

# Jobguide

by matchboxmedia<sup>®</sup>

# Job stairs

**Einstiegs- und Karriere-**  
**perspektiven** bei über 50  
führenden **Großunter-**  
**nehmen** in Deutschland

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

powered by  **JobStairs**  
The Top Company Portal

# JobStairs® macht mobil: Stellenangebote jetzt auch direkt auf Ihrem iPhone und iPad.



JobStairs mobil als App:  
[www.jobstairs.de/app/ios](http://www.jobstairs.de/app/ios)



- |   |  |                          |  |                                     |
|---|--|--------------------------|--|-------------------------------------|
| <b>accenture</b><br>High performance. Delivered         | <b>Allianz</b>                             | <b>Audi</b>              | <b>AVA</b>   | <b>BASF</b><br>The Chemical Company |
| <b>Bayer</b>  | <b>BENTELER</b>                            | <b>BERTELSMANN</b>       | <b>bertrandt</b>                                       |                                     |
| <b>BMW GROUP</b><br>BMW, MINI, Rolls Royce              | <b>Boehringer Ingelheim</b>                | <b>BOSCH</b>             | <b>brose</b><br>Technik für Automobile                 |                                     |
| <b>COMMERZBANK</b>                                      | <b>Continental</b>                         | <b>DAIMLER</b>           | <b>Deloitte</b>  |                                     |
| <b>DB</b><br>Mobility Networks Logistics                | <b>DEUTSCHE BÖRSE GROUP</b>                | <b>Deutsche Post DHL</b> | <b>..... T ..</b>                                      |                                     |
| <b>Dr. Oetker</b>                                       | <b>EADS</b>                                | <b>e-on</b>              | <b>E-PLUS GRUPPE</b><br>B&B eplus airmyo gysma wernitz |                                     |
| <b>ERNST &amp; YOUNG</b><br>Quality in Everything We Do | <b>EVONIK</b>                              | <b>Fraport</b>           | <b>FRESENIUS</b>                                       |                                     |
| <b>Freudenberg</b>                                      | <b>hannover rüch</b>                       | <b>Henkel</b>            | <b>HypoVereinsbank</b><br>member of UniCredit          |                                     |
| <b>Infineon</b>   | <b>KPMG</b><br>cutting through complexity™ | <b>Lufthansa</b>         | <b>MERCK</b>   |                                     |
| <b>METRO GROUP</b>                                      | <b>Microsoft</b>                           | <b>Munich RE</b>         | <b>OBI</b>   |                                     |
| <b>Peek.Cloppenburg</b>                                 | <b>PHENIX CONTACT</b>                      | <b>PORSCHE</b>           | <b>pwc</b>   |                                     |
| <b>REWE GROUP</b>                                       | <b>Roche</b>                               | <b>VORWEG GEHEN</b>      | <b>SALZGITTER AG</b><br>Salt and Technology            |                                     |
| <b>SAP</b>  | <b>SEW EURODRIVE</b>                       | <b>SIEMENS</b>           | <b>STIHL</b>   | <b>SW//M</b><br>Stadtwerke München  |
| <b>ThyssenKrupp</b>                                     | <b>Tognum</b><br>PART OF POWER ENERGY      | <b>vodafone</b>          | <b>WACKER</b>  | <b>ZF</b>                           |

## Ihr Karriere-Vorsprung: Die JobStairs® iPhone- und iPad-App.

Unsere Apps bieten Ihnen die hochwertigen JobStairs®-Services jetzt auch für unterwegs: JobSuche, JobAbo, JobMerker und JobMap. Schon mit wenigen Eingaben starten Sie Ihre persönliche Suchanfrage und bekommen Detailansichten der relevanten Anzeigen. Im JobMerker legen Sie Angebote einfach ab und lesen sie später in Ruhe. Falls Sie ortsgebunden nach Stellen suchen möchten, zeigt Ihnen die JobMap aktuelle Angebote rund um den gewünschten Standort.

Und wenn Sie jemandem oder sich selbst schnell mal eine Anzeige weiterleiten wollen? Kein Problem – geht ganz einfach per E-Mail, Facebook oder Twitter!

Suchen. Finden. Immer und überall.  
[www.jobstairs.de/app/ios](http://www.jobstairs.de/app/ios)

in Kooperation mit

- |   |   |
|---|---|
| <b>Franfurter Allgemeine</b><br>ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND | <b>Franfurter Allgemeine</b><br>HOCHSCHULANZEIGER |
|---|---|



# Der Club der großen Jobanbieter

Mehr als elf Jahre sind vergangen, seit die führenden Köpfe aus dem Personalmarketing 17 namhafter deutscher Unternehmen in Kronberg im Taunus zusammenkamen. Sie berieten die Lage auf dem Stellenmarkt und fassten dann tatkräftig einen Entschluss: „Wir machen eine eigene Jobbörse auf!“

Ihre Absicht war keineswegs, damit ein Geschäft zu machen und den etablierten Stellenbörsen Konkurrenz. Ihr Ziel war ein ganz anderes: Ein Job-Portal sollte entstehen, das auf maximalen Nutzen für die Bewerber ausgerichtet ist. Es sollte sich völlig darauf konzentrieren, die Top-Jobs der Unternehmen für Absolventen und High Potentials übersichtlich und klar anzubieten und die Bewerber ohne Umwege auf die Human-Resources-Webseiten der Unternehmen zu leiten.

Im Unterschied zu herkömmlichen Jobbörsen wollten die Personalierer auf ihrer gemeinsamen Plattform ausschließlich die aktuellsten Jobangebote der großen Wirtschaftsunternehmen Deutschlands präsentieren. Die Angebote von Arbeitsvermittlern, Zeitarbeitsunternehmen und Personalberatern sollten hier nicht vorkommen. Und um den Bewerbern maximalen Bedienkomfort und eine hohe Geschwindigkeit bei der Datenübertragung zu bieten, wollten sie auf aufwändige Registrierungsprozeduren ebenso verzichten wie auf einige der sonst üblichen Zusatzfunktionen.

Die Idee für JobStairs war geboren. Und mit Professor Wolfgang Jäger von der Hochschule RheinMain wurde alsbald ein versierter Kenner des Recruiting-Marktes gefunden, der die spezifischen Anforderungen deutscher Top-Unternehmen an das Online-Recruiting in diesem Projekt umzusetzen wusste.

Im März 2003 war es dann soweit: JobStairs ging mit den Jobangeboten von 27 Unternehmen online und erregte sofort große Aufmerksamkeit im Bewerbermarkt. Die Zugriffsraten stiegen kontinuierlich und in der Folgezeit schlossen sich immer mehr Arbeitgeber dem „Club der großen Jobanbieter“ an. Im Frühsommer 2012 sind es nun schon 59 große Unternehmen – und es kommen immer weitere hinzu.

Die JobStairs-Unternehmen einmal etwas genauer vorzustellen, ist die Absicht dieses eBooks, das nun schon zum zweiten Mal erscheint. Auch hier geht es wieder darum, Absolventen, High Potentials und Professionals den größtmöglichen Nutzen zu bieten. Bei allen Mitgliedsunternehmen erklären wir, was sie tun und in welchen Märkten sie mit welchen Produkten aktiv sind. Ihren aktuellen Personalbedarf haben wir gegliedert nach Karrierefortschritt und Qualifikationen. Wo immer möglich, nennen wir alle Ansprechpartner mit Kontaktdaten. So bietet dieses eBook die ideale Hilfestellung bei der Frage: „Welche Unternehmen passen am besten zu mir?“ Ist diese Entscheidung getroffen, empfiehlt sich danach ein Blick in die aktuellen Vakanzen: Ohne Umwege auf [www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de).

*Viel Erfolg bei der Jobsuche wünscht  
Annette Eicker*



**Annette Eicker**

Herausgeberin der  
jobguide-Publikationen  
sowie von  
[www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)  
[redaktion@matchbox-  
media.de](mailto:redaktion@matchbox-media.de)

## **JobStairs-Channel**

Aktuelle News  
über die JobStairs-  
Unternehmen aus  
der Tages- und  
Wirtschaftspresse  
sowie alle Porträts  
und Service-Beiträge  
aus diesem eBook  
finden Sie auf dem  
JobStairs-Channel im  
Karriereportal  
[www.jobguide.de](http://www.jobguide.de)



- 6 Trends im Recruiting**  
„Jobbörsen haben noch immer die Nase vorn!“
- 9 Jobstairs Chronik**  
Karriere einer Jobbörse
- 20 Jobstairs Webvideos**  
Mehr als 1.000 Worte
- 24 JobStairs-Unternehmen**  
von A - Z
- 152 Bewerben**  
Ein starker Auftritt
- 164 Gehälter**  
Gute Verhandlungsbasis
- 178 Impressum**

**Dieses PDF hat ein Inhaltsverzeichnis:**

Um es nutzen, klicken Sie bitte ganz links im Acrobat Reader auf den Reiter **„Lesezeichen“**. Von hier können Sie dann bequem durch das gesamte Dokument navigieren.

# Über 26.000 Stellen von 59 Top-Unternehmen: www.jobstairs.de



## News

Geo Jobsuche: Jobs in  
Ihrem Umkreis finden.



## Direkt und ohne Umwege in Ihre berufliche Zukunft.

Sie möchten gerne bei einem Top-Unternehmen arbeiten, wissen aber noch nicht bei welchem?

JobStairs® ist das exklusive Jobportal von 59 international aufgestellten Top-Unternehmen in Deutschland, die sich als beliebteste Arbeitgeber bereits einen Namen gemacht haben: Definieren Sie Ihr Suchprofil, vergleichen Sie die Angebote und finden Sie Ihren persönlichen Top Job! Über den Weg der Online-Bewerbung erreicht Ihr Profil direkt die Personalentscheider der JobStairs®-Partnerunternehmen.

Suchen. Finden. Bewerben.  
[www.jobstairs.de](http://www.jobstairs.de)

in Kooperation mit

Frankfurter Allgemeine  
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Frankfurter Allgemeine  
HOCHSCHULANZEIGER

**JobStairs**  
The Top Company Portal

# „Jobbörsen haben noch immer die Nase vorn“

Die Kanäle, über die Recruiter Bewerber ansprechen und Bewerber sich an Recruiter wenden, unterliegen Moden und technischen wie gesellschaftlichen Veränderungen. Was in den vergangenen zehn Jahren funktioniert hat und was nicht, lässt Wolfgang Jäger im Gespräch mit Annette Eicker Revue passieren. Und er gibt ein paar wertvolle Tipps für Bewerber.

In mancher Hinsicht war die Welt des Recruitings noch eine andere, als im Jahr 2001 der geistige Vater von JobStairs, Professor Wolfgang Jäger, von den ersten 17 Mitgliedsunternehmen beauftragt wurde, als Generalunternehmer die Idee einer gemeinsamen Jobbörse umzusetzen. Mehr als heute wurden damals noch Stellenanzeigen in Zeitungen genutzt, um Absolventen oder Fach- und Führungskräfte anzusprechen. „Der dominierende Kanal, über den große Arbeitgeber nach Leuten suchten, waren aber bereits die Stellenbörsen im Internet“, erinnert sich Jäger.

In den Hochzeiten der New Economy und des Börsenrauschs hatten diese Jobbörsen bereits einen lauten und teuren Kampf um die Frage ausgetragen: „Wer ist die Größte im ganzen Land?“ Getrieben von der Annahme, dass letztlich zwei, drei große Börsen überleben würden, gab es ein mediales Wettrüsten und viele größere Übernahmen.

Doch dann zeigte sich, dass der Markt sich nicht nach dem Prinzip „The winner takes it all“ einpendelte, sondern neben den Massenverarbeitern Monster, Stepstone & Co. auch viele spezialisierte Nischenanbieter reüssierten: Jobbörsen mit regionalem Ansatz wie Meinestadt.de, Jobbörsen für bestimmte Qualifikations- und Berufsgruppen wie Jobvector.de oder Hotelcareer.de, für einzelne Funktionen wie Salesjob.de sowie für Praktikanten, für Azubis, für über 50-Jährige, für Akademiker und eben Jobbörsen großer Arbeitgeber – nämlich JobStairs.

Allmählich entstanden auch immer mehr Bewerberdatenbanken, in die Kandidaten ihre Lebensläufe eingaben, um von Personalern gefunden zu werden. „Aber viel und gern genutzt“, weiß Jäger, „wurde das von den Unternehmen damals wie heute nicht“, denn es dreht den Bewerbungsprozess um, bringt den Personaler in die Rolle des Bewerbers und das ist ihm unlieb. Außerdem bedarf es einer Menge personeller Kapazität, die in den Personalabteilungen immer weniger vorhanden ist.

Ab 2005/2006 kamen dann die Sozialen Netzwerke auf den Plan und in Deutschland trat Xing – damals noch Open BC – in das Bewusstsein der Recruiter. „Personaler sind sehr experimentierfreudig und probieren gerne mal

alles aus und inzwischen sind auch nahezu alle JobStairs-Unternehmen in den sozialen Netzwerken aktiv.“ Leider werde jedoch zu wenig hinterfragt, was das eigentlich für einen Nutzen für die Unternehmen habe, stellt der Wissenschaftler fest. Unter den Personalern gebe es einige „Evangelisten“, die bei Twitter, Facebook und Co. ganz vorne mitmischten, was bei Kollegen in anderen Unternehmen den Eindruck hervorruft, man müsse hier auch aktiv sein. „Wenn ich dann aber mal rechne, was das kostet und was es bringt, sind die Ergebnisse schon mal desillusionierend“.

Unternehmen wie Bertelsmann, Telekom und SAP, in denen eine „Spezialeinheit“ von Mitarbeitern weltweit in Sozialen Netzwerken mit Kandidaten in Kontakt tritt und dort auch „Active Sourcing“ betreibt, seien immer noch die Ausnahme: „Das ähnelt dem Searchen in Bewerber-Datenbanken und ist sehr personalintensiv. Daher bezweifle ich, dass es auf Dauer viele selber machen werden.“ Insgesamt betrachtet stehe der Beweis, dass die Sozialen Netzwerke ein effizientes Recruiting-Medium seien, mehrheitlich noch aus.

Ebenso wenig hinterfragt werde der derzeitige Trend zum „Recruitment“, bei dem Arbeitgeber mit vielfältigen Spaß-Events die Bewerber zu begeistern suchten: „Hier wird an der falschen Stelle investiert.“ Wichtig sei es hingegen, sich Gedanken zu machen über die „Candidate Experience“. Bewerber wollten heute zunehmend keine Online-Fragebögen mehr ausfüllen. „Da muss man sich mal Gedanken machen über Instrumente wie CV-Parsing oder darüber, wie Kandidaten sich mit ihren XING- oder LinkedIn-Profilen bewerben können.“

Für das Personalmarketing im Laufe der Jahre immer wichtiger geworden sind Aktivitäten direkt vor Ort an den Hochschulen und auf Recruiting-Messen: „Da will man dabei sein und da geht auch ein erheblicher Teil der Personalmarketing-Budgets hinein“, stellt Jäger fest. Problematisch sei allerdings auch hier die mangelnde Erfolgskontrolle dieser Hochschul- und Messe-Aktivitäten und bei den Studierenden und Bewerbern die zunehmende Reizüberflutung: „Viele Studierende pflegen inzwischen genauso gerne am heimischen PC anonyme Kommunikation oder unterwegs über das Smartphone den

## »Der Beweis, dass die Sozialen Netzwerke durchgängig ein effizientes Recruiting-Medium sind, steht noch aus.«

Wolfgang Jäger

Kontakt zu Unternehmen als auf eine Messe zu gehen und sich im persönlichen Gespräch mit einem Personalisten einen Eindruck von einem Arbeitgeber zu verschaffen.“

Trotz aller neuen Wege, die von Arbeitgebern getestet und beschritten werden, steht für Jäger fest: Jobbörsen sind auch heute noch der absolut dominante Weg der Bewerberansprache.

Bei den Bewerbern sieht der Professor das Bedürfnis nach individualisierter 1:1-Kommunikation mit Vertretern der Arbeitgeber von Jahr zu Jahr um zehn Prozent wachsen. Das habe mit der Verbreitung der Sozialen Netzwerke enorm zugenommen und sei für die Unternehmen eine riesige Herausforderung, weil es enorme personelle Ressourcen beanspruche: „Darauf sind die Arbeitgeber nicht eingestellt“. Auch die Recruiting-Center, die viele Unternehmen eingerichtet hätten, seien keine Lösung, denn den Bewerbern missfalle es, in einem Call Center anrufen zu müssen.

Aufwändig sei für Arbeitgeber vor allem, dass viele Bewerber sie zu Fragen kontaktierten, die nichts mit dem Unternehmen oder konkreten Beschäftigungsmöglichkeiten zu tun haben, sondern eher der „allgemeinen Lebensberatung“ zuzuordnen sind. Jäger: „Neun von zehn Anfragen haben nichts mit offenen Stellen zu tun und sind somit für die Ziele des Arbeitgebers völlig wertlos“.

Das gleiche gilt für die Sozialen Netzwerke, in denen auch sehr viel ungezielte Kommuni-

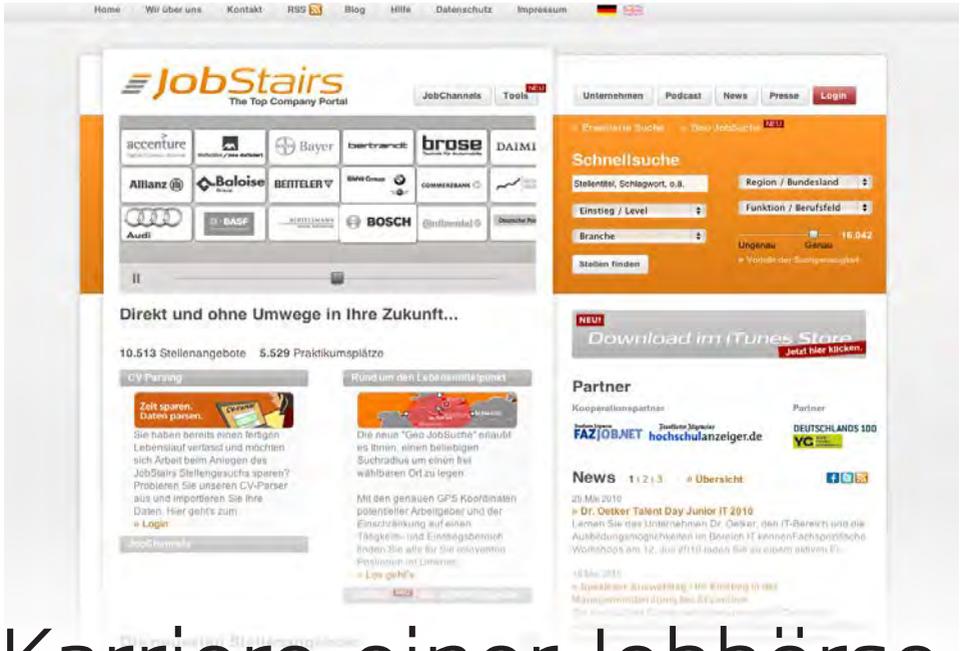
kation abläuft, die Ressourcen bindet. JobStairs etwa hat derzeit etwa 37.300 Fans auf Facebook und auch hier kommen viele Anfragen an, die nichts direkt mit den Stellen in den Jobbörsen zu tun haben. Jäger empfiehlt daher Arbeitgebern, ihre Social-Media-Aktivitäten einer genaueren Kosten-Nutzen-Betrachtung zu unterziehen.

Bewerbern hingegen rät der Arbeitsmarktexperte unbedingt, sich der Sozialen Netzwerke zu bedienen und die Kontakt- und Info-Angebote zu nutzen.

Auf die Frage nach seinem wichtigsten Ratsschlag an Absolventen und junge Nachwuchskräfte, möchte Jäger vor allem eine Warnung aussprechen: „Leute, glaubt nicht, nur weil Ihr in einem Wohlstandsland lebt, dass Ihr nicht dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt seid!“ In anderen Ländern beobachte er mehr Engagement, mehr Fleiß, mehr Erfolgshunger. Nachwuchskräfte in Deutschland bewegen sich zu häufig in einer „Komfortzone“ und werden „gepampert. Denn außer bei Naturwissenschaften („MINT“-Fächern) sei die Qualität an deutschen Hochschulen in der Breite nicht immer gegeben. Jäger: „Großen Unternehmen ist es zunehmend egal, wo die Leute herkommen und studiert haben, wenn sie gut sind.“ Deutsche Studierende seien sich dieses internationalen Wettbewerbs überhaupt nicht bewusst und so sei der wichtigste Rat: „Geht raus! Nutzt die Welt!“



**Professor Dr. Wolfgang Jäger** ist der geistige Vater von JobStairs. An der Hochschule RheinMain in Wiesbaden ist er seit 1995 Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personal- und Unternehmensführung sowie Medienmanagement. Darüber hinaus unterstützt er mit seinem Beratungsunternehmen DJM vorwiegend Großunternehmen bei der Bewältigung ihrer personalwirtschaftlichen Herausforderungen.



## Karriere einer Jobbörse

Neun Jahre Arbeitsmarkt-Trends, neun Jahre konjunkturelle Veränderungen und auch neun Jahre technologische Entwicklung: Alles das spiegelt sich in der Chronik der JobStairs-Jobbörse wieder – eine Chronik, die auch den Erfolg des Modells „Jobbörse in Arbeitgeber-Regie“ aufzeigt.

### März 2003 > JobStairs geht live

» Mit 3.000 Stellen für hochspezialisierte Fach- und Führungskräfte, Hochschulabsolventen, Praktikanten und Trainees. Wer nichts Passendes findet, kann sein Profil hinterlegen und sich vom „JobMail“-Service benachrichtigen lassen, wenn etwas Passendes für ihn eingestellt wird. Von Anfang an dabei sind Accenture, Audi, Axa, BASF, Bayer, Bertelsmann, BMW, Commerzbank, Continental, Degussa (heute Evonik), Deutsche Bank, Deutsche Börse, Deutsche Lufthansa, Deutsche Telekom, Eon, Ernst & Young, Fraport, Henkel, Infineon, Merck, Philips, Porsche, Rewe, Robert Bosch, RWE, Salzgitter AG, SAP und ThyssenKrupp.

» Zwei Wochen nach dem Start zeigen sich die Nutzer „angetan von der Plattform, die auf das Wesentliche reduziert ist, keine Werbung und keine Headhunter zwischengeschaltet hat“, sagt Carsten Franke, Sprecher von JobStairs.

» 2.850 Nutzer haben sich bereits für die Mehrwertdienste der JobStairs-Plattform registriert: Mit nur einem Stellengesuch können sie sich direkt bei vielen Top-Unternehmen vorstellen und dabei selbst entscheiden, ob alle oder nur bestimmte Unternehmen ihr Gesuch sehen sollen.

