Kontakte zu bieten.

**Mitglieder.** 11.000

**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. Das Mitglieder-Magazin „bdvb-aktuell“, Veranstaltungs- und Wirtschaftskarriere-Newsletter sowie die Wirtschaftsmagazine Wirtschaftswoche und Euro sorgen dafür, dass alle Mitglieder up to date sind. Über das „Mitgliedschaft mit Mehrwert“-Programm profitieren BDVBler von den Rahmenvereinbarungen mit Unternehmenspartnern.

**Beitrag.** 48/90 Euro für Studierende/mit regelmäßigem Einkommen, 136 Euro für Inhaber eines Hochschulabschlusses und fördernde Mitglieder sowie 400 Euro für Unternehmen pro Jahr.

**Sonstiges.** Der Verband existiert seit 112 Jahren.

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](http://www.bdvb.de)

**bdvb**  
Das Netzwerk für Ökonomen

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

### CAREER Venture

eine Marke von MDW & Partner

mehr Informationen und  
Bewerbung unter:  
[www.career-venture.de](http://www.career-venture.de)

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



#### business & consulting fall

23. September 2013 in Frankfurt/Main  
Bewerbungsschluss: 25. August 2013

#### information technology fall

21. Oktober 2013 in Berlin  
Bewerbungsschluss: 23. September 2013



#### women

02./03. Dezember 2013 in Frankfurt/Main  
Bewerbungsschluss: 03. November 2013



Auszug unserer Referenzen:



facebook.com/CareerVenture  
twitter.com/CareerVenture

[www.career-venture.de](http://www.career-venture.de)



## CareerVenture - Exklusive Recruitingveranstaltungen

[www.career-venture.de](http://www.career-venture.de)

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

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

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

**Beitrag.** Die Teilnahme ist für eingeladene Kandidaten kostenlos.

**Sonstiges.** Mehr Informationen und Bewerbung unter [www.career-venture.de](http://www.career-venture.de)

# Enactus

[www.enactus.de/](http://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.enactus.de) <http://www.facebook.com/enactus.alumni>



**YOUNG LEADERS**  
KICKSTART FÜR DIE KARRIERE

**DIE FÜHRUNGSKRÄFTE**  
MIT SICHERHEIT KARRIERE.

**FÜR MITGLIEDER INKLUSIVE**

- Check Bewerbungsunterlagen und Zeugnisse
- Prüfung Arbeitsvertrag
- Vergütungsberatung
- Mentoring-Programm
- Karrierenetzwerk
- Juristischer Service

[www.dfk-young-leaders.de](http://www.dfk-young-leaders.de)

## Die Führungskräfte - DFK e.V.

[www.die-fuehrungskraefte.de](http://www.die-fuehrungskraefte.de)

**Positionierung/Aufgabe.** „Die Führungskräfte – DFK“ bieten Forum, Beratung, und Interessenvertretung für die deutschen Fach- und Führungskräfte und sind Plattform für Nachwuchsführungskräfte und Young Leaders.

**Mitglieder.** 25.000 im Verbändenetzwerk

**Organisation.** Der DFK fungiert als Netzwerk mit regelmäßigen Mitgliedertreffen in 22 Regionalgruppen und unterhält Geschäftsstellen in ganz Deutschland.

**Mehrwert für Mitglieder.** „Die Führungskräfte“ informieren, beraten und vertreten ihre Mitglieder in allen beruflichen Belangen und unterstützen sie in allen Karrierefragen. Dies reicht von der Vertragsberatung und Rechtsauskunft über die Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber und vor Gericht bis zum Anwaltsbeistand bei Zeugenvernehmung. Der DFK bietet Kontakte und Informationen sowie ein Mentoring-Programm. Das Seminar- und Veranstaltungsangebot reicht von Vorträgen zu Karriere- oder rechtlichen Themen bis hin zu Netzwerkveranstaltungen. Mitglieder erhalten die Fachzeitschrift „Perspektiven“. Neben regelmäßigen Gehaltsstudien bietet der Verband eine individuelle Vergütungsberatung sowie Sonderkonditionen bei Anbietern von Karriereberatung.