## Oktober 2003 > Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit

»» Durch Schaffung einer HR-XML-Schnittstelle können nun Stellenausschreibungen der JobStairs-Unternehmen an den „Virtuellen Arbeitsmarkt“ der Bundesagentur übermittelt werden, der Ende 2003 startete. Die Nutzung dieser standardisierten Austauschformate für Lebensläufe oder Stellenausschreibungen spart Zeit und Aufwand: Arbeitgeber und Personalbeschaffer brauchen Dokumente nur einmal vorzubereiten und können sie dann in vielen anderen Jobbörsen platzieren. Außerdem wird ein präziser Abgleich von Stellenausschreibungen und Bewerberdaten ermöglicht.

»» Auf über 3.200 hat sich binnen sechs Monaten die Zahl der Stellengesuche auf JobStairs mehr als verdoppelt. Eine stichprobenartige Befragung erfolgreich vermittelter Bewerber zeigt: Die Bearbeitung von Bewerbungen bei den Unternehmen geht jetzt schneller, die Bewerber bekommen kurzfristiger eine Rückmeldung.



---

## Februar 2004 > Drei neue Unternehmen stoßen hinzu

»» Deutsche Post World Net, Metro und ZF Friedrichshafen erweitern den Kreis der JobStairs-Mitglieder auf 31 Unternehmen aus 14 Branchen.

»» In den ersten acht Monaten steigt die Zahl der Stellenangebote auf knapp 4.000, die der Stellengesuche liegt mit 3.600 mehr als doppelt so hoch wie zu Beginn.

---

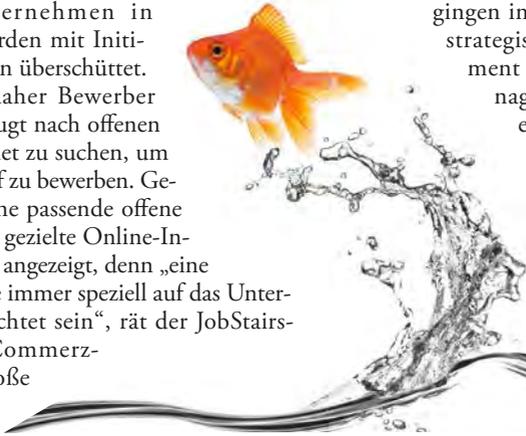
## März 2004 > Kontakt zu Premium-Praktikanten wird gehalten

»» Das Thema Talent Relationship Management (TRM) liegt den JobStairs-Unternehmen am Herzen. Zeigen Studierende während ihres Praktikums in einem Unternehmen besonderes Talent und Engagement, werden sie bei den meisten JobStairs-Unternehmen eingeladen, an Bindungs-Programmen teilzunehmen: Als

Mitglied in solchen Talent-Pools werden sie zu Veranstaltungen eingeladen, erhalten regelmäßige Informationen, können ihre Studien-Abschlussarbeiten im Unternehmen schreiben, erhalten bevorzugten Zugang zu Auslandspraktika und verbessern so ihre Chancen auf eine spätere Festanstellung.

## Juni 2004 > 24.000 Initiativ-Bewerbungen jedes Jahr

»» Top-Unternehmen in Deutschland werden mit Initiativ-Bewerbungen überschüttet. JobStairs ruft daher Bewerber dazu auf, bevorzugt nach offenen Stellen im Internet zu suchen, um sich gezielt darauf zu bewerben. Gebe es jedoch keine passende offene Stelle, so sei eine gezielte Online-Initiativbewerbung angezeigt, denn „eine Bewerbung sollte immer speziell auf das Unternehmen ausgerichtet sein“, rät der JobStairs-Vertreter der Commerzbank, denn: Große Unternehmen



gingen immer mehr dazu über, ein strategisches Beziehungsmanagement (Talent Relationship Management) zu betreiben und einem Bewerber nicht einfach abzusagen, wenn dessen Qualifikation zurzeit nicht gefragt ist. Sie fordern ihn vielmehr auf, sein Profil in einer Datenbank zu hinterlegen, damit sie jederzeit auf ihn zugreifen können, wenn eine passende Position vakant wird.

## März 2005 > Strategische Partnerschaft mit der FAZ

»» Ziel ist, das Angebot für Studenten, Hochschulabsolventen und Young Professionals beiderseits auszubauen. Im ersten Schritt werden 3.000 Stellenangebote von JobStairs in die Online-Angebote von F.A.Z. und Hochschulanzeiger eingebunden und registrierte Nutzer von JobStairs erhalten ein kostenloses Patenschaftsabonnement des F.A.Z.-Hochschulanzeigers.

The screenshot shows the FAZjob.NET website. At the top right, it says "FAZjob.NET - wir bewegen kluge Köpfe". On the left, there is a navigation menu with categories: "Für Bewerber", "Stellenangebote", "Stellengesuch", "Ratgeber und Services", "Beruf und Chance", "Unternehmen von A-Z", and "Online-Bewerbung". Below this is a section for "Ausbildung Stellenmarkt 2010" with a "GO" button. Further down is the "F.A.Z.-Stellensuche" section with a search bar and a "GO" button. On the right side, there are sections for "Jobs finden" and "Bewerber-Tools" with various filters like "Führungskräfte", "Spezialisten", "Young Professionals", "Top Jobs", "Job-Messenger", "Bewerbungsmappe", "Firmenportrait", "Gehaltsanalys", and "Stellengesuch". There are also dropdown menus for "Einstiegsebene" and "Region". At the bottom, there is a "Beruf und Chance" section with links for "Arbeitswelt", "Recht und Gehalt", "Mein Weg", and "Campus".

## September 2005 > Vier große neue Partnerunternehmen

»» EADS, RAG (heute Evonik), Roche Diagnostics und Siemens werden neue Partnerunternehmen. Das positive Feedback anderer Großkonzerne zur Qualität der über JobStairs eingehenden Bewerbungen habe für EADS eine

wesentliche Rolle gespielt, sich dem Netzwerk anzuschließen, sagt Thorsten Möllmann, Leiter Personalmarketing & Employment Platforms bei EADS.

## November 2005 > Neues Design: Verbesserte Schnellsuche

»» Die JobStairs-Website wird noch anwendungsfreundlicher: Die Schnellsuche vakanter Stellen steht stärker im Fokus, die Listendarstellung der Suchergebnisse wird übersichtlicher, so dass Stellenangebote schneller erfasst werden können. Für Nutzer mit Sehschwächen sind Schriftgröße und Farbigkeit jetzt variabel einstellbar.

## Februar 2006 > Mode: P&C im Boot

»» Mit Peek & Cloppenburg KG Düsseldorf wird das erste Modeunternehmen JobStairs-Partner. »» Jetzt über 7.500 Stellenangebote.

## Juni 2006 > Suchkriterien selbst gewichten

»» Die Aktion „Empfehlen und gewinnen“ startet: Bis Ende August können registrierte Nutzer, die die Jobbörse weiterempfehlen, Preise gewinnen, die die JobStairs-Partnerunternehmen zur Verfügung stellen, darunter Elektronikgeräte von Philips, DTM-Tickets von Salzgitter und ein Fahrertraining von BMW.

»» Den Grad der Suchgenauigkeit können Bewerber bei der Suche nach Stellen auf JobStairs.de jetzt selbst bestimmen und einzelne Suchkriterien besonders stark gewichten. Mit der integrierten Umkreissuche lässt sich zusätzlich der Suchradius um eine gewünschte Postleitzahl festlegen.

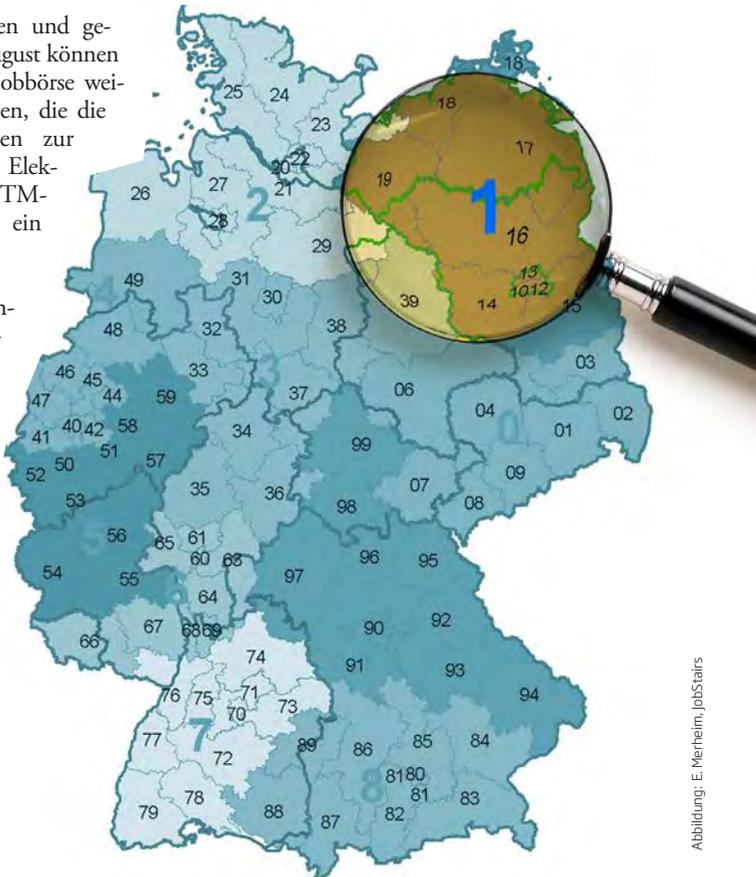


Abbildung: E. Merheim, jobStairs



## Januar 2008 > Jobangebote auch auf Handhelds, PDAs & Co.

»» Stellenangebote sind jetzt auch über mobile Endgeräte wie Mobiltelefone, PDAs und Handhelds abrufbar. Nach Eingabe der eigenen E-Mail-Adresse über das Handy werden die ausgewählten Jobangebote an den entsprechenden E-Mail-Account geschickt.

Anschließend kann sich der Jobsuchende über den PC bewerben. Ergänzend werden relevante Nachrichten der Partnerunternehmen, etwa Veranstaltungshinweise zu Jobmessen, in der mobilen Version dargestellt.

---

## Oktober 2008 > Karrierestartbahn Flughafen - Die erste JobStairs-Messe



»» Die erste JobStairs-Karrieremesse findet am Frankfurter Flughafen statt. Neben der Gelegenheit zu Gesprächen mit 20 Ausstellern gibt es Info-Talks und eine Podiumsdiskussion, bei der Personalexperten Rede und Antwort stehen zu Themen der Karriereplanung für Absolventen, internationalen Karrieremöglichkeiten und den Erwartungen an Führungskräfte. Ziel ist es, mit der Karrieremesse einen weiteren Schritt hin zu

erlebbar Großunternehmen zu gehen.

»» Mit acht weiteren Unternehmen erhöht sich die Anzahl der Partner auf 50: Mit dabei sind jetzt Andreas Stihl, Bertrandt, Brose Fahrzeugteile, Deutsche Bank, Dr. August Oetker Nahrungsmittel, Microsoft Deutschland, Münchener Rückversicherung und PricewaterhouseCoopers.

»» JobStairs bietet jetzt rund 14.000 Stellenangebote und 3.800 Praktikumsplätze.

---

## April 2009 > Neue Podcasts geben Rat

»» Neue Podcasts gehen online: Um große Unternehmen hautnah erlebbar zu machen, produzieren JobStairs-Unternehmen weitere Podcasts. Vertreter von Audi, BASF, Bayer, Bosch, BMW, Eon, Ernst & Young, Evonik, Fraport und SAP erzählen darin, warum man sich um eine Position in ihrem Unternehmen bewerben sollte und räumen mit gängigen Vorurteilen gegenüber Großkonzernen auf. „Die häufig anonym wirkenden Arbeitgeber bekommen hier ein Gesicht und die Bewerber interessante Einblicke in die Unternehmenskultur“, erklärt JobStairs-Sprecher Carsten Franke. In den Podcasts reisen die Protagonisten Eva und

Philipp durch Deutschland und stellen in den Unternehmen Fragen, die für Jobsuchende wichtig sind: Wie läuft eigentlich ein Assessment Center ab? Bekomme ich mit einem Abschluss von 3,0 noch einen Job? Ist ein Job im Ausland möglich?

Personalverantwortliche der JobStairs-Partnerunternehmen geben Antworten und Tipps für die Bewerbung. Mitarbeiter berichten zudem, wie sie ihren Job gefunden haben und gewähren Einblicke in ihre tägliche Arbeit. Eine eigene Podcast-Staffel beschäftigt sich mit dem Thema „Work-Life-Balance“, also dem Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Privatleben.

## Mai 2009 > Mit Geo-Jobsuche Arbeitgeber finden

»» Mit der „Geo-Jobsuche“ bietet JobStairs jetzt neue technische Möglichkeiten: Das System erkennt automatisch den Standort eines Bewerbers und zeigt ihm alle Stellenangebote im Umkreis von 50 Kilometern an. Alternativ dazu kann der User per Mausklick einen Ort auf der interaktiven Karte auswählen und einen beliebigen Umkreis definieren. Die dazu passenden Jobofferten werden umgehend in der Suchergebnisliste angezeigt.

»» Auch die Stichwortsuche wurde optimiert. Nach Eingabe eines Schlagworts werden auch inhaltlich und charakteristisch ähnliche Stellenausschreibungen angezeigt. So werden beispielsweise bei der Suche nach „Consultant“ auch Jobs für Berater aufgelistet. Überdies sind bei JobStairs nun alle Stellenausschreibungen direkt mit den Angaben zum Unternehmen auf Xing, Google, Google News, Live Search und Yahoo verlinkt.

## Oktober 2009 > JobStairs-Unternehmen erobern Twitter, Facebook & Co.

»» Facebook, StudiVZ, Twitter und Co. gewinnen bei den JobStairs-Mitgliedern eine immer größere Bedeutung: Eine Umfrage unter ihnen zeigt, dass fast alle der befragten Unternehmen zur Stärkung ihrer Arbeitgebermarke inzwischen auf Maßnahmen des Web 2.0 setzen und die Budgets für Printwerbung oder Messeauftritte im Gegenzug reduziert haben. Siemens, Bertelsmann oder auch Ernst & Young sind schon seit 2008 mit dabei und ziehen ein positives Zwischenfazit. Jedoch spielt das Web 2.0 im Recruiting noch eine untergeordnete Rolle: Neue Mitarbeiter werden meist noch durch klassische Bewerbungen gewonnen, aber die Social Networks haben bei der Bildung der Arbeitgebermarke einen großen Stellenwert. In einigen Fällen scheitert der Firmenauftritt in den Social Networks aber noch am Widerstand der Kommunikations- und/oder Rechtsabteilung und deren Furcht vor Falschaussagen und der rasanten Verbreitung von schlechten Nachrichten. Hans-Christoph Kürn, Leiter e-Recruiting bei Siemens, hält das

Risiko jedoch für sehr gering, solange Unternehmen schnell und wandlungsfähig sind: „Die Unternehmen haben in den Netzwerken immer die Möglichkeit zu reagieren und damit an Problemen zu arbeiten.“



## November 2009 > Fanpage auf Facebook

»» JobStairs startet eine Fanpage auf Facebook mit integrierter Stellensuchfunktion: Damit können User nun auch auf Facebook nach einer Stelle suchen und sich in einem Forum mit den Personal-Entscheidern der Top-Unternehmen unkompliziert austauschen. Besonderes Feature: Jeder Nutzer kann die Suchfunktion in sein Facebook-Profil einbinden.

---

## Dezember 2009 > Angst vor Mangel an MINT

»» Die gegenläufige Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt beschäftigt die JobStairs-Unternehmen: Eine aktuelle Umfrage unter ihnen zeigt, dass sie für 2010 in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) einen erheblichen Mangel an Fachpersonal erwarten, für Akademiker mit anderen Fachrichtungen die Job-Suche jedoch wesentlich schwerer wird. Vor allem Hochschulabsolventen raten die Personaler daher zum Umdenken: „Berufseinsteiger müssen momentan ein breit gefächertes Fachwissen mitbringen, Netzwerke nutzen und bei der Job-Suche auch Branchen in Betracht ziehen, die vielleicht im Vorfeld

nicht erste Wahl sind“, empfiehlt etwa Mario D’Alessio von der Fraport AG.

»» Wer als Akademiker trotzdem keine Anstellung findet, dem empfiehlt Frank Schmith von der Deutschen Lufthansa, die aktuelle Schwäche auf dem Arbeitsmarkt für Weiterbildung und Praktika zu nutzen. Auch ein Auslandsaufenthalt stärke das persönliche Profil und wirke sich positiv auf den Lebenslauf aus. Gleichzeitig aber fürchten viele Unternehmen Nachteile im nationalen und internationalen Wettbewerb, weil die Absolventenzahlen in den MINT-Studiengängen nicht besser werden.

---

## Januar 2010 > JobStairs-Angebote via iPhone-App

»» Für die Besitzer von iPhones und anderen Smartphones gibt es jetzt zum Download bei iTunes eine Applikation für die mobile Stellensuche. Das Highlight: eine Standortsuche, bei der das Programm den aktuellen Standort des Users erkennt und auf einer Karte im gewünschten Radius verfügbare Stellenangebote deutscher Top-Unternehmen anzeigt. Innerhalb einer Woche zählt die Applikation bei iTunes bereits zu den „Top 10 Downloads“ im Bereich Wirtschaft.



Foto: Apple (M), JobStairs

## März 2010 > Stereotypen sind nicht gefragt

»» Immer mehr Unternehmen klagen über Hochschulabsolventen, die eindimensionalen Stereotypen ähneln: ständig bemüht, sich mit perfekten Lebensläufen so passgenau für mögliche Arbeitgeber zu machen, wie es nur geht. Was fehlt, ist Ideenreichtum und der Wille ungewohnte Wege zu gehen, wie eine Umfrage unter den JobStairs-Mitgliedern zeigt. Sie wünschen sich junge Nachwuchskräfte, die mehr als ein erfolgreiches Studium absolviert haben: kreative Köpfe, die jenseits eines starren Lehrplans Eigeninitiative zeigen, ihr Profil individuell schärfen und erste Projekterfahrung sammeln, auch im sozialen Umfeld.

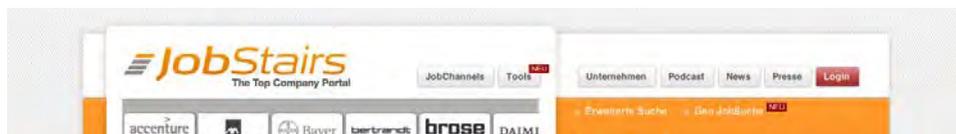
Die Selbstständigkeit und Individualität früherer Uni-Generationen nehme immer stärker ab, sagen die Befragten. Stattdessen nehme die Mehrheit der Studierenden die strengen Bachelor-Strukturen an: stromlinienförmig und so schnell wie möglich durchs Studium. Für intellektuelles Sich-Ausprobieren oder außer-universitäres Engagement bleibe kaum noch Zeit. „Ein Studienabschluss mit jungen Jahren ist zwar begrüßenswert, doch unabhängig vom Lehrplan sollte jeder Student die Chance nutzen und begleitend zum Studium Berufs- und Lebenserfahrung sammeln“, kommentiert Jens Plinke, der JobStairs-Verehrer von Henkel.



## Mai 2010 > Engagement auf den D-A-CH-Raum ausweiten

»» Allianz, Baloise Group und Stadtwerke München treten JobStairs bei. Mit der Allianz sind im Kreis der 51 Partner nun zwei Drittel der im DAX 30 notierten Unternehmen vertreten. Und mit der Baloise Group, einem großen

europäischen Anbieter von Versicherungs- und Vorsorgelösungen, ist das erste Schweizer Unternehmen dabei. Dies markiert den Beginn einer Ausweitung des JobStairs-Engagements auf Österreich und die Schweiz.



## Dezember 2010 > Kununu wird Kooperationspartner

»» JobStairs-User können nun in den Stellenanzeigen und Unternehmensprofilen vieler Unternehmen auf die Arbeitgeberbewertungen von kununu.com zugreifen und darüber wichtige Zusatzinformationen erhalten. „Arbeitgeberbewertungen liefern Beweise für die Qualitäten der Arbeitgeber“, erklärt JobStairs-Sprecher Carsten Franke hierzu. Gerade in Zeiten von Social Media steige für die Personalkommunikation der Stellenwert von Userbewertungen. Neben Communities wie Facebook oder Blogs



hätten insbesondere Bewertungsplattformen eine hohe

Relevanz – sowohl für Bewerber als auch für die Unternehmen. „Für potenzielle Bewerber sind neben klaren Markenaussagen von Unternehmen auch authentische Meinungen anderer wichtig“, sagt Franke.

## April 2011 > AusbildungsCheck bietet Sofort-Diagnostik

»» Ausbildung oder duales Studium? Handwerk oder Schreibtischjob? Jugendliche müssen oft schon vor Beendigung ihrer Schulzeit wichtige Karriereentscheidungen treffen. Viele wissen aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht genau, was sie können und wohin sie wollen. Für sie gibt es jetzt bei JobStairs eine schnelle, kostenlose Beratung: den AusbildungsCheck. Das Diagnose-Tool führt in 35 Minuten durch 111 Fragen und ermittelt den Wissensstand und die Interessen der angehenden Berufseinsteiger zu Themen, die von Technik über Kunst bis zu Organisation reichen. Auf Basis der Antworten spricht der AusbildungsCheck eine Empfehlung für praktische Ausbildungsberufe oder ausgewählte duale Studiengänge aus. Von welchen Unternehmen entsprechende Ausbildungen angeboten werden, zeigt

dann die Verlinkung auf individuell passende Stellenausschreibungen. Konzipiert wurde der JobStairs AusbildungsCheck in Kooperation mit dem Forschungsinstitut HR-Diagnostics und genügt höchsten wissenschaftlichen Ansprüchen.