**Beitrag.** Studenten zahlen 10 Euro im Jahr, Führungsnachwachskräfte 90 Euro, Vollmitglieder 195 Euro jährlich. In den Beiträgen ist jeweils der juristische Service enthalten.

**Sonstiges.** Der DFK ist europaweit vernetzt.

Jobguide

Know-how

## Forum Fach- und Führungskräfte e.V. (Forum F3)

[www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de)

**Positionierung/Aufgabe.** Forum F3 ist ein branchenübergreifender Verband für Fach- und Führungskräfte und Teil einer Gemeinschaft von Berufsverbänden, die sich im Dachverband ULA zusammengeschlossen haben.

**Mitglieder.** Über 50.000 im ULA-Verbund

**Organisation.** Der Verband besteht aus Vorstand, Geschäftsführung und Mitgliedergruppen. In regelmäßigen Abständen finden Vorstandssitzungen und regionale Mitgliedertreffen statt.

**Mehrwert für Mitglieder.** Forum F3 bietet seinen Mitgliedern juristische Beratung in allen Fragen des Anstellungsverhältnisses, ein Fortbildungsangebot, finanzielle Vorteile bei Versicherungen und eine breite Palette weiterer Angebote wie regelmäßige Veranstaltungen, den Zugang zu einem branchenübergreifenden, nationalen und internationalen Managernetzwerk sowie Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Interessen in Unternehmen.

**Beitrag.** 192 Euro im Jahr, inklusive sämtlicher Verbandsleistungen. Studenten zahlen keinen Beitrag. Da Forum F3 ein Berufsverband ist, sind Mitgliedsbeiträge steuerlich als Werbungskosten absetzbar.

MIT SICHERHEIT  
KARRIERE MACHEN!





Forum Fach-  
und Führungskräfte  
[www.forum-f3.de](http://www.forum-f3.de)

Kontakte · Exklusive Leistungen · Wirksame Interessenvertretung

Der Führungskräfteverband Forum F3 bietet Unterstützung in allen Karrierefragen, von exklusiven Informationen aus Wirtschaft und Politik über einen qualifizierten juristischen Service und exzellenten Seminaren bis hin zu maßgeschneiderten Zusatzleistungen.

- **Umfassender juristischer Service:** Arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch unsere erfahrenen Juristen – auch vorbeugend, bevor ein Problem auftritt oder ein Rechtsstreit ansteht (im Mitgliedsbeitrag enthalten)
- **Erfahrungs- und Informationsaustausch in unserem Netzwerk mit über 50.000 Mitgliedern:** Überregionale Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen sowie Seminare
- **Politisches Sprachrohr aller Führungskräfte:** Wirksame Interessenvertretung in Berlin und Brüssel

In Kooperation mit:



Die Führungskräfte



Führungskräfte  
Institut



Führungskräfte  
Chemie



## job40plus

Die Jobmesse für erfahrene  
Fach- und Führungskräfte



Veranstaltungstermine:

- 12. 12. 2013 Stuttgart**  
Automobil & Luftfahrt | IT & IT-Consulting
- 07. 05. 2014 München**  
Automobil & Luftfahrt | IT & IT-Consulting
- 27. 05. 2014 Stuttgart**  
Maschinenbau | IT & IT-Consulting
- 23. 06. 2014 Köln**  
IT & IT-Consulting | Consulting
- 18. 09. 2014 München**  
IT & IT-Consulting | Telekommunikation
- 27. 11. 2014 Karlsruhe**  
Pharma | Bio(technologie) | Chemie |  
Medizintechnik | Informatik
- 11. 12. 2014 Stuttgart**  
Automobil & Luftfahrt | IT & IT-Consulting

Infos unter [www.job40plus.de](http://www.job40plus.de)

## Job40plus

[www.job40plus.de](http://www.job40plus.de)

**Positionierung/Aufgabe.** Job40plus ist die erste Jobmesse, die sich gezielt an erfahrene, also ältere Fach- und Führungskräfte richtet.

**Zielgruppe.** Erfahrene Bewerber – meist zwischen 35 und 55 – die sich sonst auf Jobmessen eher als Randgruppe fühlen, haben hier ein eigenes Forum. Sie treffen auf Unternehmen, die gezielt langjährige Qualifikation suchen, und haben die Chance, im Gespräch mit ihrer gesamten Lebens- und Berufserfahrung zu überzeugen.

**Organisation.** Die Veranstaltungen finden in verschiedenen deutschen Städten statt und sind überregional ausgerichtet. Um zu gewährleisten, dass Firmen und Bewerber einander wirklich kennenlernen und nicht nur Visitenkarten ausgetauscht werden, ist die Teilnehmerzahl für Firmen auf 20 pro Event begrenzt. Sie treffen auf mehrere hundert Bewerber. Neben dem offenen Messeteil gibt es ruhige Rückzugsmöglichkeiten. Außerdem läuft zeitgleich ein Vortrags- und Beratungsprogramm. Die Bewerberansprache erfolgt unter anderem über eine eigene Datenbank.

**Beitrag.** Finanziert wird die Veranstaltung über die Standgebühren der Unternehmen (keine Vermittlungsprovision). Für Besucher sind die Events inklusive aller Zusatzleistungen kostenlos.

# MINT Zukunft schaffen

[www.mintzukunftschaffen.de](http://www.mintzukunftschaffen.de)

**Positionierung/Aufgabe.** „MINT Zukunft schaffen“ will bis 2015 den seit vielen Jahren erfolgreich vorhandenen MINT-Einzelinitiativen der Verbände und Unternehmen eine gemeinsame Plattform bieten. Bildungsinstitutionen, Politik und Wirtschaft sollen gleichermaßen eingebunden werden. Ziel ist es, Unterricht und Lehre in den MINT-Fächern an Schule und Hochschule quantitativ und qualitativ zu verbessern. Die Zahl qualifizierter Bewerber für MINT-Ausbildungs- und Studienberufe soll signifikant gesteigert werden. Langfristig soll so die Zukunftsfähigkeit Deutschlands gesichert werden.

**Mitglieder.** Die Gesichter der Initiative sind über 7.000 MINT-Botschafter, einschließlich der angeschlossenen MINT-Netzwerke, wie zum Beispiel VDE und Bitkom. Seit 2008 haben sich 1.000 MINT-Einzelinitiativen über das MINT-Portal zusammengeschlossen, um jungen Menschen eine Orientierung bei der Berufs- und Studienwahl zu ermöglichen und sie für mathematisch-naturwissenschaftliche Disziplinen zu begeistern.

**Organisation.** Der Vorsitzende der Initiative ist der ehemalige Personalvorstand der Deutsche Telekom AG, Thomas Sattelberger, Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel.

**Mehrwert für Mitglieder.** Partner, Premium-Partner und strategische Partner unterstützen die Initiative personell und/oder finanziell in unterschiedlichem Umfang. Sie setzen sich an Schulen, Hochschulen, in Unternehmen und Verbänden für die MINT-Sache ein.

**Beitrag.** Variiert je nach Art der Partnerschaft.

Mathematik  
Informatik  
Naturwissenschaften  
Technik

**mint**  
ZUKUNFT SCHAFFEN

ZUKUNFT BRAUCHT IHRE VIELFALT



»MINT Zukunft schaffen« hat als gemeinnützige Bildungsinitiative der deutschen Wirtschaft das Ziel, die Bildung in den MINT-Feldern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu stärken.

Mit **12.000 aktiven MINT-Botschaftern** als menschliches Gesicht der Initiative und einem Netzwerk aus 20 Fach- und Wissensverbänden informieren wir junge Menschen über Chancen und Wege in eine spannende, anspruchsvolle und karrierefördernde Zukunft mit »MINT«.