Foto: Kununu, JobStairs

## September 2011 > Vier neue Partner, 1.300 neue Jobs

» Mit der Deutschen Bahn, KPMG, Deloitte und der SEW-Eurodrive haben sich vier weitere Arbeitgeber JobStairs angeschlossen. Damit erhöht sich die Zahl der Unternehmen, die ihre Stellen auf JobStairs posten, auf 55. Durchschnittlich 18.500 Stellen finden Jobsuchende nun auf dem Portal. Allein der Neuzugang Deutsche Bahn – mit bundesweit über 190.000 Mitarbeitern der größte Logistiker und einer der größten deutschen Arbeitgeber – bringt rund 750 Stellenangebote ein, darunter auch 150 im neuen Aus-

bildungsportal von JobStairs. Attraktiv für Wirtschaftswissenschaftler mit entsprechenden Studienschwerpunkten ist der Beitritt von KPMG und Deloitte. Nachdem PwC und Ernst & Young schon jahrelang dabei sind, hat JobStairs nun alle „Big Four“ bei sich versammelt, also die vier weltweit größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Interessant für (Wirtschafts-)Ingenieure, Maschinenbauer und Informatiker ist hingegen der „Hidden Champion“ SEW-Eurodrive aus Bruchsal, der sich mit Antriebsautomatisierung befasst.

## April 2012 > Die App fürs iPad

» Auf dem Weg zum Vorstellungsgespräch schnell noch einmal die wichtigsten Informationen über ein Unternehmen auf dem iPad abrufen – das ist jetzt möglich. Über 9.000 Downloads hat die neue Applikation in den ersten Monaten erreicht. Integriert ist hier das eBook Jobguide JobStairs, weiter verbessert

wurde die schon bei der iPhone App sehr beliebte Umkreissuche und nutzbar sind auch die bewährten Funktionen JobMap, JobMerker und JobAbo. Bei der Entwicklung wurde besonders darauf geachtet, dass die Anwendung robust läuft und auch auf dem iPhone nutzbar ist.



# Mehr als 1.000 Worte



Seit 2007 ist für JobStairs regelmäßig ein Filmteam unterwegs, das in den Partnerunternehmen Videos dreht. Die Bilder ermöglichen Eindrücke, die Stellenanzeigen nicht transportieren können: Hier werden Konzernmarken lebendig, erzählen Mitarbeiter, was sie motiviert, bei genau diesem Unternehmen zu arbeiten und Personaler erklären die Optionen für Bewerber: Einstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Kollegen, Arbeitsatmosphäre, Internationalität. Ein paar Beispiele.

## Als Azubi bei... Phoenix Contact

»» Eine der ersten Aufgaben, die Azubis und dual Studierende bei Phoenix Contact gestellt bekommen, ist es, ihre Kennenlernwoche gemeinsam zu planen. Dafür stellt ihnen das Unternehmen ein Budget zur Verfügung, das sie, erklärt Prof. Gunther Olesch, Geschäftsführer Personal, völlig frei für ein Teamtraining verplanen können – sei es ein Trip ins Sauerland oder nach Hamburg. Anna Lamm, angehende Werkzeugmechanikerin, und Kevin Manuel Gödeke, der Elektroniker für Geräte und Systeme wird, erzählen von ihren Erlebnissen – vom gemeinsamen Frühstück am ersten Arbeitstag und der Führung durch das Unter-

nehmen bis zu den Inhalten ihrer Ausbildung. Ab dem zweiten Lehrjahr, erläutert Olesch, kommen die Nachwuchskräfte in die Betriebe und durchlaufen dort bis zum Ende ihrer Ausbildung 20 bis 30 verschiedene Abteilungen.



---

## Nachgefragt bei... Henkel



»» Über die Empfehlung seines Professors, der selbst Henkel-Mitarbeiter war, kam Ulrich Borgstädt an ein Praktikum bei Henkel. Daran schloss er dann eine Werkstudententätigkeit an und auch

seine Abschlussarbeit verfasste er bei dem Konsumgüterunternehmen. Als Borgstädt, der heute als Senior Treasury Manager tätig ist, sich dann nach dem Examen um eine Einstiegsstelle bewarb, wurde er zu einem Assessment-Center eingeladen, obwohl die Kollegen bei Henkel ihn schon sehr gut kannten.

HR-Managerin Katrin Klein erklärt, dass solche ein-tägigen Assessment-Center immer eingesetzt werden, mal als Einzel-Assessment, mal in der Gruppe. Sie würden von geschulten Personen durchgeführt, die ein gutes Auge dafür hätten, wer als zukünftiger „Henkelaner“ den „Henkel-Spirit“ leben könne.

## Als Azubi bei... Peek & Cloppenburg Düsseldorf



gleichzeitig starten, erfahren viel über das Unternehmen und knüpfen erste Freundschaften.“

Sebastian Voss, Auszubildender zum Kaufmann im Einzelhandel, erzählt, dass er sich vom ersten Tag an wohl gefühlt habe und durch den gemeinsamen Blockunterricht aller Azubis im Ausbildungszentrum des Einzelhandels in Springe eine schöne Gemeinschaft entstehe. Anna Karlsberg,

die im ersten Lehrjahr zur Handelsfachwirtin ist, erzählt, dass die Auszubildenden die meiste Zeit im Verkauf verbringen, wo sie sehr früh erste Verantwortung für einen Teilbereich eines Labels oder einen Shop im Laden übertragen bekämen.

.....

## Nachgefragt bei... Roche Diagnostics

Wer Internationalität suche, sei bei Roche genau richtig, erzählt Dr. Matthias Pohlmeier dem JobStairs-Filmteam. Es gebe 150 verschiedene Länderorganisationen, sagt der Leiter Strategisches Key Account Management, und Kollegen, mit denen er einmal zusammengearbeitet habe, hätten sich im Konzern über Vertriebs-, Service- und Produktionsfunktionen hinweg verändert. Mal seien sie in Japan, in Südafrika oder den USA im Einsatz und so habe er ein tolles internationales Netzwerk.

Er habe in sehr herausfordernden Aufgaben gearbeitet und sich auch über die normale Arbeitszeit hinaus engagiert, aber trotzdem lege er auf Work-Life-Balance großen Wert. In diesem Zusammenhang sei die

Vertrauensarbeitszeit sehr wichtig, ergänzt Christiane Behrendt, HR Business Partner Marketing & Vertrieb. „Es geht nicht darum, so viele Stunden wie möglich zu sammeln, sondern darum, dass wir Ergebnisse erzielen. Und da ist der Mitarbeiter ziemlich frei, was die Gestaltung seiner Arbeitszeit betrifft.“



## Auf den Punkt bei... Fraport



»» Das Thema „Work-Life-Balance“ nehmen Fraport sehr ernst, sagt Lutz Siebert, der bei Deutschlands größtem Flughafenbetreiber für

Fach- und Führungskräfteentwicklung verantwortlich ist. Es gebe einen betriebseigenen Kindergarten, ein Fitness-Center und viele Gruppen, in denen sich Mitarbeiter nach der Arbeit regelmäßig zum Schach spielen, Fußball, Volleyball oder Fahrradfahren treffen. Viele beteiligten sich auch am jährlichen Fraport-Lauf. Wichtig für den Ausgleich sei aber auch das große Angebot an Arbeitszeitmodellen und die Einstellung des Unternehmens zu Arbeitszeiten generell: „Wir respektieren das Privatleben und gucken darauf, dass die Leute auch nach Hause kommen.“

## Auf den Punkt bei... Porsche

»» Denis Rancak beschäftigt sich heute als Projektleiter im Bereich After Sales bei Porsche mit Garantien und Kulanz. Schon während seines Studiums im Fach Wirtschaftsingenieurwesen begann er als Praktikant in der Produktion des Sportwagenherstellers. Im Anschluss nahm das Unternehmen ihn in das Förderprogramm „Pole Position“ auf, was ihm viele neue Möglichkeiten eröffnete: Werkstudententätigkeit in der Motorenentwicklung, Auslandspraktikum in Miami bei Porsche Latin America und die Betreuung seiner Diplomarbeit im Unternehmen. Schließlich hatte er schon vor Abschluss seines Studiums einen Arbeitsvertrag in der Tasche.



## Videos am laufenden Band

Über 100 Podcasts aus JobStairs-Unternehmen gibt es bereits. Und das Filmteam dreht weiter.  
» <http://www.jobstairs.de/videos>



# Deutschlands Top Companies

Ein Klick auf den Unternehmensnamen führt zum Porträt.



# Accenture

GmbH

Campus Kronberg 1\_61476 Kronberg\_0 61 73-94-99\_www.accenture.de

**Die Gesellschaft.** Der Unternehmensname Accenture ist Programm: Das Kunstwort setzt sich zusammen aus „Accent on the future“. Das Unternehmen wurde 1989 gegründet und 2001 umbenannt in Accenture. Seither ist es börsennotiert an der New York Stock Exchange. Die Accenture GmbH ist zuständig für das Geschäft im deutschsprachigen Europa.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Accenture bietet Strategieberatung in Transformationsprozessen inklusive der Umsetzung, Management- und Geschäftsprozessberatung, Systemintegration sowie IT-Implementierungen und IT-Outsourcing. „Business Integration“ nennt das Unternehmen seinen ganzheitlichen Beratungsansatz. Accenture ist international tätig: 94 der weltgrößten Unternehmen, die im „Fortune-Global-100“-Index des US-Magazins gelistet sind sowie drei Viertel der Fortune Global 500 und Regierungsbehörden in aller Welt nehmen nach Angaben des Beratungshauses dessen Dienstleistungen in Anspruch. Accenture ist in allen großen Branchen und hat seine Beratungsteams auf diese spezialisiert – zum Beispiel auf Automobil, Banken, Elektronik, Medien oder Telekommunikation. Im Fiskaljahr 2010/2011 verbuchte Accenture weltweit einen Nettoumsatz von 25,5 Milliarden US-Dollar.

**Standorte und Mitarbeiter.** Mehr als 249.000 Mitarbeiter stehen in 54 Ländern der Welt auf der Gehaltsliste des Unternehmens und sind in 120 Ländern für Kunden im Einsatz. Allein im deutschsprachigen Raum sind 5.400 Mitarbeiter tätig, von denen etwa 2.000 ihre „Homebase“ auf dem campusartigen Gelände in Kron-

berg nahe Frankfurt haben, weitere gehören den Büros in Berlin, Düsseldorf, Erlangen, Hamburg, Kaiserslautern und München oder den Niederlassungen in Wien und Zürich an. Die Zugehörigkeit zu einem Standort sagt allerdings, wie immer bei Beratungsunternehmen, nicht unbedingt etwas über den eigentlichen Arbeitsort aus, denn der ist bei den meisten Accenture-Mitarbeitern direkt beim Kunden.

**Karriere bei Accenture.** Im deutschsprachigen Raum plant die Beratungsgesellschaft im aktuellen Geschäftsjahr rund 1.000 neue Mitarbeiter einzustellen in den drei Geschäftsfeldern Managementberatung, Technologie und Outsourcing. Den größten Anteil daran hat die Beratung, die wiederum unterteilt ist in drei Beratungsfelder: In der Managementberatung geht es um strategische Fragen, daraus resultierende organisatorische Veränderungen und Unternehmenstransformationen. Die Systemintegra-

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



tionsberatung hingegen konzentriert sich auf Programme für das Zusammenspiel komplexer IT-Infrastrukturen in zumeist großen, international agierenden Kundenunternehmen. Auch in der Technologieberatung geht es um IT, hier jedoch darum, durch innovativen Technologieeinsatz die strategischen Vorteile für Unternehmen zu erzielen.

Ein Hochschulabsolvent steigt in der Beratung als Analyst ein und entwickelt sich über die Stufe des Consultant zum Manager und Senior Manager weiter, um dann letztlich Senior Executive zu werden – verbunden mit der Möglichkeit, in die nationale Partner-Ebene aufzusteigen. Bei der Weiterentwicklung werden alle Consultants unterstützt durch umfangreiche Pflichttrainings und freiwillige Schulungen, in denen ihnen zunächst grundlegende Kenntnisse über die Arbeitsweise von Accenture vermittelt werden. Daran schließen sich dann Fach- und Branchentrainings an, die teils in den Trainingscentern in den USA, den Niederlanden und Frankreich stattfinden.

In der Managementberatung sind alle Mit-

arbeiter in der Regel einer Brancheneinheit zugehörig und spezialisieren sich darüber hinaus in den Bereichen Customer Relationship Management, Finance & Performance Management, Process & Innovation Performance, Risk Management, Strategy, Supply Chain Management oder Talent & Organization Management.

Im Geschäftsfeld Technologie bauen Jungberater ebenfalls Spezialwissen auf, unter anderem in den Bereichen Enterprise Architecture, IT-Sicherheit, Data Center Technology, Workplace Technology & Collaboration oder Netzwerktechnologie.

Das Karrieremodell beinhaltet hier zusätzliche Schritte: Hochschulabsolventen beginnen als Associate Software Engineer und entwickeln sich dann über die Stufen Software Engineer, Senior Software Engineer, Systems Analyst, Senior Systems Analyst ebenfalls zum Manager, Senior Manager und Senior Executive – auch hier mit der Option auf den Partner-Status.

Für Programmierer oder Anwendungsentwickler bieten sich in dem Bereich Technology Solutions Einstiegsmöglichkeiten an allen Ac-

# CAREER > JOB



Wir laden Sie ein, ein Unternehmen kennenzulernen, das Ihnen mehr Chancen, Herausforderungen und Zufriedenheit bietet. Ein Unternehmen, das auf Teamwork und Zusammenarbeit setzt. Ein Unternehmen, das aktuelle Technologietrends mitgestaltet und 28 der 30 DAX-Unternehmen in Deutschland und Top-Unternehmen in Österreich und in der Schweiz hilft, ihr Geschäft neu zu erfinden. Unser Spektrum ist so breit gefächert, dass Sie sogar den Job wechseln können, ohne das Unternehmen zu wechseln. Sprechen Sie mit uns und entdecken Sie Ihre Möglichkeiten.

[accenture.de/karriere](http://accenture.de/karriere)

**accenture**  
High performance. Delivered.

## BE GREATER THAN

consulting | technology | outsourcing





centure Standorten. Sie durchlaufen zum Start eine zweimonatige Vertiefung ihrer Kenntnisse der Anwendungsentwicklung (Java, SAP technisch und SAP anwendungsorientiert) und übernehmen die technische Realisierung der von Accenture entwickelten Lösungen.

Aufgebaut wird auch im Geschäftsbereich Outsourcing, in dem Accenture IT-Dienstleistungen für seine Kunden erbringt und ganze Geschäftsprozesse – teilweise auf eigenes Risiko – betreibt. Hier gibt es ein neunstufiges Karriere-modell, bei dem man auf dem Level H beginnt und sich vorarbeitet zum Level A, um dann letztlich Senior Executive zu werden

Auch in den zentralen Unternehmensbe-

reichen gibt es viele Aufgaben in allen klassischen Funktionen, wie Marketing, Personal, Recht oder Finanzen.

Neue Mitarbeiter werden im ersten halben Jahr von einem Mentor begleitet, danach von einem Counselor, einem erfahrenen Berater, mit dem die individuellen Entwicklungsmaßnahmen besprochen werden. Regelmäßiges Feedback gibt es für jeden, Mentoren begleiten die Karriere. 800 Millionen US-Dollar steckt das Unternehmen jährlich in Weiterbildungsangebote, jeder Mitarbeiter absolviert im Schnitt 67 Trainingsstunden in regionalen und über-regionalen Zentren sowie virtuell. Zusätzlich sind die Mitarbeiter in internen Communities

verbunden und nutzen Foren für professionelle und soziale Aktivitäten sowie fachlichen Austausch.

**Junior Professionals.** Möglichkeiten für Jobwechsler bestehen in allen Unternehmensbereichen. Besonders gesucht sind derzeit Professionals für die Technologiesparte, also Informatiker, Wirtschafts- und Naturwissenschaftler und Ingenieure. Ideal ist, wenn Kandidaten neben drei oder mehr Jahren Berufserfahrung auch Beratungserfahrung mitbringen.

Erwartet werden ein überdurchschnittlich abgeschlossenes Hochschulstudium, mindestens dreijährige Erfahrung im jeweiligen Bereich, sehr gute praktische Kenntnisse, Persönlichkeit und Kommunikationsstärke, Teamfähigkeit und Belastbarkeit, Flexibilität und Engagement, eine hohe Kundenorientierung und sehr gute Englisch-Kenntnisse.

**Hochschulabsolventen.** Interessant sind Kandidaten mit einem überdurchschnittlichen Hochschulabschluss, qualifizierter praktischer Erfahrung und außeruniversitärem Engagement sowie sehr guten Englisch-Kenntnissen.

Gesucht werden vor allem Wirtschaftsinformatiker und Informatiker, Wirtschaftsingenieure und Ingenieure sowie Wirtschafts- und Naturwissenschaftler. Wer SAP-Erfahrung hat oder sich mit Datenbanken auskennt und ein sehr gutes BWL- oder Ingenieur-Profil vorweisen kann, hat ebenfalls gute Chancen.

Der Einstieg erfolgt entweder direkt oder im Bereich Technology über das zweimonatige Einstiegsprogramm „Jump Start“, in dem die neuen Mitarbeiter die Arbeitsweise des Unternehmens kennenlernen, Soft-Skill-Trainings durchlaufen und auf den Weg gebracht werden, sich zum Spezialisten für Java, Informationsmanagement, Infrastruktur oder SAP zu entwickeln.

**Praktika.** Accenture beschäftigt Werkstudenten und bietet pro Jahr 200 Praktikumsplätze für Studenten mit Vordiplom oder mindestens zwei Semestern in Bachelorstudiengängen der Fachrichtungen (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Wirtschafts-

wissenschaften oder Naturwissenschaften. Die Praktikanten müssen zwei bis sechs Monate Zeit einplanen und verdienen 1.000 Euro pro Monat. Wer ein Auslandspraktikum machen möchte, sollte sich direkt bei den jeweiligen Landesgesellschaften bewerben.

**Azubis/Duales Studium.** Das Unternehmen bildet Schüler mit mittlerem Bildungsabschluss zum Fachinformatiker aus. Die Azubis haben ihren Arbeitsort im bayerischen Hof und gehen zum Blockunterricht in die Berufsschule in Bayreuth. Im zweiten Ausbildungsjahr verbringen Sie eine längere Zeit in Kronberg im Taunus. Eine Unterkunft wird jeweils gestellt.

Darüber hinaus gibt es für Abiturienten die Möglichkeit zum Dualen Studium. In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg und Mannheim kann in drei Jahren der Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik oder in der Fachrichtung Informatik erworben werden.

## BEWERBEN

Online über das Bewerbermanagementsystem, mit Hinweis auf den Jobguide; Vakanzen auf <http://careers.accenture.com/de-de/jobs/Pages/job-search.aspx>



## ANSPRECHPARTNER

Recruiting-Team Deutschland, Infoline: 08 00-45 04 50 45, [recruiting.germany@accenture.com](mailto:recruiting.germany@accenture.com); für die Ausbildung zum Fachinformatiker: Anne Renger

## AUSWAHLVERFAHREN

Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center, Fallstudie



Accenture auf Facebook



Accenture auf Twitter

# Allianz

## Beratungs- und Vertriebs-AG

Nymphenburger Str. 110-112\_80636 München\_www.perspektiven.allianz.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 und Mitglied im Dax und Euro-Stoxx. Vorstandsvorsitzender ist Michael Diekmann.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Das Geschäft der Allianz dreht sich um drei Vs: Versicherungen, Vorsorge und Vermögen. In Deutschland ist die Allianz Versicherungs-AG

zuständig für das Geschäft mit Sach-, Lebens- und privaten Krankenversicherungen und mit einem Marktanteil von rund 15 Prozent die größte Versicherungsgesellschaft hierzulande.

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

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

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

2010 verbuchte der Konzern bei einem Umsatz von 106,5 Milliarden Euro (Vorjahr: 97,4) einen Jahresüberschuss von 5,2 (Vorjahr: 4,3) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung mit insgesamt 43,9 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 57,1 Milliarden Euro und das Asset Management erzielte 5,0 Milliarden Euro Umsatz. Am Gesamtumsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit 28,5 Milliarden Euro, also einem knappen Viertel, beteiligt.

**Standorte und Mitarbeiter.** Direkt am Englischen Garten in München ist der nationale

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



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 30.000 Mitarbeiter und rund 10.000 Vertreter der Allianz Deutschland AG an.

**Unternehmensorganisation.** In Deutschland bildet die Allianz Deutschland AG das 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 selbständigen Handelsvertretern geführt werden und durchschnittlich vier bis fünf Mitarbeiter haben.

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

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

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

schult in Mitarbeiterführung, Kommunikation, Betriebs- und Versicherungswirtschaft.

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

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

Für eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit als Ausschließlichkeitsvertreter mit einer eigenen Allianz-Agentur sucht das Unternehmen Kandidaten, die einen Hochschul- oder FH-Abschluss haben oder nach einer – idealerweise kaufmännischen – Berufsausbildung bereits Praxiserfahrung als Versicherungskaufleute oder Versicherungsfachleute gesammelt haben. Wichtig ist, dass sie Spaß am Verkaufen haben oder schon Vorerfahrung aus dem Vertrieb von Versicherungen oder anderen Produkten mitbringen.

Ausschließlichkeitsvertreter sind selbstständige Handelsvertreter nach §84 HGB. Ihre Vertragsbeziehungen zur Allianz sind in einem Agenturvertrag geregelt, der durch Provisionsvereinbarungen ergänzt wird.

Wer als Branchenfremder einsteigt, durchläuft berufs begleitend eine 24-monatige Vertriebsausbildung an der Allianz Außendienst Akademie und legt nach zwölf bis 15 Monaten die IHK-Prüfung zum Versicherungsfachmann ab. Nach weiteren zwölf Monaten steht dann der Start in einer eigenen Agentur an.

Während der Ausbildung werden Reisekosten, Verpflegung, Unterkunft und Gehalt von der Allianz abgedeckt. Die Vergütung entwickelt sich bei den Selbstständigen im Laufe der Zeit durch wachsende Kundenbestände

und zunehmendes „Vorrücken“ in der Provisionsstabelle. 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 Kundentamm, 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 Gebietschutz, 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 Positionen im Innendienst: den Geschäftsstellenleiter, der oberster Ansprechpartner für alle personellen Belange ist und Verantwortung trägt für die Vertriebspolitik und das Erreichen der Ziele. Eine Ebene tiefer ist der Büroleiter zuständig für den betriebsorganisatorisch und technisch reibungslosen Verwaltungsablauf und den Geschäftsstellen-Innendienst, dem sämtliche Verwaltungsaufgaben obliegen.

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

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

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



# Steilpass für Ihre Karriere.

Der Einstieg für alle,  
die hoch hinauswollen.

[www.perspektiven.allianz.de](http://www.perspektiven.allianz.de)

Anspruchsvoll, vielfältig und mit ausgezeichneten Perspektiven für Ihren individuellen Karrierestart in einem tollen Team. Erfahren Sie mehr zu den Einstiegsmöglichkeiten im Vertrieb bei Deutschlands Nummer 1, der Allianz. Weiterentwicklung ist bei uns Programm.

[www.perspektiven.allianz.de](http://www.perspektiven.allianz.de)

**Allianz Karriere**

**Allianz** 



gramm Vertrieb oder das Expertenprogramm Vertrieb.

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

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

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

Das Trainee-Programm Vertrieb hingegen bereitet in zwei Jahren auf eine erste Führungsaufgabe im Vertrieb vor. Nach anfänglichen Produkt- und Verkaufstrainings übernehmen die Trainees ab dem siebten Monat eine erste Planstelle, führen etwa als Leiter einer Verkaufsregion ein Team von nebenberuflichen Vertretern. Nach einem Jahr legen sie die Sachkun-

deprüfung bei der IHK ab und erreichen nach zwei Jahren die erste Management-Ebene mit einem Abschlusszertifikat der Allianz Außendienst Akademie.

Perspektivisch kann dieses Trainee-Programm sowohl in eine Führungsaufgabe im Management des Konzerns führen als auch in die Selbstständigkeit als Unternehmer mit eigener Agentur.

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

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

## BEWERBEN

Bevorzugt über die Website  
[www.perspektiven.allianz.de](http://www.perspektiven.allianz.de)



### ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige  
Leiter Personalrekrutierung  
in der Fläche

### AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Auswahlverfahren (AC),  
Fallstudien



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter

# Andreas Stihl

AG & Co. KG

Andreas-Stihl-Straße 4\_71336 Waiblingen\_0 71 51-26-0\_www.stihl.de

**Die Gesellschaft.** Die ersten tragbaren Motorsägen, die der Maschinenbauingenieur Andreas Stihl Ende der 20er Jahre entwickelte, wogen zwar noch mehr als 58 Kilo und mussten von mehreren Menschen bedient werden. Aber trotzdem revolutionierten sie den Markt. Schon in den 30er Jahren beschäftigt das Unternehmen etwa 50 Mitarbeiter.

1971 wird Stihl die meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Nach dem Tod des Vaters übernimmt Hans Peter Stihl, der später lange Jahre Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages ist, das Unternehmen, das zu diesem Zeitpunkt bereits über 2.500 Mitarbeiter beschäftigt. Zur Stihl-Gruppe gehört unter anderem der Gartengeräte-Produzent Viking.

**Produkte und Marktbedeutung.** Seit fast 40 Jahren ist Stihl nach Unternehmensangaben die meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Den Schwerpunkt der Produktpalette bilden Motorsägen für die Forst- und Landwirtschaft, aber auch für den privaten Gebrauch. Darüber hinaus gehören Blas- und Sprühgeräte, Unversauger, Trennschleifer und Bohrgeräte zum Sortiment und über die Gartengeräte-Tochter Viking produziert und vertreibt die Gruppe Rasenmäher, Häcksler, Vertikutierer und Motorhacken. Auch in diesen Produktbereichen zählt sich Stihl zu den Branchenführern. International hält das Unternehmen weit über 1.000 Patente und Schutzrechte.

Im Jahr 2011 erwirtschaftete die Andreas Stihl AG & Co. KG einen Umsatz von 869 (Vorjahr: 801) Millionen Euro, davon 88,1 Prozent im Ausland. Die Stihl Gruppe erreichte einen Umsatz von 2,6 (Vorjahr: 2,36) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Stihl hat Fertigungsstätten in Deutschland, den USA, Brasilien, China, Österreich und der Schweiz. Insgesamt beschäftigt die Stihl Gruppe über 12.000 Mitarbeiter, davon mehr als 4.000 an den sieben deutschen Standorten. Die meisten davon sind in den drei Werken in Waiblingen bei Stuttgart tätig, wo auch die Deutschlandzentrale sitzt. Darüber hinaus arbeiten rund 600 Mitarbeiter in Prüm in der Eifel und rund 300 in den beiden Werken in Ludwigsburg. Am kleinsten Standort in Wiechs am Randen sind noch einmal 60 Mitarbeiter tätig.

Den Vertrieb seiner Produkte organisiert Stihl über den servicegebenden Fachhandel – im Inland über eine eigene Vertriebsgesellschaft

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbau-Ingenieure	++
Wirtschaftsingenieure	++
Mechatronik-Ingenieure	++
Elektro-Ingenieure	++
Feinwerktechnik-Ingenieure	++
Luft- und Raumfahrttechnik-Ingenieure	++
Kunststofftechnik-Ingenieure	++
Wirtschaftswissenschaftler	+
Naturwissenschaftler	+



in Dieburg, im Ausland über 31 eigene Gesellschaften sowie über Generalimporteure.

**Karriere bei Stihl.** Mit dem Ziel, mindestens drei Viertel der Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen, bietet das Unternehmen gute Karrierechancen. Die individuellen Ziele sowie Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten der Mitarbeiter werden in regelmäßigen Gesprächen mit den Vorgesetzten vereinbart. Je nach Eignung bieten sich Karriereperspektiven in einer Linien- oder Fachlaufbahn, wobei für letztere entweder eine Spezialfunktion oder Projektverantwortung übernommen werden muss. Die Fachlaufbahn ist hierarchisch der Linienlaufbahn gleichgestellt.

Auslandseinsätze werden gern gesehen, sind aber keine Bedingung für einen Aufstieg. Neben beruflichen wird viel Wert auf soziale Fähigkeiten und Engagement gelegt. Partnerschaftlich faires Miteinander mit kollegialer Unterstützung und offener Kommunikation seien wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur, sagt das Unternehmen.

**Junior Professionals.** Ein Direkteinstieg ist in allen Unternehmensbereichen möglich, aber besonders gute Chancen bestehen in Forschung und Entwicklung sowie in der Produktion.

Vor allem in den Bereichen Fertigungstechnik und Fertigungsplanung sind erfahrene Maschinenbauingenieure mit Hochschulabschluss gern gesehen, die vorab eine Ausbildung abgeschlossen haben. Außerdem gefragt: Ingenieure der Fachrichtungen Kunststofftechnik, Produktionstechnik und Automatisierung sowie Ingenieure mit Erfahrung auf dem Gebiet der Verbrennungsmotoren. Aber auch für andere akademische Fachkräfte bietet Stihl vielfältige Einstiegsmöglichkeiten.

**Hochschulabsolventen.** 2012 werden etwa 80 junge Ingenieure direkt einsteigen. Gute Chancen haben Maschinenbauer, Wirtschaftsingenieure, Mechatroniker, Elektro- und Feinwerktechniker sowie Luft- und Raumfahrttechniker, Kunststofftechniker sowie Absolventen anderer technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Fächer. Neben fachlichen Qualifikationen

Große Ideen brauchen wenig Platz – aber viel Raum.



## Dein Kopf – Unser Motor!

**STIHL steht weltweit für Innovation und Top-Qualität.**

Wir sind als Technologie- und Marktführer in über 160 Ländern vertreten. Klar, dass wir Studenten und Absolventen (m/w) beste Perspektiven bieten.

Egal ob Praktikum, Abschlussarbeit oder Direkteinstieg – bei uns finden Ideen und Menschen Raum für Entfaltung.

Noch Fragen? Antworten gibt's unter  
[www.stihl.de](http://www.stihl.de)  
[www.twitter.com/StihlKarriere](https://www.twitter.com/StihlKarriere)  
[www.facebook.com/StihlKarriere](https://www.facebook.com/StihlKarriere)

**STIHL®**



wünscht sich Stihl sehr gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache, ein zügig absolviertes Studium sowie Teamfähigkeit und Sozialkompetenz. Auch industrienahe Praktika oder Abschlussarbeiten, eventuell mit Promotion, sind gern gesehen.

**Abschlussarbeiten.** Themen für vergütete Abschlussarbeiten werden auf der Website angeboten. Angebote gibt es in den Bereichen Konstruktion, Berechnung/Forschung, Vorentwicklung, Experimentelle Entwicklung/Motorenversuch, Elektrik/Elektronik, Fertigungsplanung/Fertigungstechnologie, Sondermaschinenbau, Einkauf/Materialwirtschaft/Qualitätswesen, Informationstechnik/Informatik. Die Abschlussarbeit sollte diese Bereiche oder verwandte Themen abdecken.

**Praktikanten.** Sechswöchige Grundpraktika sowie drei- bis sechsmonatige Fachpraktika bietet das Unternehmen für Studierende an. Für das Grundpraktikum sollten die Bewerber ein sicheres persönliches Auftreten, ein gutes Abitur und eventuell eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung vorweisen können. Bewerber

für ein Fachpraktikum, die ihren Einsatz mit 600 bis 700 Euro im Monat vergütet bekommen, sollten erste erfolgreich abgeschlossene Prüfungen mitbringen. Praktika sind generell in allen Unternehmensbereichen möglich.

Auch Werkstudenten beschäftigt Stihl in allen Unternehmensbereichen. Der Stundenlohn beträgt rund 15 Euro. Insgesamt bietet das Unternehmen 2012 rund 350 Plätze für Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten an. Auslandspraktika sind im Rahmen des Patenprogramms für Studenten möglich.

**Azubis/Duales Studium.** 2012 werden rund 50 Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich angeboten. Mögliche Ausbildungsberufe sind: Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriekaufmann und Fachkraft für Lagerlogistik. In der Vertriebszentrale in Dieburg werden zudem Kaufleute im Groß- und Außenhandel und Fachkräfte für Lagerlogistik ausgebildet.

Außerdem bietet der Motorsägenhersteller zwölf Plätze für ein Duales Studium mit Bachelor-Abschluss in den Fachrichtungen Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik an.

## BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide vorzugsweise über das Formular auf der Website, sonst per Post



### ANSPRECHPARTNER

Dennis Blöcher,  
personalmarketing@stihl.de

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Andreas Stihl auf Facebook



Andreas Stihl auf Twitter

# Audi

AG

85045 Ingolstadt

T: 08 41-89-0

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

## Chancen FÜR

Junior Professionals (JP): +

Hochschulabsolventen (H): +

Abschlussarbeiten (AB): +

Studentische Praktikanten (ST): +

Werkstudenten (W): -

Azubis/Duales Studium (AZU): +

Schul-Praktikanten (SCH): +

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide ausschließlich online über [www.audi.de/meine-bewerbung](http://www.audi.de/meine-bewerbung)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Strukturierte Interviews mit der Personal- und Fachabteilung sowie Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** Tochtergesellschaft der Volkswagen AG. 1899 gegründet, 1909 entstand Nachfolgefirma 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 Audi TT sowie den SUV-Modellen Audi Q3, Q5 und Q7 und dem Sportwagen Audi R8. Bis 2015 Ausweitung auf 42 Modelle geplant. 2011 über 1,3 Millionen produzierte Autos. Umsatz 2011: 44,1 Milliarden Euro; Ergebnis vor Steuern: 6 Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweite Zahl der Beschäftigten

im Audi Konzern 2011: rund 63.000, davon rund 32.100 am Hauptsitz in Ingolstadt und 13.200 in Neckarsulm. Produktionsstandorte weltweit in Brüssel, Győr (Ungarn), Bratislava (Slowakei), Changchun (China), Aurangabad (Indien) und Martorell (Spanien).

**Junior Professionals/Hochschulabsolventen.** 2012 rund 200 Neueinstellungen, vor allem in den Zukunftsfeldern Leichtbau und Elektromobilität. Besonders gefragt sind Elektro- und Informationstechnik, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Mechatronik, Informatik, Produktions- und Automatisierungstechnik, Technische Informatik und Wirtschaftsinformatik, ferner Wirtschaftsingenieurwesen und -wissenschaften. Bereichsübergreifendes Entwicklungsprogramm für Akademiker mit ein- bis zweijährigem Einsatz im Zielbereich, anschließend zwei Jahre in Schnittstellenfunktionen. Wichtig: Interesse an interdisziplinärer Arbeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit, unternehmerisches Denken und Handeln. Anforderungen bei Hochschulabsolventen: gute Studienleistungen, Praktika in der Industrie und Auslandserfahrung, Teamfähigkeit, Eigeninitiative, unternehmerisches Denken und Handeln, gutes Englisch. Internationales Trainee-Programm: zwölf Monate mit vier Projekten, davon eins im Ausland. Durchschnittliches Einstiegsgehalt Hochschulabsolventen: rund 50.000 Euro plus Erfolgsbeteiligung.

**Abschlussarbeiten.** Begleitet rund 750 Abschlussarbeiten pro Jahr. Vergütung: monatlich 800 Euro bei Bachelorarbeit, 750 Euro

bei Masterarbeit.

Themen auf der Website. Drei-jähriges Betreuungsprogramm für Doktoranden.

**Praktikanten.** Pro Jahr circa 1.200 Praktika für Studenten aller Fachrichtungen.

Voraussetzungen: Gute Abiturnote, gute Studienleistungen, Kreativität, soziale Kompetenz sowie Begeisterung für Technik. Dauer: zwei bis sechs Monate, Vergütung 600 bis 800 Euro.

Für Praktikanten mit hervorragenden Leistungen „Student-Line Programm (SLP)“: Nachbetreuung mit Möglichkeit zu Auslands- und weiteren Praktika. Darüber hinaus Schülerpraktika für Haupt- und Realschüler sowie Gymnasiasten.

### Azubis/Duales Studium.

Jährlich etwa 700 Ausbildungsplätze in rund 20 Berufen, von kaufmännischen Berufen über Mechatronik bis zum Werkzeugmechaniker. Bei einigen Ausbildungen zudem Erwerb der Fachhochschulreife. „StEP“-Programm für Abiturienten in fünf Kombinationen: Studium Fahrzeugtechnik mit Ausbildung zum (Kfz-)Mechatroniker, Elektrotechnik mit (Kfz-)Mechatroniker, Wirtschaftsingenieurwesen mit Mechatroniker, Maschinenbau oder Mechatronik mit Ausbildung zum (Kfz-)Mechatroniker. Zudem Bachelor-Studiengänge Fahrzeugelektronik und mechatronische Systeme, Maschinenbau, Mechatronik, Automobilhandel, International Business, Industrie, Warenwirtschaft/Logistik sowie Wirtschaftsinformatik an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.

# Axa Konzern

AG

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

## CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide per E-Mail oder per Post **ANSPRECHPARTNER. F, H, NF:** Hotline Personal (-3 11 11), personal@axa.de; **ST, AB, W:** Team Internship (-3 27 59), internship@axa.de; **AZU:** Wiebke Duisberg (-3 11 79), wiebke.duisberg@axa.de **AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews; evtl. Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** Geht auf die 1839 gegründete „Kölnische Feuer-Versicherungs-Gesellschaft“, genannt Colonia, zurück. Seit 1997 Tochtergesellschaft der französischen Axa Gruppe. Zum deutschen Axa Konzern gehören neben Axa Lebens-, Kranken- und Sachversicherungen auch die Kunstversicherung Axa Art, die Axa Bank, die Pro bAV Pensionskasse, die Deutsche Ärzteversicherung sowie die DBV-Winterthur. **Dienstleistungen und Marktbedeutung.** In erster Linie Schaden- und Unfallversicherungen, Lebens- und Krankenversicherungen sowie Finanzierungen und Vermögensmanagement für Privatkunden, Industrie- und

Firmenkunden. Zählt 2010 mit Beitragseinnahmen von 10,4 (Vorjahr: 10,3) Milliarden Euro und einem Konzernergebnis von 413 (Vorjahr: 142) Millionen Euro zu den größten Finanzdienstleistungsgruppen in Deutschland.

### Standorte und Mitarbeiter.

Konzernsitz in Paris, weltweit circa 216.000 Mitarbeiter und Vermittler. Deutschlandzentrale in Köln, bundesweit rund 11.200 Beschäftigte und 16 Standorte. Eingestellt wird primär in Köln.

### Junior Professionals/Hochschulabsolventen.

In unterschiedlichen Konzernbereichen Positionen für Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung. Gesucht sind Absolventen von BWL, Mathematik, Versicherungswesen, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen und weiterer Fachrichtungen. Erwünscht: unternehmerisches Denken und Handeln, gutes Englisch und Flexibilität. Üblicherweise Direkteinstieg, im Vertrieb 18- bis 24-monatiges Trainee-Programm, außerdem Finanz-Trainee-Programm. Zudem Vorstandsassistenten-Programm als Einstieg in die Karrierelaufbahn für Führungskräfte: richtet sich an Junior Professionals und Hochschulabsolventen, insbesondere Wirtschaftswissenschaftler, aber auch Wirtschaftsmathematiker, -informatiker und -ingenieure. Voraussetzungen: sehr guter Hochschulabschluss, Auslandserfahrung, verhandlungssicheres Englisch.

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

erwünscht oder Rücksprache nach Praktikum in jeweiliger Abteilung. Vergütung nach Absprache.

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

**Azubis/Duales Studium.** 2012 werden circa 200 Nachwuchskräfte ausgebildet zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen, Bürokaufleuten, Köchen, Hotelfachleuten sowie in Dualen Studiengängen an FH oder BA zu Bachelor of Arts, Fachrichtung Versicherung. Rekrutierung laufend für August oder September. Vergütung nach Tarif, für Studierende Zuschläge.

## BASF

SE

Carl-Bosch-Straße 38  
67056 Ludwigshafen  
T: 06 21-60-0  
www.basf.com

## Chancen FÜR

- Junior Professionals (JP): +
- Hochschulabsolventen (H): +
- Abschlussarbeiten (AB): +
- Studentische Praktikanten (ST): +
- Werkstudenten (W): -



**Azubis/Duales Studium (AZU):** +  
**Schul-Praktikanten (SCH):** +

**BEWERBEN.** Bevorzugt über das Online-Bewerbungssystem, aber auch per Post oder E-Mail

**ANSPRECHPARTNER.**

BASF Recruiting Services 0 08 00/ 33 00 00 33

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews für alle; Azubis absolvieren zusätzlich einen Einstellungstest.

**Die Gesellschaft.** 1865 gegründet als Badische Anilin- und Sodafabrik, heute eins der größten deutschen Industrieunternehmen und börsennotiert, Mitglied im Dax. 2006 Übernahme des US-Katalysatorenherstellers Engelhard

sowie der Degussa Bauchemie. 2009 Übernahme von Ciba und 2010 Zukauf von Cognis.

**Produkte und Marktbedeutung.** Größtes Chemieunternehmen der Welt, produziert Kunststoffe, Veredelungsprodukte, Pflanzenschutzmittel, Feinchemikalien, Öl und Gas. Umsatz 2011: 73,5 (Vorjahr: 63,9) Milliarden Euro, Jahresüberschuss 6,2 (4,6) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Stammsitz in Ludwigshafen; weltweit sechs Verbund- und rund 370 Produktionsstandorte; in Deutschland rund 52.000, weltweit mehr als 111.000 Mitarbeiter.

**Junior Professionals.** Interessant

sind Berufserfahrene besonders mit Hintergrund in Natur-, Ingenieur-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften.

**Hochschulabsolventen.** 2012 werden wieder 300 Stellen besetzt. Direkteinstieg von Naturwissenschaftlern meist in Forschung, Entwicklung, Produktion, Produktsicherheit oder technischem Marketing. Wirtschaftswissenschaftler beginnen in Controlling, Einkauf, Finanz- und Rechnungswesen, Inhouse Consulting, Logistik, Marketing, Vertrieb, Personal oder Unternehmenskommunikation. Ingenieure starten in Verfahrensentwicklung, technischen Services sowie Logistik, Marketing und Vertrieb. Informatiker beginnen in E-Commerce, der Strategischen IT-Planung sowie bei BASF IT Services. Und Geistes- und Sozialwissenschaftler steigen in Unternehmenskommunikation, Personalbereich oder Kulturmanagement ein.

Wirtschafts-, Ingenieur- und Naturwissenschaftler können „Start in BASF-Traineeprogramme“ absolvieren, für Geisteswissenschaftler journalistisches Volontariat.

**Abschlussarbeiten.** Themen für Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten auf der Webseite; auch Initiativbewerbungen. Bei Master- und Diplomarbeiten bis zu 1.000 Euro/Monat.

**Praktikanten.** Plätze für Schüler aller Schultypen, die die Arbeitswelt in 20 Berufen kennenlernen können. Außerdem für Studierende in allen Studienphasen, jedoch nicht für Absolventen. Einsatz in Controlling, Einkauf, Finanz- und Rechnungswesen, Inhouse Consulting, Logistik, Marketing, Vertrieb, Recht, Personal,

Unternehmenskommunikation, Forschung & Entwicklung, Ingenieurtechnik, technischer Entwicklung, Analytik, Toxikologie, Umwelt- und Sicherheitstechnik, Agrarbereich, IT-Sektor. Vergütung im Grundstudium mit bis zu 600 Euro, im Haupt-, Bachelor- und Masterstudium bis zu 800 Euro pro Monat; Werkstudenten nach Absprache. Insgesamt rund 1.000 Plätze in Deutschland; Auslandspraktikantenprogramm „Explore Together“ im fortgeschrittenen Studium. Wichtig: Auslandserfahrung, gutes Englisch, erste Praxis, außeruniversitäres Engagement.

**Azubis/Duales Studium.** In Deutschland 1.100 Lehrstellen in 50 Berufen sowie zwölf duale Studiengänge, die zum Bachelor of Arts, Engineering oder Science führen. Start am 1.8. oder 1.9., bewerben ab einem Jahr davor.

## Bayer

AG

51368 Leverkusen  
T: 02 14-30-1  
www.bayer.de

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über [www.mybayerjob.de](http://www.mybayerjob.de)  
**ANSPRECHPARTNER.** Bayer University & Talent Relations,  
Bewerberhotline: 02 14-3 09 97 79

### AUSWAHLVERFAHREN.

Interview, Assessment-Center, Bewerbertag.

**Die Gesellschaft.** 1863 gegründet, heute börsennotiert, gegliedert in die Segmente Gesundheit (HealthCare), Agrochemie (Crop-Science) und hochwertige Kunststoffe (MaterialScience). Hinzu kommen Servicegesellschaften wie Bayer Business Services, Bayer Technology Services und Curren-ta. 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 im Portfolio des Konzerns. Bayer HealthCare produziert weltweit: neben Aspirin und Alka Seltzer auch verschreibungspflichtige Medikamente, wie 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. 2011 Umsatz von 36,5 Milliarden Euro (2010: 35,1) und Konzernergebnis von 2,5 Milliarden Euro (2010: 1,3).

**Standorte und Mitarbeiter.** Auf

fünf Kontinenten mit 111.800 Mitarbeitern in 300 voll konsolidierten Gesellschaften vertreten, davon rund 50 Prozent in Europa, 20 Prozent in Fernost, 15 Prozent in Nordamerika. In Deutschland circa 35.800 Mitarbeiter unter anderem in Leverkusen, Dormagen, Uerdingen, Wuppertal, Monheim, Berlin, Bitterfeld, Frankfurt und Brunsbüttel.