**Schließen auch Sie sich der MINT-Botschafterinitiative an!**

[www.mintzukunft.de](http://www.mintzukunft.de)

Spitzenfrauen  
Wege ganz nach oben  
[www.spitzenfrauen-bw.de](http://www.spitzenfrauen-bw.de)

Frauen in Führungspositionen - Wege ganz nach oben

Portal  
Unternehmen  
Blog Literatur  
Akademie  
Rollen Vorbilder  
Mentoring  
Karriereguide  
Veranstaltungen  
e-learning  
Netzwerke

ESF  
Chancen fördern  
EUROPEISCHER SOZIALFOND

EUROPEISCHE UNION

Baden-Württemberg  
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

## Steinbeis-

Innovationszentrum für Unternehmensentwicklung  
an der Hochschule Pforzheim GmbH

[www.spitzenfrauen-bw.de](http://www.spitzenfrauen-bw.de)

**Mitglieder.** Rund 100 Spitzenfrauen, die als Vorbilder auf dem Webportal portraitiert werden und über 600 angemeldete Community-Mitglieder

**Organisationsstruktur.** Online-Karriereportal für Frauen, konzipiert als Forum für Frauen in Baden-Württemberg, die ihre Karriere weiter voran bringen möchten

**Mehrwert für Mitglieder.** Exklusive Netzwerktreffen, Spitzenfrauen-Akademie mit aktuellen E-Learning-Modulen, exklusive Downloads und Links, aktuelle Informationen.

**Beitrag.** Kein Beitrag

**Sonstiges.** Das Webportal wird vom Steinbeis- Innovationszentrum Unternehmensentwicklung an der Hochschule Pforzheim mit Unterstützung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft betrieben und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Landesmitteln gefördert. Auf dem Webportal werden neben den Rollenbildern Netzwerke, Berufsverbände, Expertinnen, Literatur-Tipps, Wiki-Artikel, Veranstaltungen, News und Blogbeiträge von Experten präsentiert. Unternehmen stellen ihre Karriereförder-Initiativen vor. Die „Spitzenfrauen-Akademie“ bietet e-Learning-Module zu Gehaltverhandlung, Innovationsmanagement, Selbstmarketing und dem Umgang mit Macht. Ganz neu auf dem Portal ist eine Datenbank zur Vermittlung von Spitzenfrauen in Gremien in Baden-Württemberg.

Jobguide

Know-how

## VAA – Führungskräfte Chemie

Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V.

[www.vaa.de](http://www.vaa.de)

**Positionierung/Aufgabe.** Als Berufsverband und anerkannte, tariffähige Berufsgewerkschaft vertritt der VAA die Interessen der außertariflichen und leitenden Angestellten.

**Mitglieder.** 30.000

**Struktur.** Gegliedert in über 160 Werksgruppen, die direkt in Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie und angrenzenden Branchen aktiv sind. Werksgruppen und Einzelmitglieder sind in acht Landesgruppen auf dem gesamten Bundesgebiet zusammengeschlossen. Oberstes Verbandsorgan ist die jährliche Delegiertentagung.

**Organisation.** Die Geschäfte werden vom siebenköpfigen geschäftsführenden Vorstand und der Geschäftsführung wahrgenommen.

**Mehrwert für Mitglieder.** Er gewährt seinen Mitgliedern Rechtsschutz in allen Fragen des Arbeits-, Erfinderschutz- und Sozialrechts. Der Juristische Service berät die Mitglieder individuell und vertraulich. Im VAA profitieren Akademiker, Führungskräfte und junge Professionals von Verbandstarifverträgen mit überdurchschnittlichen Einstiegsgehältern und Vertragsbedingungen. Der Verband bietet zudem Hilfen für Karriereplanung und Berufsstart in der Chemie.

**Beitrag.** 192 Euro pro Jahr (bzw. 144 Euro in den neuen Ländern), für Studenten kostenlos. Möglichkeit der studentischen Doppelmitgliedschaft in VAA und Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh).