**Junior Professionals.** 2012 circa 230 Planstellen für Naturwissenschaftler, IT-Spezialisten, Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen.

**Hochschulabsolventen.** Sucht 250 Akademiker aus (Wirtschafts-)Informatik, Physik, Chemie, Mathematik, Pharmazie, Biologie, Medizin sowie Ingenieur-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften für Direkteinstieg oder als Trainees in den Programmen Graduate Development, Internationales HR, Pharmazeutische Produktion, Internationales Supply Chain Management, Procurement und Internationales Ingenieurwesen.

**Abschlussarbeiten.** Betreut Abschluss- und Doktorarbeiten aus Naturwissenschaften, Technik, IT und Wirtschaft. Themenangebote auf Anfrage oder im Netz.

**Praktikanten.** 700 Plätze in Deutschland, bevorzugt für Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftsinformatiker (Inhouse Consulting), Natur- und Ingenieurwissenschaftler (Chemie, Biologie, Verfahrenstechnik) sowie Pharmazeuten. Dauer: mindestens vier Wochen, höchstens ein Jahr. Bewerbung online sechs Monate vor dem Wunschtermin. Vergütung: bei studienvorbereitenden

Grundpraktika 130 Euro, bei studienbegleitenden Fachpraktika und Praxissemestern mindestens 300 Euro/Monat, maximal 1.000 Euro/Monat. In den Semesterferien Chancen für Werkstudenten. **Azubis/Duales Studium.** Etwa 900 Lehrstellen in mehr als 20 Ausbildungsberufen. Außerdem in Kooperation mit einigen Fachhochschulen der Werksstandorte kombinierte Ausbildungs- und Studienprogramme in Fächern wie Wirtschaftsinformatik, Marketing, Chemie, Maschinenbau, Verfahrens- oder Elektrotechnik.

## Benteler Gruppe

Benteler Deutschland GmbH  
Residenzstraße 1  
33104 Paderborn  
T: 052 54-81-0  
www.benteler.de

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezugnahme auf den Jobguide über den Online-Bewerbungsprozess: Bewerber können hier Profile erstellen und sich direkt bewerben

**ANSPRECHPARTNER.** Finden sich jeweils unter der ausgeschriebenen Stelle und auf der Website **AUSWAHLVERFAHREN.**

Strukturierte Interviews mit Fach- und Personalabteilung; Tests für Auszubildende

**Die Gesellschaft.** Internationales tätiges Industrieunternehmen. Vor über 130 Jahren gegründet, in vierter Generation in Familienbesitz. Unter dem Dach der strategischen Führungsholding Benteler International AG ist das operative Geschäft mit den drei rechtlich selbstständigen Geschäftsbereichen Benteler Automobiltechnik, Benteler Stahl/Rohr und Benteler Distribution in der Benteler Deutschland GmbH organisiert.

**Produkte und Marktbedeutung.** Benteler Automobiltechnik: Komponenten und Systeme für Fahrkomfort, Sicherheit und Emissionsreduzierung wie Achsträger und komplette Abgassysteme; Benteler Stahl/Rohr: Stahlrohre für Anwendungen in energieerzeugender Industrie und Automobilindustrie sowie für industrielle Anwendungen; Benteler Distribution: Service-Partner und Lagerhalter von Stahl- und Edelstahlrohren sowie Zubehör. Umsatz Benteler-Gruppe 2011: 7,1 (Vj. 6,1) Milliarden Euro; Konzernergebnis: 97,0 (Vorjahr: 79,9) Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit rund 29.400 Mitarbeiter an 170 Standorten in 38 Ländern, davon circa 10.000 in Deutschland, fast 5.000 am deutschen Hauptsitz Paderborn.

**Junior Professionals.** Gute Chancen haben Maschinenbau- oder Wirtschaftsingenieure und Wirtschaftswissenschaftler. Projektmanagementenerfahrung, Kommunikationsstärke, Auslandserfahrung und Spanischkenntnisse sind Pluspunkte, verhandlungssicheres Englisch ein Muss.

**Hochschulabsolventen.** Direkt- einstieg oder Trainee-Programme, vor allem für Maschinenbau- und Wirtschaftsingenieure sowie Wirtschaftswissenschaftler. Technisches Trainee-Programm im Geschäftsbereich Stahl/Rohr oder Automobiltechnik mit Einsätzen in Produktion, Vertrieb und Controlling sowie internationales Management-Trainee-Programm in IT, Personal, Controlling, Rechtswesen, Finanz- und Rechnungswesen. Außerdem Management-Nachwuchs-Programm im Geschäftsbereich Distribution in Sales/Marketing, IT, Controlling, Einkauf und Logistik.

**Abschlussarbeiten.** Betreut Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten. Themenangebote auf der Website, aber auch eigene Vorschläge möglich.

**Praktikanten.** Schnupperpraktika für Schüler, mehrmonatige Praktika für Studierende. Voraussetzung: gute Leistungen, Teamfähigkeit, interdisziplinäre Arbeitsweise. Vergütung: 500 - 650 Euro (plus Wohngeld ab einer Entfernung von 100 Kilometern). Bewerbung um Auslandspraktika über die Personalabteilung im Zielland. Werkstudenten werden nach Bedarf beschäftigt.

**Azubis/Duales Studium.** 2012 etwa 150 Plätze im technischen und kaufmännischen Bereich. In Paderborn, Bielefeld, Eisenach und Siegen werden Duale Studiengänge in Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Elektrotechnik, BWL, Informatik angeboten. Einstellung: August/September beziehungsweise Juli (Duale Studiengänge); Auswahl ein Jahr vorher.

# Bertelsmann

AG

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

## CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezugnahme auf den Jobguide über das Online-Bewerbungsformular auf [www.createyourowncareer.de](http://www.createyourowncareer.de).

**ANSPRECHPARTNER.** Jeweils in den entsprechenden Ausschreibungen auf der Karrierewebsite genannt

## AUSWAHLVERFAHREN.

Üblicherweise Telefoninterview und persönliche Gespräche mit Personal- und Fachabteilungen. Bei der Auswahl von Trainees und Azubis auch teilweise Assessment-Center.

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

**Produkte und Marktbedeutung.** Internationales Medienunternehmen, aktiv in den Bereichen Fernsehen, Bücher, Zeitschriften und Mediendienstleistungen. Inhalte kommen von der RTL Group, der Buchverlags-

gruppe Random House und dem Zeitschriftenhaus Gruner+Jahr. Arvato bietet Medien- und Kommunikationsdienstleistungen an. Konzernumsatz 2011: 15,3 (Vorjahr: 15,06) Milliarden Euro, Konzerngewinn 612 (Vorjahr: 656) Millionen Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit rund 105.000 Mitarbeiter in über 50 Ländern. Corporate Center und zahlreiche Arvato-Unternehmen (über 60.000 Mitarbeiter) in Gütersloh, RTL Group mit über 12.000 Mitarbeitern in Luxemburg, Privatsender RTL Television in Köln, Zentrale von Gruner+ Jahr (weltweit rund 16.000 Mitarbeiter) in Hamburg, Hauptsitz von Random House (rund 5.000 Mitarbeiter) in New York, deutsche Niederlassung in München.

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

## Hochschulabsolventen.

Direkteinstieg für Absolventen fast jeder Fachrichtung in allen Unternehmensbereichen. Außerdem Gruner+Jahr Trainee-Programm und einige Trainee-Positionen bei RTL. Bei Arvato Assistenten-Programm, das neben Assistenz- und Projektaufgaben auch Netzwerkveranstaltungen und Seminare bietet.

**Abschlussarbeiten.** Diplomarbeiten werden betreut. Interessenten können eigene Themenkonzepte einreichen. Empfohlen wird ein vorheriges Praktikum in dem Unterneh-

menbereich, der für die geplante Arbeit relevant ist.

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

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

# Bertrandt

AG

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

## CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Per E-Mail an [career@bertrandt.com](mailto:career@bertrandt.com), über den Online-Bewerbungsassistenten auf der Homepage oder per Post



**ANSPRECHPARTNER.** Veronika Krieg (-42 17), 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 und den USA, arbeitet für die großen Hersteller und zahlreiche Systemlieferanten. Gruppenumsatz 2010/2011: 576,2 (Vorjahr 429) Millionen Euro. Betriebsergebnis: stieg von 44 auf 60,3 Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit rund 9.000 Mitarbeiter, in Deutschland etwa 7.000. 38 Standorte in Europa und den USA. Hauptsitz in Ehningen, weitere Standorte in Köln, München, Ingolstadt, Neckarsulm, Rüssels-

heim, Hamburg und Wolfsburg. Im Ausland präsent in Spanien, Großbritannien, Frankreich, Schweden und den USA.

**Junior Professionals.** Eingestellt werden hauptsächlich Junior Professionals mit Berufserfahrung in der Automobil- oder der Zulieferindustrie für die Bereiche Motorenentwicklung, Versuch, Technische Berechnung und Elektrik/Elektronik.

**Hochschulabsolventen.** Eingestellt werden vor allem Maschinenbauer, Fahrzeugtechniker und Elektrotechniker sowie Absolventen vergleichbarer Studiengänge. Teamfähigkeit, Flexibilität und Eigeninitiative sind wichtig. Der Einstieg erfolgt direkt.

**Abschlussarbeiten.** Themen für praxisorientierte Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten auf der Website; eigene Vorschläge möglich. Vergütung nach Absprache.

**Praktikanten.** Drei- bis sechsmonatige Praktika für Studenten im Hauptstudium ingenieurwis-

senschaftlicher Fächer. Bewerbung mit zwei bis drei Monaten Vorlauf. Auch Werkstudenten werden in allen Bereichen eingesetzt.

Auslandspraktika sind bei entsprechenden Sprachkenntnissen und geeigneten Projekten in ausländischen Niederlassungen möglich; Vergütung nach Absprache.

**Azubis/Duales Studium.** Bundesweit gibt es Lehrstellen unter anderem für Kfz-Mechatroniker, Technische Produktdesigner, Fachinformatiker, Zerspanungsmechaniker, Modellbauer sowie Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker. Zudem werden Kaufleute für Industrie- und Bürokommunikation ausgebildet. Abiturienten können an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg den Bachelor of Engineering in den Fachrichtungen Maschinenbau/Fahrzeug-System-Engineering und Mechatronik sowie den Bachelor of Arts in der Fachrichtung Industrie/Dienstleistungsmanagement absolvieren.

# BMW

Group

Petuelring 130  
80788 München  
T: 0 89-3 82-0  
<http://www.bmwgroup.jobs>

## Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Über den Online-Bewerbungsprozess auf der Website. Bewerber haben hier die Möglichkeit, ihr Profi zu hinterlegen und sich auch auf mehrere Stellen oder initiativ zu bewerben.

**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 Auswahltage

**Die Gesellschaft.** 1917 gegründet, heute weltweit agierender Automobilkonzern. Gliedert sich in die Geschäftsbereiche BMW Automobile, BMW Motorrad und BMW Financial Services. Weltweit Vertriebsgesellschaften und Beteiligungen.

**Produkte und Marktbedeutung.** Hersteller von Automobilen im Premiumsegment mit den Marken BMW, Mini und Rolls Royce. Umsatz 2011: 68,8 (Vorjahr: 60,5) Milliarden Euro bei weltweit 1,67 (Vorjahr: 1,46) Mil-

lionen ausgelieferten Fahrzeugen. Jahresüberschuss 2011: 4,9 (Vj. 3,23 Millionen) Milliarden Euro.

### Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit rund 100.000 Mitarbeiter, davon alleine 73.000 in Deutschland. Standorte im Inland: Konzernzentrale sowie Forschungs- und Innovationszentrum (FIZ) in München, Werke in München, Dingolfing, Landshut, Regensburg, Leipzig, Eisenach, Berlin und Wackersdorf. Außerdem im Ausland Werke in Österreich, Großbritannien, Südafrika, USA, Indien und China sowie im Entwicklungs-, Produktions- und Vertriebsverbund weltweit.

**Junior Professionals.** In Deutschland 2012 rund 1.000 offene Stellen für Berufserfahrene, darunter viele Junior-Positionen. Großer Bedarf in IT und F&E. Fachrichtungen siehe Hochschulabsolventen.

### Hochschulabsolventen.

Ständiger Bedarf an Absolventen aus Chemie, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenbau, Physik, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, Mess- & Regeltechnik sowie Kunststofftechnik. Direkteinstieg möglich über das Programm „Drive“ (Dauer: eineinhalb bis zwei Jahre) oder über das Graduate Programme, das auf die Karriere als Nachwuchsführungskraft vorbereitet. Dauer: 15 Monate, Die Programme starten jeweils zum 1. April und 1. Oktober eines Jahres.

**Abschlussarbeiten.** Betreuung von Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktorarbeiten. Themenbeispiele finden sich auf der Job-Website, Vergütung im

Bachelor-Studium 650 Euro pro Monat, im Master-Studium 830 Euro.

**Praktikanten.** Pro Jahr rund 3.000 Plätze für Studierende. Dauer: mindestens zwei Monate. Vergütung: Vorpraktikum 360 Euro monatlich, im Bachelor-Studium 620 Euro, mit abgeschlossenem Bachelor 700 Euro, im Master-Studium 780 Euro, mit abgeschlossenem Master 830 Euro. Herausragende Praktikanten in technischen Fächern werden durch Fastlane-Programm (Stipendien-Programm für den Master) gefördert. Bewerbung um Auslandspraktika direkt vor Ort.

**Azubis/Duales Studium.** Pro Jahr etwa 1.080 Plätze für Azubis in Fahrzeugtechnik/Produktion, Oberflächentechnik, Elektronik und Anlagentechnik, Informatik- und Informationstechnologie sowie BWL und Service. Insgesamt Ausbildungen zu 44 verschiedenen Berufen. Außerdem duale Ausbildung mit Fachhochschulreife (DBFH) für Elektroniker für Betriebstechnik, Industrie- und Fertigungsmechaniker, Kfz-Mechatroniker, Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker Fachrichtung Karosseriebautechnik sowie Industriekaufleute. Bewerbung von August bis September für das Folgejahr. Zudem 40 Plätze für das Stipendiatenprogramm SpeedUp: Finanzielle Unterstützung und internationaler Einsatz. Voraussetzung für die Teilnahme ist eine gute bis sehr gute (Fach-) Hochschulreife. Kooperation mit HS Deggendorf (Elektro- und Informationstechnik), HS Esslingen (Mechatronik & Elektrotechnik) und HS Ingolstadt (Flug- und Fahrzeuginformatik).

# Boehringer Ingelheim Pharma

GmbH & Co. KG

Binger Straße 173  
55216 Ingelheim am Rhein  
T: 061 32-77-0  
www.boehringer-ingelheim.de

## Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Über das Online-formular auf der Website oder in den Stellenausschreibungen  
**ANSPRECHPARTNER. JP, H, W, AZU:** Recruiting Services Ingelheim (9 32 40), Recruiting Services Biberach 0 73 51-54-93969, rs@boehringer-ingelheim.com, **ST, AB:** Silka Detambel (93 6 18), rs@boehringer-ingelheim.com.  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews, außerdem für Trainees Assessment-Center

**Die Gesellschaft.** 1885 von Albert Boehringer in Ingelheim am Rhein gegründet, seitdem ausschließlich in Familienbesitz.  
**Produkte und Marktbedeutung.** Kerngeschäft ist das Erforschen, Entwickeln, Herstellen und Vertreiben 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, Thomypryrin.

Konzernumsatz 2011: 13,17 (Vorjahr: 12,58) Milliarden Euro; das Betriebsergebnis lag bei 2,27 (Vorjahr: 1,89) Milliarden Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit knapp 42.500 Mitarbeiter in 13 Ländern; in Deutschland rund 11.500 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).

**Junior Professionals/Hochschulabsolventen.** Jährlich Bedarf an rund 100 Akademikern mit erster Berufserfahrung und 70 bis 80 Hochschulabsolventen, vor allem Biologen, Chemiker, Pharmazeuten, Mediziner sowie Wirtschaftswissenschaftler, aber auch Ingenieure aus Verfahrenstechnik, Pharmatechnik, Biotechnologie, Chemieingenieurwesen, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Umwelttechnik, Energie- und Versorgungstechnik sowie Kunststofftechnik. Bei Absolventen neben Direkteinstieg auch Trainee-Programme in den Bereichen Pharma-Herstellung, Rechnungswesen/Controlling, Einkauf und Personal. Dauer: maximal 24 Monate. Das Einstiegsgehalt sei „marktüblich“.

**Abschlussarbeiten.** Betreuen regelmäßige Bachelor-, Master-,

Diplomarbeiten. Themen auf Website; in der Regel keine Initiativbewerbungen möglich. Vergütung nach Vereinbarung.  
**Praktikanten.** Bietet vergütete Praktika an allen deutschen Standorten, vor allem in den Bereichen Biopharmazie, Einkauf und Personal, Finanzen/Controlling, Forschung und Entwicklung sowie den Ingenieurbereichen. Dauer: zwischen zwei und sechs Monaten. Vergütung: 450 bis 750 Euro im Monat, je nach Studienfortschritt. Pharmaziestudenten werden in Forschung, Entwicklung und Pharma-Herstellung in Ingelheim und Biberach eingesetzt. Vergütung: 1.000 Euro pro Monat. Außerdem Schülerpraktika zwischen zwei und vier Wochen. Werkstudenten werden auf Anfrage vermittelt, vor allem in Biberach.

**Azubis/Duales Studium.** Bietet 2013 in Deutschland rund 240 Plätze in mehr als 30 Berufen, etwa für Kaufleute für Büro-kommunikation oder Industrie, Biologie- und Chemielaborant, Chemikant und Pharmakant sowie diverse technische Berufe. Zudem Duale Studiengänge in Kooperation mit den Dualen Hochschulen in Ravensburg, Heidenheim und Stuttgart, Abschluss Bachelor of Arts (BWL, Industrie und BWL International Business), Bachelor of Science (Wirtschaftsinformatik, Medizinische Informatik) sowie Bachelor of Engineering (Informationstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Elektrotechnik/Fachrichtung Automation und Maschinenbau/ Fachrichtung Versorgungs- und Energiemanagement). Der Start ist im September.

# Robert Bosch

GmbH

Postfach 10 60 50\_70049 Stuttgart\_07 11-8 11-0\_www.bosch-career.de

**Die Gesellschaft.** Ein Jahr nach seinem 125-jährigen Bestehen gab Bosch Anfang April 2012 bekannt, dass der Chefsessel des Unternehmens Mitte des Jahres von Volkmar Denner übernommen wird. Der neue Vorsitzende der Geschäftsführung des weltgrößten Automobilzulieferers wird damit nicht, wie es Tradition war, von dem Chef der Kraftfahrzeugsparte eingenommen, sondern vom bisherigen Forschungschef. Noch einmal mehr zeigt damit in dem Unternehmen, das vier Milliarden Euro im Jahr für Forschung ausgibt und über 4.100 Patente anmeldet, der Kompass in Richtung Forschung und Entwicklung. Die großen Themen der Zukunft: Elektromobilität im Bereich Auto und bei Haushaltsgeräten deren Vernetzung mit dem Internet.

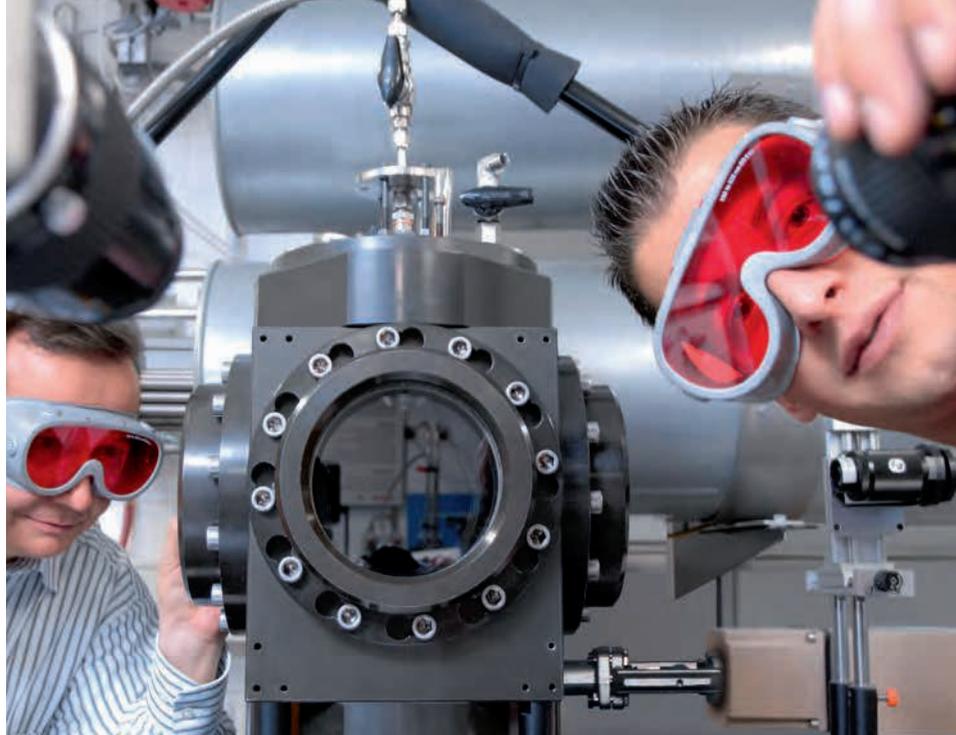
1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch gegründet, ist das Unternehmen über seine Innovationskraft in 126 Jahren zu einem der größten deutschen

Technologie- und Dienstleistungsunternehmen geworden: Die Bosch-Gruppe umfasst die Robert Bosch GmbH und ihre rund 360 Tochter- und Regionalgesellschaften weltweit. Die Anteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung. Die unternehmerische Gesellschafterfunktion hat die Robert Bosch Industrietreuhand KG.

**Produkte und Marktbedeutung.** Das Unternehmen ist gegliedert in die drei Geschäftsbereiche Kraftfahrzeugtechnik, Industrietechnik sowie Gebrauchsgüter und Gebäudetechnik. Als Hersteller von Kraftfahrzeugtechnik ist Bosch weltweit der umsatzstärkste Automobilzulieferer. In diesem Geschäftsbereich, der mit einem Umsatzanteil von 59 Prozent der größte ist, entwickelt, produziert und vertreibt Bosch zum Beispiel Einspritztechnik für Verbrennungsmotoren und Starter, Produkte rund um die Fahrzeugsicherheit wie Antiblockiersysteme und ESP, aber auch mobile Kommunikationstechnik wie zum Beispiel Navigationsgeräte. Zudem entwickelt Bosch Technologien für Hybrid- und Elektrofahrzeuge und bietet Konzepte, Technik und Service für den Kfz-Handel an, etwa Produktschulungen und ein Partnersystem für Werkstätten.