**Sonstiges.** Der VAA ist Mitglied im Führungskräfteverband ULA.

## Studenten im VAA



### Netzwerk knüpfen, Vorteile sichern!

- **Kostenfreie Doppelmitgliedschaft in GDCh und VAA**
- **Praxisnahe Tipps und Informationen zum Einstiegsgehalt**
- **Orientierung bei der Jobsuche**
- **Kostenfreie rechtliche Beratung und Unterstützung**
- **Aktives Netzwerk von Führungskräften im Rahmen des VAA-Patenschaftsprogramms**
- **Tariflicher Schutz zu guten Konditionen**

Infos im Netz: [www.vaa.de](http://www.vaa.de)  
[www.facebook.com/VAACampus](https://www.facebook.com/VAACampus)  
[www.twitter.com/VAA\\_de](https://www.twitter.com/VAA_de)

Anna Falk, Studentin:

„Als Studentin im VAA bin ich schon während des Studiums Teil eines aktiven Netzwerks. So kann ich von Beginn an Kontakte in die Unternehmen knüpfen. Durch den Austausch mit den VAA-Mitgliedern und die berufsbezogenen Informationen erhalte ich praxisnahe Tipps aus erster Hand, die mir einen guten Überblick verschaffen und die Orientierung bei der Berufswahl erleichtern.“



**VBIO**  
 Verband | Biologie, Biowissenschaften & Biomedizin in Deutschland

[www.vbio.de](http://www.vbio.de)  
 Die Informationsplattform für die Biowissenschaften

**Jetzt beitreten!**

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

## Verband Biologie, Biowissenschaften & Biomedizin in Deutschland e.V.

[www.vbio.de](http://www.vbio.de)

**Positionierung/Aufgabe.** Der VBIO ist das Dach für alle, die im Bereich Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin studieren oder tätig sind. Der Verband vertritt die Interessen der Biowissenschaften in der Politik, fördert den Dialog zwischen Öffentlichkeit und Wissenschaft, setzt sich für Fort- und Weiterbildung und die Verbesserung der Forschungsbedingungen ein. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Berufs- und Karriereberatung sowie die Berufsfelderschließung.

**Mitglieder.** Der Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland (VBIO) besteht aus über 5.000 individuellen Mitgliedern und 30.000 Mitgliedern in den angeschlossenen Fachgesellschaften.

**Struktur.** Die Mitglieder sind u. a. als Lehrer, Professoren, Studenten, Selbstständige, Verwaltungskräfte in den Biowissenschaften tätig. Firmen und Institutionen sind kooperierende Mitglieder.

**Organisation.** Individuelle Mitglieder sind in Landesverbänden organisiert, die Mehrzahl der Mitglieder in Fachgesellschaften.

**Mehrwert für Mitglieder.** Der VBIO liefert seinen Mitgliedern umfassende, aktuelle Informationen zu Ausbildung, Karriere, Wissenschaft und Gesellschaft. VBIO-Mitglieder profitieren von einem großen Netzwerk und erhalten außerdem Sonderpreise bei Veranstaltungen und Publikationen.

**Beitrag.** Vollmitgliedschaft 70 Euro, reduzierte Mitgliedsbeiträge zum Beispiel für Studenten.



## Women&Work – Deutschlands größter Messe-Kongress für Frauen

www.womenandwork.de

**Positionierung/Aufgabe.** Jährliche Messe-Kongress-Veranstaltung für Frauen, die einen Job oder Orientierung in Karrierefragen suchen.

**Organisation.** Findet 2014 am 24. Mai von 10:00 bis 17:30 Uhr in Bonn im alten Plenarsaal statt.

**Mehrwert für Besucherinnen.** Aussteller sind knapp 100 Arbeitgeber, die besonders interessiert sind an Bewerberinnen. Eine Anmeldung für vorterminierte Vier-Augen-Gespräche ist bis zum 16. Mai möglich. Zusätzlich bietet der Kongress mit über 40 Vorträgen und Workshops Impulse, Anregungen und eine Plattform, um mit Experten zu netzwerken. Ein Highlight soll der „Company-Slam“ werden: Ab 10 Uhr werden Firmenvertreter „slammen“ und in maximal 60 Sekunden die Vorteile ihres Unternehmens aufzeigen. Geslammt wird aber auch beim „Women-MINT-Slam“: Vier Frauen präsentieren informativ und unterhaltsam in zehn Minuten ihre MINT-Karriere-Wege und geben Einblick in ihre Führungsstrategien und Erfolgsfaktoren. In der Karriere- und Leadership-Lounge stehen zudem Expertinnen und Experten zur Verfügung – egal ob es um den optimalen Auftritt, Gehaltsverhandlung, optische Kompetenz, die Kunst der persönlichen Positionierung, Networking, Mentoring, Wege in den Aufsichtsrat oder die Beseitigung von Karrierehürden geht.