Im Geschäftsbereich Industrietechnik, zu dem auch die Tochtergesellschaft Bosch Rexroth gehört, geht es zum einen um Automatisierungstechnik, also das Antreiben, Bewegen und Steuern in der industriellen Produktion. Zudem ist Bosch nach Unternehmensangaben der weltweit größte Anbieter von Verpackungstechnik und hat sich hier spezialisiert auf Sondermaschinen und Fertigungslinien, etwa für Süßwaren und Pharmazeutika. Ein weiteres Feld ist die

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



Fotovoltaik, für die Bosch unter anderem Wafer herstellt, Solarzellen entwickelt und ganze Solarkraftwerke baut.

Im Bereich Gebrauchsgüter und Gebäudetechnik stellt Bosch Elektrowerkzeuge für den Heimwerker- und professionellen Bedarf her, zum Beispiel Bosch Bohrmaschinen, Akkuschrauber von Skil und Multifunktionswerkzeuge der Marke Dremel. In dem Gemeinschaftsunternehmen BSH (Bosch Siemens Hausgeräte) entwickelt und produziert Bosch überdies sogenannte weiße Ware, also Hausgeräte wie Kühlschränke und Geschirrspüler unter den Marken Bosch, Siemens, Neff, Gaggenau, Constructa und anderen. In diesen Geschäftsbereich gehört auch Sicherheitstechnik, etwa Videoüberwachungsanlagen, und Thermotechnik mit den Marken Junkers, Buderus und Loos.

In allen Geschäftsbereichen zusammen gab Bosch im Jahr 2011 mehr als vier Milliarden Euro für Forschung und Entwicklung aus und meldete weltweit über 4.100 Patente an. Damit nimmt Bosch auf dem Gebiet der Kraftfahrzeugtechnik sowohl beim Deutschen Patent- und Markenamt als auch beim Europäischen

Patentamt und dem United States Patent and Trademark Office Platz eins ein.

Weltweit erzielte das Unternehmen 2011 einen Umsatz von 51,5 (Vorjahr: 47,2) Milliarden Euro. Das Ergebnis vor Steuern lag bei 2,6 (3,4) Milliarden Euro. 77 Prozent seines Umsatzes erzielt das deutsche Traditionsunternehmen inzwischen im Ausland. Die weltweiten Wachstumsschwerpunkte liegen in Asien, gefolgt von Osteuropa und Amerika.

**Standorte und Mitarbeiter.** Bosch-Stammsitz ist Stuttgart, daneben in über 80 deutschen Städten ansässig. Weltweit ist das Unternehmen mit eigenen Niederlassungen in rund 60 Ländern präsent, nimmt man die Vertriebspartner hinzu, so ist es in rund 150 Ländern vertreten. Insgesamt sind über 302.500 Mitarbeiter für Bosch tätig, mehr als ein Drittel davon (119.000) in Deutschland. Die Zentrale liegt in Stuttgart-Gerlingen, die größte Niederlassung in Deutschland in Stuttgart-Feuerbach.

Da Innovationsfähigkeit in dem technologiegetriebenen Unternehmen wettbewerbsentscheidend ist, sind über 28.500 Mitarbeiter

weltweit im Bereich Forschung und Entwicklung tätig.

**Karriere bei Robert Bosch.** 90 Prozent der Führungskräfte des Unternehmens kommen aus den eigenen Reihen. Wer bei Bosch etwas werden will, muss vor allem Fachwissen mitbringen und Leistung zeigen.

Zudem wünscht sich das Unternehmen drei Eigenschaften: soziale Kompetenz, interkulturelles Verständnis und gute Fremdsprachenkenntnisse. Denn zum einen arbeiten in Deutschland viele Mitarbeiter aus dem Ausland, zum anderen werden Auslandseinsätze gern gesehen, denn Wissen soll unternehmensweit ausgetauscht werden. Für Führungskräfte auf den oberen Ebenen sind Auslandsstationen sogar unerlässlich. Über 50 internationale Standorte stehen für temporäre oder permanente Auslandseinsätze offen.

Englisch ist daher im Konzern die zweite Geschäftssprache und weitere Sprachen sind immer von Vorteil. Mit Sprachtrainings und interkulturellen Seminaren werden künftige Auslandsmanager auf ihren internationalen Einsatz vorbereitet. Und nach der Rückkehr helfen Workshops ihnen bei der Wiedereingliederung in die deutsche Organisation.

Auch in anderen Bereichen tut das Unternehmen viel, um seinem selbst gesteckten Anspruch „Der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“ gerecht zu werden. In jährlichen Mitarbeitergesprächen erörtert jeder Angestellte mit seinem Vorgesetzten seine Leistungen, seine Ziele und sein individuelles Potenzial. Durch ein breites Angebot an inner- und außerbetrieblicher Weiterbildung wird kontinuierlich die Entfaltung von Schlüsselkompetenzen gefördert. Weltweit gibt das Unternehmen jedes Jahr rund 200 Millionen Euro dafür aus. Statistisch gesehen besucht jeder Mitarbeiter zwei Seminare im Jahr.

Darüber hinaus vermittele das Robert Bosch Kolleg im Rahmen einer berufsbegleitenden Weiterbildung als „Corporate University“ ausgewählten Mitarbeitern Fachkompetenz auf Universitätsniveau, sagt die Personalabteilung. In Seminaren, Abendveranstaltungen und

Lehrzyklen wird über unternehmensrelevante Themen informiert und diskutiert. Ziel ist es, Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Mitarbeiter mit überdurchschnittlichem Entwicklungspotenzial für Fach- und Führungsaufgaben werden in den weltweiten Förderkreis der Bosch-Gruppe aufgenommen.

Grundsätzlich ist eine Karriere bei Bosch nicht unbedingt an Führungsaufgaben gebunden. Der Aufstieg in einer Fachlaufbahn ist genauso möglich. Darüber hinaus gilt das Prinzip der „Querdurchlässigkeit“, die es ermöglicht, dass Mitarbeiter zwischen den verschiedenen Funktionsbereichen des Unternehmens springen.

**Junior Professionals.** Für 2012 plant das Unternehmen, insgesamt 3.000 offene Stellen mit Akademikern zu besetzen. Rund die Hälfte sollte bereits erste Berufserfahrung mitbringen. Gute Chancen haben Bewerber, die ein Studium in Wirtschaftswissenschaften, Maschinenbau, Elektro- oder Nachrichtentechnik, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen oder Physik absolviert haben. Aktuelle Stellenangebote gibt es in Online-Jobbörsen und unter [www.bosch-career.de](http://www.bosch-career.de) sowie in diversen Printmedien.

**Hochschulabsolventen.** Gefragt sind auch hier vor allem Absolventen der Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Maschinenbau, Elektro- oder Nachrichtentechnik, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen und Physik.

Wichtig dabei: Von allen Bewerbern wird Pioniergeist und unternehmerisches Denken erwartet. Wer bei Bosch Verantwortung übernehmen wolle, müsse bereit sein, selbstständig, also ohne ständige Anstöße von außen, seinen Aufgabenbereich voranzutreiben.

Für Einsteiger, die bereits erste Erfahrung im zukünftigen Aufgabenbereich mitbringen, ist ein Direktstart möglich in den Bereichen Applikation, Einkauf, Fertigung, Forschung/Voraus- und Technologieentwicklung, Hardwareentwicklung, Informationstechnologie, Konstruktion, Logistik, Marketing, Personal, Qualitätsmanagement, Controlling/Accounting/Finanzen, Simulation und Berechnung, aber auch

Jeder Erfolg hat seine Geschichte.



**BOSCH**

Technik fürs Leben

## Viel Hightech. Viele Karrieren.

**Innovationsfähigkeit und Know-how-Vorsprung bestimmen den Bosch Unternehmenserfolg. Meistern Sie zusammen mit uns neue Aufgaben durch Ihre Bereitschaft, ständig Neues zu lernen.** Mit dem Namen Bosch verbinden sich zukunftsweisende Technik und bahnbrechende Erfindungen, die Geschichte geschrieben haben. Heute ist die Bosch-Gruppe ein international führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen.

Beginnen auch Sie Ihre Erfolgsgeschichte bei Bosch! Wir bieten **Absolventen (w/m)** und **Young Professionals (w/m) der Ingenieurwissenschaften** beste Einstiegschancen in ein weltweit agierendes Unternehmen. Und Herausforderungen, die Sie jeden Tag aufs Neue begeistern. Sie finden bei uns eine zeitgemäße Arbeitskultur und weitreichende Angebote, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen!

**Jeder Erfolg hat seinen Anfang.** Weitere Informationen und die Möglichkeit, sich zu bewerben, finden Sie unter:

[www.bosch-career.de](http://www.bosch-career.de)

[facebook.com/BoschKarriere](https://www.facebook.com/BoschKarriere)

in Softwareentwicklung, technischem Vertrieb oder Vertrieb Gebrauchsgüter beziehungsweise Vertrieb Industriebereiche und in Unternehmenskommunikation/PR.

Darüber hinaus bietet Bosch aber auch in vielen Ländern 18- bis 24-monatige internationale Trainee-Programme an. Das Junior Managers Program bereitet auf eine Führungslaufbahn vor und setzt dabei einen Schwerpunkt auf einen von neun möglichen Funktionsbereichen – von Controlling über Fertigung bis zu Informationstechnik und Vertrieb. Die Trainees durchlaufen im gewählten Funktionsbereich vier bis sechs Stationen, davon immer eine im Ausland.

Die Alternative ist das Graduate Specialist Program, das eine Laufbahn als Fachspezialist einleitet. Hier stehen sieben Schwerpunktfunktionen zur Wahl – von Einkauf bis Forschung und Entwicklung – und es werden vier bis sechs Stationen durchlaufen.

Bei den Trainees achtet das Unternehmen auf sehr gute Abschlussnoten, anspruchsvolle Industriepraktika sowie internationale Erfahrung in Form von Auslandssemestern oder Praktika. Sie erhalten einen unbefristeten Arbeitsvertrag, werden während der ganzen Zeit des Programms von einem Mentor begleitet und in Seminaren und Workshops weitergebildet.

Da die Trainee-Programme sehr individuell für jeden Kandidaten zusammengestellt werden, haben sie auch keinen festen Starttermin sondern der Einstieg ist jederzeit möglich.

**Abschlussarbeiten.** Bosch betreut in allen Unternehmensbereichen Abschlussarbeiten, allein 1.200 in Deutschland. Wer keine eigene Idee hat, findet vielleicht ein passendes Thema auf der Website. Außerdem ist es möglich, ein Promotionsprojekt bei Bosch umzusetzen. Bosch unterstützt derzeit 80 Doktoranden – nicht nur finanziell, sondern von der Festlegung des Themas bis zur Publikation. Während dieser Zeit schließen Doktoranden befristete Anstellungsverträge mit dem Unternehmen: Für Arbeiten aus technischen Disziplinen sind sie auf drei Jahre ausgelegt, bei kaufmännischen Doktorarbeiten beträgt der Förderzeitraum zwei Jahre.



**Praktikanten.** Sowohl Schüler – im Rahmen eines einwöchigen Schnupperpraktikums – als auch Studenten im Bachelor- und Masterstudium haben bei Bosch die Gelegenheit, im Rahmen von Vor-, Grund- und Pflichtpraktika sowie von freiwilligen Praktika oder ganzen Praxissemestern Einblicke ins Unternehmen zu gewinnen. Studierende sollten sich zwischen einem und sechs Monaten Zeit nehmen. Wichtig sind Bosch gute Studienleistungen, Teamfähigkeit, Flexibilität und Engagement sowie soziale Kompetenz, interkulturelle Offenheit und gutes Englisch. Weitere Fremdsprachen sind immer ein Vorteil.

Rund 4.800 Plätze werde es 2012 geben, sagt das Unternehmen. Die Praktikanten bekommen Projekte übertragen, für die sie Verantwortung tragen und lernen globale Teamarbeit im direkten Kontakt mit internationalen Kollegen und über virtuelle Netzwerke kennen. Mit anderen Praktikanten treffen sie sich bei Praktikanten-Stammtischen und anlässlich von Seminaren, Sprachkursen und Methodentrainings.

Die Praktika würden vergütet, versichert die Personalabteilung, und außerdem gebe es einen

Verpflegungs- und gegebenenfalls einen Fahrtkosten- oder Mietzuschuss.

In 50 Ländern der Welt bietet Bosch Studierenden die Möglichkeit zu drei bis sechsmonatigen Auslandspraktika. Die Bewerbung läuft direkt über die Niederlassungen vor Ort, die ihre Angebote alle in der Bosch-Jobbörse veröffentlichten.

Wer bei Bosch während seines Praktikums oder während seiner Werkstudententätigkeit besonders überzeugt hat, kann in das Studentenbindungsprogramm „students@bosch“ aufgenommen werden. Die Teilnehmer erhalten regelmäßig Informationen, werden beraten und in Praktika weltweit vermittelt.

**Azubis/Duales Studium.** Mit zahlreichen Lehrwerkstätten und Büros sitzt am Standort Stuttgart-Feuerbach die größte Ausbildungsabteilung von Bosch. 2012 stellt Bosch rund 1.500 neue Auszubildende ein, 2013 werden es in etwa genauso viele sein.

Zudem gibt es viele Duale Studienmöglichkeiten. Ein dreijähriges Studium mit Abschluss Bachelor of Arts gibt es in den Studiengängen Business Administration, Handel, Industrie und International Business. Zum Bachelor of Engineering führen die Studiengänge Elektrotechnik, Informatik (IT-Automotive), Internationales Technisches Projektmanagement (ITP), Maschinenbau, Mechatronik und Solartechnik.

Außerdem bietet Bosch kooperative Studiengänge an, bei denen man einen Ausbildungsabschluss und einen Bachelor of Engineering erreichen kann, in den Studiengängen Automotive Systems Engineering plus Mechatroniker, Fahrzeugtechnik plus Industriemechaniker, Maschinenbau plus Industriemechaniker, Mechatronik (Reutlinger Modell) plus IHK-Abschluss, Mechatronik und Mikrosystemtechnik plus Mechatroniker, Produktionstechnik und Organisation plus Industriemechaniker, Wirtschaftsingenieurwesen Logistik plus Industriekaufmann sowie Wirtschaftsingenieurwesen plus Industriemechaniker.

Alternativ gibt es den Bachelor of Science in Elektrotechnik plus Elektroniker für Automatisierungstechnik, Scientific Programming plus

mathematisch-technischer Softwareentwickler. Als dritte Option offeriert Bosch ein Studium mit vertiefter Praxis, bei dem das Studium durch Praktika und Praxissemester unterbrochen und die Bachelor-Arbeit beim Unternehmen verfasst wird. Hier Bachelor of Engineering in den Studiengängen Elektrotechnik, Maschinenbau, Maschinenbau/Fertigungstechnik und Mechatronik.

Die Bewerbungsphase beginnt jeweils zwölf bis 16 Monate vor Studienstart.

**Besonderheiten.** Insgesamt 50 Millionen Euro investiert Bosch seit 2011 auf die Dauer von zehn Jahren in das Bosch InterCampus Programm. Es fördert Institute und Forschungsprojekte in Deutschland, China, Indien und den USA, die sich mit zentralen Herausforderungen der Zukunft beschäftigen, vor allem mit Elektromobilität, effizienter Erzeugung von Energie und der Reduzierung von Emissionen.

## BEWERBEN

Über das Online-Bewerbsformular. Das Personalwesen ist dezentral organisiert: Jeder Standort besetzt seine Stellen eigenverantwortlich. Das Einreichen mehrerer Bewerbungen parallel an verschiedenen Standorten ist somit möglich.



### ANSPRECHPARTNER

Stehen jeweils bei den Jobangeboten auf der Website

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews, für einzelne Bewerbergruppen auch Tests oder Bewertungstage



Robert Bosch Facebook-Seite für Absolventen und Professionals



Robert Bosch Facebook-Seite für Azubis und Duales Studium

# Brose

## Gruppe

Ketschendorfer Straße 38-50  
96450 Coburg  
T: 0 95 61-21-0  
www.brose.com

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungsformular auf der Website, aber auch per Post oder E-Mail  
**ANSPRECHPARTNER.**

**JP, H:** Wolfgang Schlag (-23 22);  
**AB, ST, SCH:** Lorenz Beier (-19 81);  
**AZU:** Michael Stammberger (-12 87),  
E-Mails an [karriere@brose.com](mailto:karriere@brose.com)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews

**Die Gesellschaft.** International tätiger Automobilzulieferer; 1908 in Berlin als Handelsgeschäft für Automobil- und Flugzeugzubehör gegründet. Im Besitz der Familien Stoschek und Volkmann. Vorsitzender der Geschäftsführung ist heute der langjährige Brose-Manager Jürgen Otto.

**Produkte und Marktbedeutung.** Unter den Top 100 der weltweiten Automobil-Zulieferer, fünfgrößtes Unternehmen in Familienbesitz. Produziert und vertreibt mechatronische Systeme und Elektromotoren für Karosserie und Innenraum von Fahrzeugen. Umsatz 2011: rund 4 Milliarden Euro (Vorjahr: 3,4).

Keine Angaben zum Gewinn.

### Standorte und Mitarbeiter.

Rund 19.000 Mitarbeiter an 45 Standorten; in Deutschland an neun Standorten knapp 8.000 Mitarbeiter. Neben Coburg weitere Zentralstandorte in Hallstadt bei Bamberg, Wuppertal und Würzburg. International Produktions-, Entwicklungs- und Vertriebsstandorte in den USA, Tschechien, Brasilien, Indien und China.

**Junior Professionals.** Nachwuchskräfte mit erstem Praxis-Know-how aus der Automobilbranche haben gute Chancen.

**Hochschulabsolventen.** Gesucht werden Maschinenbauer, Elektrotechniker, Wirtschaftsingenieure, Fahrzeug- und Fertigungstechniker sowie Mechatroniker. Direkteinstieg zum Beispiel in Konstruktion, Entwicklung, Versuch, Elektronik, Qualität, Fertigungsplanung sowie in Einkauf, Controlling und Logistik.

**Abschlussarbeiten.** Themen auf der Website, aber auch Initiativbewerbung mit Angabe des gewünschten Themengebietes möglich. Vergütung: 650 Euro/Monat plus 200 Euro Wohnungszuschuss.

**Praktikanten.** Rund 300 Plätze für drei- bis sechsmonatige Praktika. Voraussetzung: gute Studienleistungen, Begeisterung für Automobiltechnik, gute EDV- und Englisch-Kenntnisse; Vergütung: 650 Euro plus 200 Euro Wohnungszuschuss im Monat.

### Azubis/Duales Studium.

2012 knapp 250 Lehrstellen in Coburg, Hallstadt, Würzburg, Wuppertal und Berlin für angehende Fachinformatiker, Industriekaufleute, Werkzeugmechani-

ker, Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Maschinen- und Anlagenführer sowie Technische Produktdesigner. Außerdem Duale Ausbildung zum Mechatroniker (DBFH) für Schüler mit mittlerer Reife. Abschluss: Fachhochschulreife. Zudem über 60 Plätze für Studium an Dualen Hochschulen Stuttgart und Friedrichshafen in drei Fachrichtungen zum Bachelor of Engineering und in einer Fachrichtung zum Bachelor of Science. Bewerbungen bis Ende September des Vorjahres.

# Commerzbank

AG

Kaiserplatz  
60311 Frankfurt  
T: 0 69-1 36-20  
T: 08 00-58 90 25 81  
www.commerzbank.de

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Über die Website mit Bezug auf den Jobguide  
**ANSPRECHPARTNER.** Erstkontakt über Website oder telefonisch;  
**H:** 08 00-58 90 25 86; für **AZU:** 08 00-1 01 01 59

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



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

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Bietet als Universalbank die ganze Palette an Finanzprodukten und Bankdienstleistungen. Weltweit 14,5 Millionen Privat- und Firmenkunden; zweitgrößtes Kreditinstitut in Deutschland nach der Deutschen Bank. Bilanzsumme 2011: 662 Milliarden Euro, Konzernergebnis 2011: 638 Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Rund 58.160 Mitarbeiter im In- und Ausland. Zentrale in Frankfurt/Main.

**Hochschulabsolventen.** Gesucht sind Absolventen aus allen Fachrichtungen. Einstieg

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

**Abschlussarbeiten.** Nur im Anschluss an ein Praktikum, Themen in Absprache mit dem Fachbereich.

**Praktikanten.** Schnupperpraktika für Realschüler und Abiturienten (ein bis zwei Wochen), Praktika für Studierende im Bachelor- oder Masterstudium aller Fachbereiche. Dauer: mindestens acht Wochen; Vergütung: 700 Euro pro Monat. Nach mindes-

tens zweimonatigem Praktikum oder abgeschlossener Berufsausbildung bei der Commerzbank Aufnahme in Studienkreis für Studenten möglich, die mindestens acht Wochen jährlich bei der Bank arbeiten wollen. Vergütung dann nach Banktarif. Bewerbung um Auslandspraktika direkt an die Auslandsniederlassungen.

**Azubis/Duales Studium.**

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

# Continental

AG

Vahrenwalder Straße 9\_30165 Hannover\_www.continental-karriere.de

**Die Gesellschaft.** 1871 wurde Continental unter dem Namen Continental-Caoutchouc- und Gutta-Percha Compagnie als Aktiengesellschaft gegründet. Das Hannoversche Unternehmen stellte anfangs unter anderem gummierte Stoffe und Massivbereifungen für Kutschen und Fahrräder her. 1898 begann die Gesellschaft mit der Produktion von profillosen Automobil-Luftreifen.

Im Laufe der Jahrzehnte wurde das Produktportfolio immer breiter und die Technik-Kompetenz entwickelte sich weit über den Kautschuk hinaus. Mit der Übernahme von Siemens VDO Automotive im Dezember 2007 ist Continental zu einem der weltweit führenden Zulieferer der Automobilindustrie aufgestiegen. 2009 erwarb das Familienunternehmen Schaeffler 49,9 Prozent an Continental und ist damit größter Aktionär.

**Produkte und Marktbedeutung.** Innerhalb der Automotive-Gruppe steht die Division Chassis & Safety für ganzheitliches Sicherheitsdenken.

Hier wird daran gearbeitet, die Vision vom unfall- und verletzungsfreien Fahren zu verwirklichen. Zur Produktpalette gehören beispielsweise hydraulische Bremssysteme.

Die Division Powertrain verfolgt das Ziel, das Autofahren erschwinglicher und umweltfreundlicher zu machen und zudem den Komfort und Fahrspaß zu steigern. Die Division stellt unter anderem Systeme für Hybridantriebe her.

Die Division Interior arbeitet an der Vision, dass der Fahrer jederzeit alle von ihm benötigten Informationen zur Verfügung hat, auf Wunsch mit der Außenwelt in Kontakt bleibt und dabei die Kontrolle über sein Fahrzeug behält. Produkte wie Radios und Navigationssysteme sorgen dafür, dass der Fahrer „always on“ ist.

Innerhalb der Rubber-Gruppe arbeiten die Experten der Reifendivision laufend an der weiteren Optimierung der sicherheitsrelevanten Eigenschaften von Reifen. Dieser Unternehmensbereich produziert zum Beispiel Reifen für Fahrzeuge der Kompakt-, Mittel- und Oberklasse.

Als Spezialist für Kautschuk und Kunststofftechnologie entwickelt und produziert ContiTech als Technologiepartner und Erstausrüster zahlreiche Produkte und Systeme für die Automobilindustrie und für eine Vielzahl weiterer Industrien.

Das Unternehmen nimmt in einem Großteil seiner Geschäftsbereiche eine führende Marktposition ein und hat teilweise die Marktführerschaft inne. Der Konzern steigerte seinen Umsatz 2011 auf 30,5 (Vorjahr: 26,5) Milliarden Euro. Das Konzernergebnis wuchs im selben Jahr auf 1,24 Milliarden (Vorjahr: 576 Millionen) Euro.

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

# Are you auto-motivated? Welcome!



Bewegt vom Motor des Fortschritts und im Fokus der automobilen Megatrends Sicherheit, Umwelt und Information entwickelt Continental die Zukunft der Mobilität für jedermann.

Willkommen an einem Ort, an dem Ihre Ideen willkommen sind und die Welt verändern können:

[www.continental-karriere.de](http://www.continental-karriere.de) · [www.facebook.com/ContinentalKarriere](https://www.facebook.com/ContinentalKarriere)



**Continental** 



## Im „Automotive Trainee Programm“ erhalten Jungingenieure Einblicke in drei Unternehmensbereiche.

**Standorte und Mitarbeiter.** Continental ist mit 164.000 Mitarbeitern in 46 Ländern vertreten. Ein Großteil ist aktuell in Europa beschäftigt, allerdings wächst das Unternehmen besonders im asiatischen Raum. Aber auch in den USA und in Süd- und Mittelamerika ist Continental mit großen Standorten vertreten.

**Karriere bei Continental.** „Bei Continental sind die Hierarchien flach und wer Verantwortung sucht, findet täglich neue Herausforderungen“, sagt Sehnaz Özden, die weltweit für das Personalmarketing und die Rekrutierung zuständig ist.

Neueinsteiger würden bei Continental intensiv betreut. Sowohl Hochschulabsolventen als auch Junior Professionals nehmen in den ersten Monaten ihrer Beschäftigung an einem standortübergreifenden, obligatorischen Einführungslehrgang teil. Im Anschluss an die

Einarbeitungszeit werden – auf Grundlage jährlicher Entwicklungsgespräche – individuelle Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Im Verlauf einer Karriere sind Wechsel zwischen Divisionen, Geschäftsbereichen und Funktionen üblich, ebenso wie Auslandseinsätze.

**Junior Professionals und Hochschulabsolventen.** Continental ist ständig auf der Suche nach qualifizierten Nachwuchskräften – gerne auch mit erster Berufserfahrung in der Automobil- und Zuliefererindustrie. Dabei können Interessenten direkt einsteigen oder als Trainee das Unternehmen kennenlernen. Zwei der beliebtesten Programme sind das Continental „Explore Programm“ und das 2010 initiierte Continental „Automotive Trainee Programm“. In diesem erhalten Jungingenieure 24 Monate lang Einblicke in möglichst drei Unternehmensbereiche. Es wird ihnen – wenn möglich – selbst

überlassen, entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten und Neigungen, Schwerpunkte in den Bereichen Forschung & Entwicklung, Engineering, Einkauf, Qualität, Controlling oder technischem Marketing und Vertrieb zu setzen. Das Programm sieht vor, dass eine von drei Programmstationen im Ausland absolviert wird.

„Explore“ ist die Nachwuchsinitiative der Reifendivisionen. Die Mitglieder haben hier die Möglichkeit, in internationalen Teams zu arbeiten, ihre Einarbeitung in Projektform selbst zu organisieren und alle Bereiche der Forschung und Entwicklung kennenzulernen. Ein mehrmonatiger Werksaufenthalt ist obligatorisch und kann gerne auch im Ausland absolviert werden.

In Bezug auf die Studienrichtungen liegt der Fokus aktuell besonders auf Absolventen der Bereiche Chemie, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften. Das Unternehmen legt großen Wert auf gute bis sehr gute Englisch-Kenntnisse. Auch auf qualifizierte Praktika – vorzugsweise in der Automobil- und Zuliefererindustrie – wird geachtet. Die Bereitschaft zur internationalen Mobilität, Flexibilität, interkulturelle Erfahrungen sowie eine sehr gute Team- und Kommunikationsfähigkeit sind ebenfalls wichtige Kriterien.

**Abschlussarbeiten und Praktikanten.** Rund 1.200 Studierende haben 2012 die Möglichkeit,

ein Praktikum zu absolvieren oder eine Studienabschlussarbeit im Unternehmen zu schreiben. Beides wird mit 670 Euro monatlich vergütet.

**Azubis/Duales Studium.** Continental bildet unter anderem Industriekaufleute, Fachinformatiker, Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker, Verfahrensmechaniker und Werkzeugmechaniker aus. Vorausgesetzt wird ein guter Schulabschluss mit ausgezeichneten Noten in Naturwissenschaften, Mathematik und Sprachen. Außerdem bietet das Unternehmen duale Studiengänge an, die zum Bachelor of Arts, Wirtschaftsinformatiker (BA) und Bachelor of Engineering (FH) führen. Auch in den kommenden Jahren sollen jährlich etwa 600 junge Menschen ihre Ausbildung oder ein duales Studium bei Continental beginnen. Ausbildungsbeginn ist jeweils der 1. September.

## BEWERBEN

Bewerbungen ausschließlich über die Karriere-Website [www.continental-karriere.de](http://www.continental-karriere.de); Bewerbungen werden nicht nur für einen Standort geprüft.



### ANSPRECHPARTNER

**Junior Professionals,  
Hochschulabsolventen, Praktikanten,  
Abschlussarbeiten:**

Jennifer Pager (05 11-9 38-11 24),  
[jennifer.pager@conti.de](mailto:jennifer.pager@conti.de)

### Auszubildende:

Gudrun Hanke-Hell (05 11-9 38-15 34),  
[gudrun.hanke-hell@conti.de](mailto:gudrun.hanke-hell@conti.de)

### AUSWAHLVERFAHREN

Nach einem Telefoninterview mit Mitarbeitern aus dem Bereich Personal folgt ein erstes Gespräch mit Vertretern der jeweiligen Fachabteilung und einem Vertreter aus dem Personalbereich. Bei positivem Verlauf folgt ein zweites Gespräch oder die Einladung zu einem Assessment-Center.



Continental auf Facebook



# Daimler

AG

Postfach\_70546 Stuttgart\_07 11-17-0\_www.daimler.com

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

**Produkte und Marktbedeutung.** Das Unternehmen gehört zu den international führenden Anbietern von Premium-Pkw und ist – gemessen an Umsatz und Absatz – weltweit größter Hersteller von Nutzfahrzeugen. Zum Markenportfolio zählen neben Mercedes-Benz – eine der wertvollsten Automobilmarken der Welt –

die Marken Smart, Maybach, Freightliner, Western Star, BharatBenz, Fuso, Setra, Orion und Thomas Built Buses.

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

Viele technische Innovationen, die bis heute die Automobilentwicklung prägen, entstanden bei Mercedes-Benz. Dazu zählen etwa die Knautschzone, das Anti-Blockier-System, der Airbag und der Gurtstraffer. Das Unternehmen investiert stark in die Entwicklung alternativer Antriebe wie Hybridmotoren und Brennstoffzellensysteme.

2011 verkaufte der Konzern weltweit 2,1 Millionen Fahrzeuge, davon rund 20 Prozent in Deutschland. Mit einem Umsatz von 106,5 (Vorjahr 97,8) Milliarden Euro, von denen 19,8 Milliarden Euro aus dem deutschen Markt kamen, erreichte Daimler ein Konzernergebnis von 6,03 (Vorjahr: 4,67) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit beschäftigt Daimler 271.000 Mitarbeiter, davon über 167.000 in Deutschland, weitere 20.000 in den USA. In Stuttgart-Untertürkheim befindet sich neben dem Produktionswerk die Konzernzentrale. Das größte Werk ist das in Sindelfingen, wo auch das Mercedes-Benz Technology Center beheimatet ist. Weitere große Standorte sind Hamburg, Rastatt, Bremen, Berlin-Marielfelde, Kassel, Düsseldorf, Würth, Gaggenau,

## CHANCEN FÜR

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



[www.career.daimler.mob](http://www.career.daimler.mob)

## Neue Wege zur nachhaltigen Mobilität. Mit Ihnen.

Für den besten Weg in die Zukunft der Mobilität haben wir einen einzigartigen Kompass – die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die Fähigkeiten jedes Einzelnen und die Möglichkeit, sich ständig weiterzuentwickeln, entstehen in den Teams zukunftsfähige Produkte und unkonventionelle Lösungen. Nicht nur in der Forschung und Entwicklung, sondern z.B. auch in der Produktion, Logistik, im Vertrieb, Einkauf oder in der Informationstechnologie. Nur so überzeugen wir unsere Kunden auch weiterhin mit Automobilen, die in puncto Komfort, Sicherheit und Verbrauch die Richtung vorgeben. Ihr Weg in die Zukunft startet hier. In einem Konzern, in dem alles möglich ist, weil Sie es möglich machen.

Jetzt bewerben unter: [www.career.daimler.com](http://www.career.daimler.com)

**DAIMLER**



Mannheim, Ludwigsfelde und Ulm/Neu-Ulm.

Darüber hinaus hat Mercedes-Benz Pkw weltweit mehr als 17 Produktionsstätten, darunter auch in China. 2012 startet ein neues Werk in Ungarn den Betrieb. Im Vertrieb arbeiten rund um den Globus 50.000 Menschen. Das Geschäftsfeld Finanzdienstleistungen beschäftigt weltweit mehr als 7.000 Mitarbeiter.

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

Die Karriereentwicklung wird im gesamten Konzern mit einem einheitlichen System, dem Management-Instrument „Lead“ gesteuert, das weltweit einheitliche Standards für die Beurteilung und Entwicklung von (Nachwuchs-)Führungskräften anlegt. Es besteht aus aufeinander aufbauenden Prozess-Schritten, die von der Zielentwicklung über die Leistungsbewertung und die Potenzialeinschätzung bis zur Entwicklungsplanung führen. Für die Umsetzung der jeweils notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen gibt es eine unternehmenseigene Akademie, die Daimler Corporate Academy, die Seminare und Trainings für alle Mitarbeiter anbietet.

**Junior Professionals/Hochschulabsolventen.** Seit Jahren ist der Bedarf an Junior Professionals und Hochschulabsolventen weltweit hoch: Neben Direkteinstiegen sollen 2012 allein für das Trainee-Programm CAREer mehrere Hundert Nachwuchskräfte eingestellt werden, davon rund zwei Drittel Ingenieure. Damit will Daim-

ler seine Innovationskraft in Forschung und Entwicklung weiter stärken.

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

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

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

**Praktikanten.** Praktika werden regelmäßig in fast allen Unternehmensbereichen angeboten. Drei bis sechs Monate sollten dafür eingeplant werden. Freie Stellen finden sich auf der Website in der Rubrik Karriere. Auch in der Zeit zwischen Bachelor und Masterstudium sind studentische Praktika möglich. Praktika werden individuell vergütet. Grundvoraussetzung sind überdurchschnittliche Studienleistungen. Praktikanten, die ins Ausland wollen, bewerben sich direkt bei den Auslandsgesellschaften (Kontakt-

daten auf der Website). Zudem gibt es zahlreiche Einsatzmöglichkeiten für Werkstudenten. Die Vergütung unterscheidet sich je nach Vorkenntnissen, Aufgaben und Arbeitszeit.

**Azubis/Duales Studium.** In technischen Berufen wie Kfz-Mechaniker und -Techniker, aber auch in vielen kaufmännischen Aufgabenfeldern stehen Ausbildungsplätze zur Verfügung, insgesamt in fast 50 Berufen. Abiturienten bietet das Unternehmen verschiedene betriebswirtschaftliche und technische Duale Studiengänge an.

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

## BEWERBEN

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



### ANSPRECHPARTNER

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

### AUSWAHLVERFAHREN

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



Daimler auf Facebook



Daimler auf Twitter



## Deloitte

GmbH

Schwannstraße 6  
40467 Düsseldorf  
T: 02 11-87 72-012  
[www.deloitte.com/careers](http://www.deloitte.com/careers)

### Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über die Website.

### ANSPRECHPARTNER.

Recruiting Team (-41 11),  
[career@deloitte.de](mailto:career@deloitte.de)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Bewerbertage und Interviews

**Die Gesellschaft.** Die als Partnerschaft organisierte deutsche Deloitte & Touche GmbH gehört zum weltweiten Verbund von Unternehmen der Deloitte Touche

Tohmtsu Limited (DTTL). Die deutsche Gesellschaft geht zurück auf die Gründung der Bayerischen Revisions- und Vermögens-Verwaltungs-AG im Jahr 1907.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Gehört zu den „Big Four“ der Wirtschaftsprüfungsgesellschaften neben KPMG, PricewaterhouseCoopers und Ernst & Young; bietet Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Unternehmensberatung und Corporate Finance-Beratung an. 2010/2011 internationaler Umsatz von 28,8 (Vorjahr: 26,6) Milliarden US-Dollar, in Deutschland 624 (Vorjahr: 577) Millionen Euro. Zum Gewinn keine Angaben.

### Standorte und Mitarbeiter.

Hauptsitz der DTTL ist New York, deutsche Zentrale in München. Zudem hierzulande 17 Standorte, die größten in München, Düsseldorf, Hamburg, Frankfurt, Hannover und Berlin. Weltweit rund 182.000 Mitarbeiter, davon 4.600 in Deutschland.

**Junior Professionals.** Einstiegsmöglichkeiten vor allem

für Wirtschaftswissenschaftler, -ingenieure, -informatiker und -mathematiker, die praktische Kenntnisse in Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting oder Corporate Finance mitbringen. Wichtig: gute Englisch- und MS-Office-Kenntnisse sowie ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeiten.

**Hochschulabsolventen.** 2012 werden voraussichtlich über 800 Absolventen eingestellt, vor allem Wirtschaftswissenschaftler, -ingenieure, -mathematiker, -informatiker und Juristen. Direkteinstieg in allen vier Bereichen – Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance. Ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeit, Lernbereitschaft und Reisebereitschaft sind wichtig.

**Abschlussarbeiten.** Betreuung von Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten in der Regel nach einem zuvor absolvierten Praktikum. Interessenten können mit Themenvorschlägen auf das Unternehmen zukommen. Vergü-

tung ist Verhandlungssache.

**Praktika.** Etwa 700 Studenten im Hauptstudium, Bachelor-Studenten ab dem dritten Semester und Master-Studenten können in allen Geschäftsbereichen Praktika absolvieren. Mindestdauer sechs Wochen. Auch Werkstudenten in allen Bereichen. Bevorzugt eingesetzt werden Wirtschaftswissenschaftler, -ingenieure, -informatiker, -mathematiker und Juristen, idealerweise mit erster praktischer Erfahrung. Vergütung liegt bei mindestens 800 Euro, Lohn für Werkstudenten ist Verhandlungssache. Über Global Internship Program werden Plätze im Ausland vergeben. Bewerben hierum sowohl über die deutsche Zentrale als auch über Büros im Ausland direkt. Auch Schüler haben Chancen auf ein unbezahltes Praktikum, wenn sie gute Noten mitbringen.

#### **Azubis/Duales Studium.**

Ausgebildet werden Steuerfachangestellte, Kaufleute für Bürokommunikation, Bürokaufleute sowie Fachinformatiker für Systemintegration und Anwendungsentwicklung. Start immer am 1. August. Für Steuerfachangestellte daneben Möglichkeit zum Kombistudium, das verkürzte Ausbildung sowie begleitendes Studium mit Abschluss Bachelor of Arts in Tax & Accounting umfasst. Im Rahmen von dualen Studiengängen kann zudem der Bachelor of Arts erworben werden mit Studienschwerpunkten in Steuer- und Prüfungswesen, Banken und Bausparkassen, Wirtschaftsinformatik, BWL (Industrie und Dienstleistungsmanagement) oder Immobilienwirtschaft. Beginn jeweils am 1. Oktober.

## Deutsche Bahn

AG

Potsdamer Platz 2  
10785 Berlin  
T: 0 30-2 97-0  
[www.deutschebahn.com/karriere](http://www.deutschebahn.com/karriere)

#### **Chancen FÜR**

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

**BEWERBEN.** Bevorzugt über die Website - immer mit Bezugnahme auf den Jobguide; Infos zu Auslandspraktika bei DB Schenker unter [www.dbschenker.com](http://www.dbschenker.com)  
**ANSPRECHPARTNER.** Sind der jeweiligen Stellenausschreibung zu entnehmen  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Fallstudien, Interviews, Assessment-Center.

**Die Gesellschaft.** 1994 aus Deutscher Bundesbahn und Deutscher Reichsbahn entstanden. Heute eines der führenden Mobilitäts- und Logistikunternehmen weltweit. Portfolio ist in neun Geschäftsfelder strukturiert. Dabei ist die Deutsche Bahn AG für den Bereich Infrastruktur mit DB Netze Fahrweg, DB Netze Personenbahnhöfe und DB Netze Energie verantwortlich. Weitere sechs Geschäftsfelder sind unter der Holding DB Mobility Logistics AG gebündelt und umfassen die Mobilitäts- und Logistikaktivitäten: DB Bahn Fernverkehr, DB Bahn Regio, DB Arriva, DB Schenker

Rail, DB Schenker Logistics und DB Dienstleistungen. Die DB Mobility Logistics AG ist 100-prozentige Tochter der DB AG und bildet innerhalb des DB-Konzerns einen Teilkonzern.

#### **Dienstleistungen und Marktbedeutung.**

Erbringt seine Leistungen in drei wesentlichen Bereichen: Personenverkehr, Infrastruktur sowie Transport und Logistik. Kern ist das Eisenbahngeschäft mit täglich mehr als zehn Millionen beförderten Personen und 412 Millionen Tonnen beförderter Güter. Außerdem 96 Millionen Sendungen auf der Straße, 1,1 Millionen Tonnen Luftfracht und über 1,7 Millionen Tonnen Seefracht. Umsatz 2011: 37,9 (Vorjahr: 34,4) Milliarden Euro; Jahresüberschuss: 1,33 (1,05) Milliarden Euro.

#### **Standorte und Mitarbeiter.**

Rund 295.000 Mitarbeiter in 130 Ländern, davon 193.000 bundesweit. Standorte im gesamten Bundesgebiet, die Konzernzentrale ist in Berlin.

**Junior Professionals.** Bedarf besteht vorwiegend an Ingenieuren, Kaufleuten und ITlern.

#### **Hochschulabsolventen.**

2012 Bedarf an circa 600 Hochschulabsolventen mit dem Abschluss Bachelor, Master oder Diplom für die Einstiegsprogramme „TrainDirect“ und „Train Tec“. Gefragt sind unter anderem Verkehrs-, Wirtschafts- und Bauingenieure, Maschinenbauer, Elektrotechniker, Nachrichtentechniker und Wirtschaftswissenschaftler.

**Abschlussarbeiten.** Arbeiten werden betreut, Themenvorschlä-

ge kommen von den Bewerbern. Vergütung nur bei Mitarbeit im Unternehmen.

**Praktika.** 1.300 Praktika für Studierende aller Studienrichtungen, die sich ab Ende des 3. Semesters bewerben können.

Die Praktikumsdauer ist auf zwei bis sechs Monate angelegt. Auslandspraktika gibt es bei DB Schenker. Alle Praktika werden vergütet.

**Azubis/Duales Studium.** Mehr als 9.000 Azubis in 25 Berufen, darunter rund 800 im Dualen Studium.



## Deutsche Börse Group

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

### Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Über das Bewerbungsformular auf der Website  
**ANSPRECHPARTNER.**

Bewerberhotline (-1 18 10);  
career@deutsche-boerse.com

### AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews, Fallstudien;  
Assessment-Center für Auswahl der Auszubildenden

**Die Gesellschaft.** Trägergesellschaft der öffentlich-rechtlichen Frankfurter Wertpapierbörse (FWB). Zur Unternehmens-

gruppe gehören die Terminbörse Eurex, Handelsplatz für Futures und Optionen, das Clearinghaus Eurex Clearing sowie Clearstream, eine Abwicklungs- und Verwahrorganisation für den Wertpapierhandel. Seit 2001 selbst börsennotiert, stieg 2002 in den Dax auf; Aktien sind überwiegend im Besitz von internationalen, institutionellen Investoren.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Handel mit Wertpapieren (vollelektronische Plattform Xetra und Xetra Frankfurt Spezialistenhandel auf dem Parkett 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 2011 rund 2,2 (2010: 2,1) Milliarden Euro), Jahresüberschuss 871 (2010: 395) Millionen Euro.  
**Standorte und Mitarbeiter.** Rund 3.600 Mitarbeiter, die

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

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

**Hochschulabsolventen.** Karriereperspektiven für Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker und Mathematiker, aber auch für Geisteswissenschaftler und Juristen. Voraussetzungen: neben fachlichen Qualitäten auch Spaß an Team- und Projektarbeit. Kandidaten sollten kommunikationsstark und verantwortungs-

bewusst sein. Sehr gute Englisch-Kenntnisse sind ein Muss.

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

**Praktikanten.** Rund 200 Plätze jährlich für Studierende; bevorzugte Fachrichtungen sind Wirtschaftswissenschaften, Rechts- und Geisteswissenschaften, Informatik, Physik sowie Mathematik. Die Mindestdauer liegt bei drei Monaten, gerne länger, beispielsweise im Rahmen eines Praxissesters. Vergütung von 820 Euro im Monat, studentische Aushilfen verdienen ab 11 Euro/Stunde (max. 19 Stunden/Woche).