**Beitrag.** Der Besuch des Messe-Kongresses ist kostenfrei.

women&work  
www.womenandwork.de

### KARRIEREMESSE & KONGRESS

„Wowoman! Danke für die tolle Veranstaltung!  
Super informativ, gute Stimmung, tolle Angebote!“  
Besucherin der women&work 2013

**KURZINFO**

**KARRIERE-MESSE**

- Dauer: 10:00 – 17:30 Uhr
- Einlass ab 9:30 Uhr
- Knapp 100 Top-Unternehmen
- Anmeldung für Vier-Augen-Gespräche bis zum 16. Mai 2014

**KONGRESS**

- Dauer: 10:00 – 17:30 Uhr
- Karriere-Tools und Erfolgs-Strategien für Frauen
- Über 40 Impulsvorträge und Workshops mit Top-Referenten
- Schwerpunkt 2014: „Ethik im Business“

24. MAI 2014 • 10-17:30 UHR  
PLENARGEBÄUDE • BONN

**Ci CAREERS INTERNATIONAL**

**OneDay With**

## Career summits

### Top Women

Brussels 15 - 16 November 2013

### Top Engineers

Brussels 13 - 14 December 2013

Career summits connect graduates and professionals (in engineering, IT, business, economics,...) with leading global companies looking to tackle tomorrow's world challenges.

Join us at one of our summits in Brussels for two days of interviews and workshops with international recruiters.



## Online events

### Autumn 2013

Join one of our online events from OneDayWith series, follow online presentations of companies and take part in interactive chats with managers and recruiters.

You career might be just a click away!





# connecticum 2014

Die große Karriere- und Recruitingmesse für Studenten und Absolventen

400 Unternehmen • Flughafen Berlin-Tempelhof, 6. bis 9. Mai

Praktika • Studentenjobs • Abschlussarbeiten • Traineeprogramme • Direkteinstieg



Ab 2014  
viertätig!  
Der Eintritt  
ist frei.

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

Der Eintritt ist frei. Für alle Studenten, Absolventen und Young Professionals aus dem In- und Ausland. Die Schwerpunkte sind Ingenieurwissenschaften, Informatik und Wirtschaftswissenschaften.

Freu Dich auf die Zukunft! [www.connecticum.de/check-in](http://www.connecticum.de/check-in)

## Connecticum

Karriere- und Recruitingmesse

[www.connecticum.de](http://www.connecticum.de)

**Position/Aufgabe.** Jährliche Jobmesse für Studenten, Absolventen und Young Professionals in Berlin.

**Organisation.** Findet 2014 vom 6. bis 9. Mai am Flughafen Berlin-Tempelhof statt. Dann zum ersten Mal viertätig! Die Messe-Schwerpunkte sind Ingenieurwissenschaften, Informatik und Wirtschaftswissenschaften.

**Mehrwert für Kandidaten.** 400 renommierte Unternehmen aus ganz Deutschland, Europa und Asien präsentieren sich hier mit Messesständen, Firmenvorträgen, Einzelgesprächen und ihren Stellenangeboten für Studenten und Absolventen. Auf der connecticum kann man seinen Wunsch-Arbeitgeber entdecken oder schon gezielt ansprechen. Die Unternehmensvertreter aus den Personal- und Fachabteilungen geben Einblicke zu Unternehmenskulturen, künftigen Anforderungsprofilen sowie zu aktuellen Angeboten für Praktika, Abschlussarbeiten, Traineeprogramme und den Direkteinstieg. Eingeladen sind Studenten, Absolventen und Young Professionals aus dem In- und Ausland.

**Beitrag.** Der Eintritt ist frei. Das kostenlose Infopaket zur connecticum 2014 mit allen Informationen und dem Online-Ticket für Studenten und Absolventen: [connecticum.de/infopaket](http://connecticum.de/infopaket).

# JobguideXpress International.

## Sign up for the free newsletter now!

# Jobguide Xpress



Global career news short & quick!

[www.jobguide-international.com](http://www.jobguide-international.com)

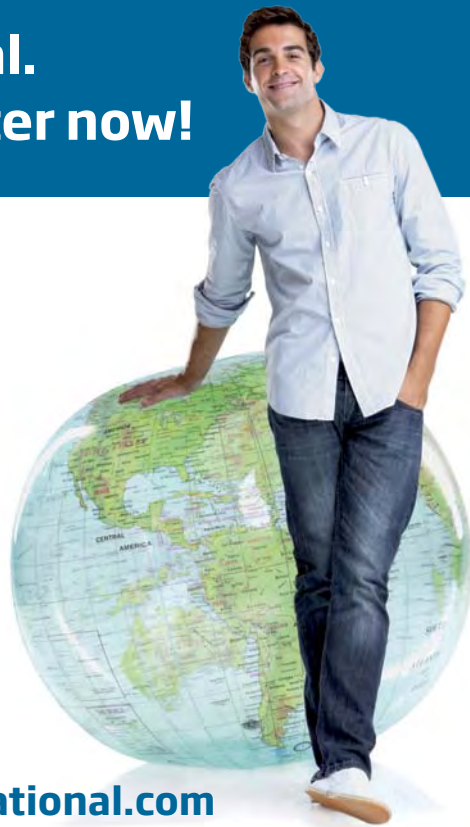


Foto: Astock/Fotolia

Jobguide

# Weitere interessante eMagazines zum Download

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## Business

**Der einzig unabhängige Marktüberblick -**  
für Studierende, Absolventen und Young Professionals aus Wirtschaftsstudiengängen.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## Engineering & Life Sciences

**Der einzig unabhängige Marktüberblick -**  
für Studierende, Absolventen und Young Professionals aus Ingenieurdisziplinen und Naturwissenschaften.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## Automotive

**Einsteigen bei Autobauern und ihren Zulieferern**  
Karrierereisen bei Arbeitgebern, die Praktikanten, Hochschulabsolventen und Young Professionals einstellen

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## Maschinenbau Elektro & Energie

**Karriere machen bei den Exportmeistern**  
Einstiegs- und Aufstiegschancen für Praktikanten, Absolventen und junge Professionals

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## Informatik / IT & eCommerce

**Karrieren rund um Mobile, Cloud & Co.**  
Einstieg und Aufstieg für Praktikanten, Absolventen und Young Professionals, die in IT-Abteilungen aller Branchen oder der ITX-Branche arbeiten möchten.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## Hamburg Hannover & Norddeutschland

**Maritime Technologien, Gesundheit, Umweltschutz und erneuerbare Energien**  
Einstiegschancen für Praktikanten, Absolventen und Young Professionals, die in Hamburg, Hannover, Niedersachsen oder Schleswig-Holstein arbeiten möchten.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## München & Bayern

**Hochschulen, Forschung und die „DAXe“**  
Einstiegschancen für Praktikanten, Absolventen und Young Professionals, die in München oder dem Großraum Bayern arbeiten möchten.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

**Jobguide**  
by matchboxmedia®

## Düsseldorf Köln & NRW

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

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

## IMPRESSUM

© 2014 matchboxmedia, Düsseldorf

ISBN: 978-3-938569-46-7

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

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

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

blishers. 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.), Ulrike Heitze, Melanie Rübartsch  
redaktion@matchbox-media.de  
**Grafik:** Ulrich Schmidt-Contoli  
**Anzeigen:** anzeigen@matchbox-media.de  
**Kooperationen:** Britte Wenzel  
**Druck:** Druckerei Griebisch & Rochol Druck GmbH & Co. KG, Hamm

Insgesamt wurde der Inhalt dieses Druckwerkes mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und ausgearbei-

tet. 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.