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

## Deutsche Lufthansa

AG

Airportring  
60546 Frankfurt am Main  
www.be-lufthansa.com

### Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Über die **Karriere-seite im Netz, mit Hinweis auf den Jobguide**

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

**Die Gesellschaft.** Weltweit operierendes, börsennotiertes Luftverkehrsunternehmen mit rund 400 Konzern- und Beteiligungsgesellschaften.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Fünf Geschäftsfelder: Passage Airline Gruppe, Logistik (internationaler Frachtverkehr), Technik (Wartung, Überholung, Instandhaltung und Reparatur für über 600 Kunden), LSG Sky Chefs (weltweit führend im Airline-Catering-Geschäft), IT- Services (IT-Dienstleister) sowie weitere Aktivitäten, etwa Lufthansa Flight Training und Versicherer Delvag. Umsatz 2011 über 28,7 (Vorjahr: 26,4) Milliarden Euro und Ebit von 734 Millionen Euro (Vorjahr 1,5 Milliarden).

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

**Junior Professionals und Hochschulabsolventen.**

Zwischen 250 und 300 Hochschulabsolventen steigen jährlich ein: Informatiker, Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler. Direkteinstieg als Ingenieur in Produktion, Engineering und Logistik, als Wirtschaftswissenschaftler im Bereich Finance/Controlling, Einkauf oder Strategie. Darüber hinaus einige Trainee-Programme für alle Fakultäten.

**Abschlussarbeiten.** Themen für

Diplomarbeiten auf der Website, besonders für die Studiengänge Informatik, Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwesen und Mathematik.

**Praktikanten.** Jährlich zwischen 1.000 und 1.500 Plätzen für Praktikanten in nahezu allen Unternehmensbereichen im In- und Ausland, überwiegend jedoch im Inland. Dauer: drei- bis sechs Monate für Studierende. Voraussetzungen: ab dem dritten Semester oder mit Zwischenprüfung, sehr gute Kenntnisse in Deutsch und Englisch, erste Praxiserfahrung, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. Sehr gute Praktikanten werden in die Bindungs- und Förderprogramme mit Workshops, Infoveranstaltungen und Auslandspraktika aufgenommen. Bewerbungen nur online und mindestens drei bis vier Monate im Voraus. Die Vergütung beträgt in der Regel 550 Euro pro Monat.

**Azubis/Duales Studium.** Zweijährige Schulung in Bremen zum Nachwuchspiloten; Bewerbung ab 17 Jahre mit Zeugnis der elften/zwölften Klasse; bei Ausbildungsbeginn müssen die Bewerber aber mindestens 18 Jahre alt sein, Abitur haben und zwei anspruchsvolle Eignungsuntersuchungen beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) in Hamburg Fuhrbüttel durchlaufen haben. Infos: www.lufthansa-pilot.de. Darüber hinaus Angebote in über 30 technischen und kaufmännischen Berufen, darunter Speditions- und Servicekaufleute, Fluggerätemechaniker, Verfahrensmechaniker sowie duale Studienangebote mit Abschluss Bachelor oder Master.

# Deutsche Post

AG

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)

Chancen FÜR

Junior Professionals (JP):

Hochschulabsolventen (H):

Abschlussarbeiten (AB):

Studentische Praktikanten (ST): +

Werkstudenten (W): -

Azubis/Duales Studium (AZU): +

Schul-Praktikanten (SCH): +

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungsformular auf der Karriere-Website: [www.dp-dhl.de/karriere](http://www.dp-dhl.de/karriere)

**ANSPRECHPARTNER.**

+ Service Center Bewerbermanagement, Mo.-Fr. 8 - 17 Uhr,

+ Bewerberhotline 0180 1001111

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

**Die Gesellschaft.** Vom Staatsunternehmen Deutsche Bundespost (1990) über einen europäischen Brief- und Paketdienstleister entwickelte sich das

Foto: DHL



Unternehmen zum global tätigen, börsennotierten Konzern. Seit November 2000 an der Börse und seit März 2001 im Dax 30 notiert. Der Verkauf der Anteile an der Deutschen Postbank AG an die Deutsche Bank AG wurde im Februar 2012 abgeschlossen.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Ist seit Erwerb des britischen Unternehmens Exel Ende 2005 weltweit das größte Post- und Logistikunternehmen. Mit

den Marken DHL und Deutsche Post verfügt die Gruppe über ein breit gefächertes Angebot im internationalen Expressgeschäft, bei Luft- und Seefracht, im Straßen- und Schienentransport sowie der Kontraktlogistik. In Deutschland: Universal-Postdienstleister, bietet Dialogmarketing und Gesamtlösungen für die Unternehmenskommunikation.

Konzernumsatz 2011: 53 (Vorjahr: 51,5) Milliarden Euro; Konzerngewinn: 1,7 (Vorjahr: über 2,5) Milliarden Euro. Den Rückgang um 54 Prozent erklärt das Unternehmen mit Bewertungseffekten aus dem Verkauf der Postbankanteile. Ohne diese Effekte wäre der Konzerngewinn um 50,6 Prozent gestiegen.

#### **Standorte und Mitarbeiter.**

Hauptsitz ist Bonn. Rund 470.000 Mitarbeiter in mehr als 220 Ländern und Territorien.

#### **Junior Professionals/Hochschulabsolventen.**

Gute Chancen unter anderem für Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsingenieure und (Wirtschafts-)Informatiker. Einstieg unter anderem über das 18-monatige Trainee-Programm „Grow“ (Graduate Opportunities Worldwide) mit internationalem Einsatz. Erwartet werden sehr gute Englischkenntnisse, Auslandserfahrung und die Fähigkeit, komplexe und globale Aufgabenstellungen analysieren zu können.

**Abschlussarbeiten.** Die Betreuung von Abschlussarbeiten ist nach einem erfolgreich absolvierten Praktikum möglich.

**Praktikanten.** Plätze besonders für Studenten der Wirtschaftswissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens und der

(Wirtschafts-)Informatik, unter anderem im Praktikanten-Programm „Join“. Voraussetzungen zur Aufnahme: überdurchschnittliche Leistungen im Studium und sehr gutes Englisch. Dauer: zwei bis sechs Monate. Für Schüler werden ein- bis dreiwöchige Praktika angeboten.

#### **Azubis/Duales Studium.**

Rund 2.100 Ausbildungs- und Studienplätze jährlich. Ausbildung unter anderem für Bürokaufleute, Elektroniker für Betriebstechnik, Fachinformatiker, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachlageristen, Immobilienkaufleute, Informatikkaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation, für Dialogmarketing, für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Luftverkehrskaufleute, Mechatroniker, Medizinische Fachangestellte, Personaldienstleistungskaufleute, Servicekräfte für Dialogmarketing, Sozialversicherungsangestellte.

Außerdem Duale Studienangebote mit Abschluss Bachelor of Arts BWL in den Richtungen Accounting und Controlling, Consulting und Controlling, Dienstleistungsmanagement, Dienstleistungsmarketing, Industrie, Spedition/Logistik, Service Management; außerdem Bachelor of Engineering in den Richtungen Facility Management und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Bachelor of Science in Informatik, International Business IT, Wirtschaftsinformatik in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, der Fachhochschule Berlin/Hochschule für Wirtschaft und Recht und der Europäischen Fachhochschule.



# Deutsche Telekom

AG

Friedrich-Ebert-Allee 140\_53113 Bonn\_02 28-1 81-0\_www.telekom.com

**Die Gesellschaft.** Die Deutsche Telekom ist einer der größten Telekommunikationsanbieter Europas. In seiner jetzigen Form existiert das Unternehmen seit 1995. Es ging im Zuge der Privatisierung der staatlichen Deutschen Bundespost aus deren Telekommunikations- und Fernmeldediensten hervor. Seit 1996 ist die Deutsche Telekom AG börsennotiert und gehört seitdem zu den Dax-30-Unternehmen. Die Bundesrepublik Deutschland hält direkt 14,83 Prozent und indirekt über die KfW Bankengruppe weitere 16,87 Prozent der Aktien. Die Mehrheit der Aktien (57,88 Prozent) befindet sich jedoch in Streubesitz.

Im Zuge der Umwandlung zur „One Company“, die von Konzernchef René Obermann umgesetzt wurde, entstand 2010 die Telekom Deutschland GmbH, in der T-Mobile Deutsch-

land und T-Home aufgingen. Seither werden Produkte rund um Festnetz, Mobilfunk, Internet und IPTV aus einer Hand angeboten.

Das Unternehmen ist in fünf operative Segmente gegliedert: Deutschland, Europa, USA, Systemgeschäft sowie Konzernzentrale & Shared Services. Tochterunternehmen und Beteiligungen hat der Konzern in aller Welt, mit starkem Schwerpunkt auf Europa, aber auch in Nord-, Mittel- und Südamerika sowie in China, Japan, Singapur und Hongkong.

## Dienstleistungen und Marktbedeutung.

Die Deutsche Telekom betreibt technische Netze (Glasfaser/Breitband sowie UMTS, HSPA und LTE) und bedient mit IT- und Telekommunikationsdienstleistungen (Festnetz, Internet und Mobilfunk) sowohl Firmenkunden als auch Privathaushalte.

Mit einer neuen Strategie, die sie unter die Überschrift „Verbessern – Verändern – Erneuern“ gestellt hat, will die Telekom bis 2015 ihr klassisches Anschlussgeschäft im Festnetz und Mobilfunk weiter stabilisieren und die Leistung verbessern. Dazu wurde bereits im Frühjahr 2010 die Telekom-Tochter T-Mobile UK in ein Joint Venture mit France Télécom eingebracht, das unter der Firmierung „Everything Everywhere“ Marktführer in Großbritannien ist. Überdies sicherte sich die Telekom Anteile an dem polnischen Telekommunikationsunternehmen PTC.

Für das Stammgeschäft, den Betrieb von Netzen und IT, sieht die Strategie vor, dass Marktanteile durch weitere Integration von Festnetz- und Mobilfunknetzen in Europa verteidigt werden. Zudem wird weiter in den Ausbau des Breitbandnetzes investiert. In Deutsch-

## CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	+
(Wirtschafts-)Informatiker	+
(Wirtschafts-)Ingenieure	+
Elektro-/Nachrichtentechnik-Ingenieure	+
Telekommunikationstechnik-Ingenieure	+
Telekommunikationsinformatiker	+
Naturwissenschaftler	+
Geisteswissenschaftler	+



land ist die Telekom hier Marktführer mit über zwölf Millionen Breitbandanschlüssen. Nun wird das Glasfaser-Netz in mehreren Ländern ausgebaut.

Darüber hinaus sollen neue Wachstumsbereiche erschlossen werden, um den Umsatzrückgang aus dem traditionellen Netzgeschäft auszugleichen. Dabei geht es zum einen um das „vernetzte Zuhause“, also die Steuerung von Haushaltsgeräten, Heizungen, Fernsehern oder Garagentoren über mobile Internetanwendungen. Zum anderen sollen eigene Inhalte ausgebaut werden, etwa von der Scout-Gruppe. Hierzu gehört auch das europäische TV-Geschäft, in dem die Telekom nach eigener Aussage 2011 die Zahl ihrer „Entertain“-Kunden in Deutschland auf 1,4 Millionen erhöhen konnte und in Süd- und Osteuropa inzwischen 2,6 Millionen Kunden bedient. Den Umsatz mit dem mobilen Internet will die Telekom bis 2015 auf etwa zehn Milliarden Euro steigern. Die entsprechenden Endgeräte, vor allem Smartphones, stellen inzwischen einen Großteil der vermarkteten Mobiltelefone.

Wachsen soll auch das Geschäft mit sogenannten ICT-Lösungen, also Angeboten aus Informations- und Telekommunikationstechnologie für Großkunden. Hier bietet die Großkundensparte T-Systems mit einer weltumspannenden Infrastruktur aus Rechenzentren und Netzen sogenannte Cloud Services an, also die Verlagerung von Rechenleistung und Intelligenz ins Internet, bei der die Kunden ihre IT-Leistung nach Bedarf beziehen und bezahlen. Schon jetzt, sagt das Unternehmen, kämen 80 Prozent des SAP-Geschäfts von T-Systems „aus der Wolke“.

Zudem realisiert T-Systems im Konzern ICT-Lösungen auf dem Wachstumsfeld „intelligente Netze“. Schwerpunkte sind hier die Felder Energie mit sogenannten Smart Metering Lösungen rund um das hoch-komplexe Energienetz der Zukunft, das vernetzte Auto mit der Integration von Fahrzeugen ins Internet und in Unternehmensprozesse und drittens das Gesundheitswesen mit Lösungen für die Vernetzung von Ärzten, Patienten und Krankenkassen.

Im Geschäftsjahr 2011 erwirtschaftete die Deutsche Telekom international einen Umsatz



von 58,7 (Vorjahr: 62,4) Milliarden Euro und erreichte damit einen bereinigten Konzernüberschuss von 2,9 (3,4) Milliarden Euro. Der Auslandsanteil am Umsatz wächst seit Jahren und liegt inzwischen bei fast 60 Prozent.

**Standorte und Mitarbeiter.** Von den 235.000 Mitarbeitern, die das Unternehmen Ende 2011 beschäftigte, war knapp die Hälfte im Ausland tätig – in 50 Ländern auf allen Kontinenten. In Deutschland ist die Telekom flächendeckend vertreten, neben der Konzernzentrale in Bonn sind die größten Standorte in Frankfurt, Berlin, Stuttgart, München und Darmstadt.

**Karriere bei der Deutschen Telekom.** Die Karriereentwicklung im Konzern folgt beschriebenen Entwicklungspfaden für die Experten- und Führungslaufbahn: Interne Experten ohne Führungsverantwortung entwickeln sich im Rahmen des Programms „Go ahead!“ und können sich über fünf Stufen in immer höherwertige Experten-Positionen hinein bewegen. Entsprechend folgen Mitarbeiter mit Führungsverantwortung dem Laufbahnmodell „Step up!“, das ebenfalls über fünf Ebenen führt.

„Grundsätzlich kann man sich zwischen den Entwicklungspfaden, Funktionen und Geschäftsfeldern bewegen oder eine internationale

Aufgabe ansteuern“, sagt Peter Körner, Leiter Personalentwicklung Konzern. An diesen Möglichkeiten orientieren sich auch die individuellen Entwicklungspläne, die im Rahmen von Feedbackgesprächen mit den Vorgesetzten erstellt werden und in Entwicklungsmaßnahmen on-the-job und off-the-job münden.

Für Führungskräfte gibt es zum einen ein Führungskräfteentwicklungsprogramm, zum anderen ein Leadership Excellence Program, das unter anderem auf internationale Einsetzbarkeit zielt. Der Internationalisierung dient auch das Programm „Telekom X-change“, bei dem High Potentials drei bis sechs Monate innerhalb des Konzerns „ausgeliehen“ werden, um interkulturelle Kompetenz zu erwerben, länderübergreifende Netzwerke aufzubauen und ihren fachlichen Horizont zu erweitern.

Eine Vorreiterrolle unter den Dax-Unternehmen nimmt die Deutsche Telekom mit der Entscheidung ein, weltweit eine Quote für Frauen im Management einzuführen: Bis Ende 2015 sollen 30 Prozent der Führungspositionen im Konzern mit Frauen besetzt sein. „Das ist kein Diktat einer falsch verstandenen Gleichmacherei, sondern ein Gebot der Fairness und eine handfeste Notwendigkeit für unseren wirtschaftlichen Erfolg“, begründet Telekom-Chef Obermann die Entscheidung.

Ein Jahr nach Einführung der Quote hatte das Unternehmen zwei Frauen in den Konzernvorstand berufen und die Zahl der Frauen in dem 66-köpfigen Business Leader Team – eine Ebene unterhalb des Vorstands – von zwei auf sieben erhöht. Die Frauenquote im Führungskräftebereich wurde zwischen Februar 2010 und September 2011 konzernweit von 19 auf 23,3 Prozent erhöht.

Begleitend zur Quote werden Elternzeit- und flexible Arbeitszeitmodelle sowie Kinderbetreuungsangebote und Unterstützungsleistungen im Alltag ausgebaut.

Um Mitarbeitern ohne akademische Weihen neue Perspektiven aufzeigen zu können, entstand „Bologna@Telekom“: eine Initiative, über die Mitarbeiter berufsbegleitend ihren Bachelor oder Master absolvieren können. Jährlich können 200 qualifizierte Mitarbeiter unter elf Bachelor- und 13 Master-Studiengängen an sieben Hochschulen wählen, darunter die unternehmenseigene Hochschule für Telekommunikation in Leipzig.

**Junior Professionals und Hochschulabsolventen.** Einen besonderen Personalbedarf hat derzeit vor allem die Großkundensparte T-Systems, in der weltweit rund 48.200 Mitarbeiter die Netze und Rechenzentren für die Informations- und Kommunikationstechnik multinationaler Konzerne und öffentlicher Institutionen betreuen. T-Systems ist nach eigener Aussage weltweit die Nummer eins, wenn es darum geht, Kunden mit SAP dynamisch skalierbar zu bedienen (Cloud Computing). Hier werden ITler benötigt, die Aufgaben als IT-Consultant, IT-Architekt, Projektmanager oder SAP-Berater übernehmen.

Eine größere Zahl von Neueinstellungen wird innerhalb der T-Systems in nächster Zeit der Bereich System Integration vornehmen. Hier werden Technologien und Systeme für die Geschäftsbereiche der Telekom sowie für zahlreiche Großkunden entwickelt. Zum Beispiel wurde hier die Basis für DSL und UMTS geschaffen und hier werden Pilotprojekte wie das deutsche IPv6-Testnetz betreut, aber auch individuelle Software, Applikationen und IT-

Lösungen für Kunden aus der Automobil- und der Logistikbranche, aus dem öffentlichen Sektor und dem Gesundheitswesen erstellt.

Über die T-Systems hinaus stellt das Unternehmen bevorzugt Wirtschaftsinformatiker und Wirtschaftsingenieure sowie Informatiker und Bewerber aus technisch orientierten Studiengängen ein. Chancen haben bisweilen auch Geisteswissenschaftler, etwa Psychologen für den Einsatz in der Personalabteilung. Gern gesehen sind Kandidaten, die außer ihrer Fachkarriere „auch mal etwas anderes gemacht haben“, wie Personalentwickler Peter Körner betont.

Für Nachwuchskräfte mit maximal einem Jahr Berufserfahrung bietet sich der „Jump in!“ genannte Direkteinstieg an, für den die Fachbereiche konkrete Positionen ausschreiben. Neben Netzwerkveranstaltungen und Schnittstelleneinsätzen erhält jeder Kandidat ein individuell verwendbares Weiterbildungsbudget.

Etwa 50 Plätze hat die Telekom darüber hinaus pro Jahr für den Einstieg über „Start up!“ geschaffen. Gesucht sind hierfür „Top-Leute“, die direkt im Umfeld des Vorstands einsteigen und mitarbeiten können. Das 15 Monate dauernde Programm umfasst fünf Einsätze, darunter einen im Ausland, ist aber ansonsten weder auf Bereiche noch Projekte oder Positionen festgelegt. Die einzelnen Bausteine werden individuell zwischen Mentor und Nachwuchskraft besprochen.

Einstiegsmöglichkeiten bieten sich für hochqualifizierte Absolventen und Professionals auch im Inhouse-Consulting, dem Center for Strategic Projects (CSP). Der Einstieg kann hier entweder direkt oder im Rahmen von „Start up!“ erfolgen. Das CSP ist zentral in Bonn angesiedelt und hat die Aufgabe, Transformationsprojekte und organisatorische Veränderungen im Unternehmen anzustoßen.

**Abschlussarbeiten.** Themen für praxisorientierte Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten, die im Unternehmen betreut werden, ergeben sich in der Regel im Rahmen eines Praktikums. Sie werden aber auch über die Jobbörse ausgeschrieben. Der Telekom liegt viel daran, dass sich die Studierenden auf ihre Abschlussarbeit



konzentrieren und daher nicht parallel im Unternehmen arbeiten.

**Praktika.** Praxiseinsätze bietet die Telekom für Schüler wie für Studierende an. Studierende werden in allen Konzernbereichen eingesetzt. Da die Telekom sich der zeitlichen Restriktionen von Bachelor-Studierenden bewusst ist, bietet sie das „Flexikum“ an, ein flexibles Praktikum, das sich besser mit Studium und Prüfungen vereinbaren lässt, weil die Arbeitszeit individuell planbar ist und das Praktikum sich über ein ganzes Jahr erstrecken kann.

Gute Chancen haben Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsinformatiker und Wirtschaftsingenieure sowie Studierende der Informatik und technischer Studienrichtungen, ebenso wie Geisteswissenschaftler und Psychologen. Freie Plätze veröffentlicht der Konzern auf seiner Website.

Das Unternehmen wünscht sich Bewerber, die sich besonders durch Teamfähigkeit auszeichnen und kommunikativ sind. Außerdem sollten sie neben Deutsch auch Englisch fließend beherrschen und idealerweise schon berufsrelevante Erfahrung gesammelt haben. Wichtig ist eine gewisse Branchenaffinität und, dass die Praktikanten bereits soziales oder gesellschaftliches Engagement gezeigt haben.

Der Konzern vergütet Praktika je nach Qualifikation mit 600 bis 1.000 Euro pro Monat. An ein Praktikum kann sich eine Werkstudententätigkeit anschließen, etwa für eine festgelegte Projektzeit im Bereich Product & Innovations. Angebote für Auslandspraktika sind über die globale Jobsuche zu finden und Bewerbungen

können darüber direkt an die Landesgesellschaften gerichtet werden.

Schüler werden für ein bis drei Wochen gerne da eingesetzt, wo das Unternehmen auch Ausbildungsberufe anbietet, um ihnen diese nahezubringen. Die Plätze werden daher auch über die Telekom-Ausbildungsabteilung vergeben.

**Azubis/Duales Studium.** Insgesamt sind bei der Telekom mehr als 10.000 Nachwuchskräfte in Ausbildung, darunter viele, die ein Duales Studium absolvieren. Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen IT und Technik, aber auch im Service und Vertrieb. Insgesamt elf verschiedene Duale Studiengänge bietet das Unternehmen in Kooperation mit regionalen Hochschulen und Akademien sowie der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig (HfTL) an. Mögliche Abschlüsse sind hier der Bachelor of Engineering in Informationstechnik oder Telekommunikationsinformatik sowie der Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik.

## BEWERBEN

Online, immer mit Hinweis auf den Jobguide



### ANSPRECHPARTNER

Recruiting & Talent Service

(07 11-9 72-8 00 00),

jobs@telekom.de;

Informationen auch über die

Jobs&More-App (iOS und Android),

Facebook und Twitter

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews und diverse Tests,

für Absolventen Gruppen-Assessments,

ansonsten Einzel-Assessments



Deutsche Telekom auf Facebook



Deutsche Telekom auf Twitter

Imteamdenker. Kundenwunscherkenner. Innovationstreiber. Ideenteiler. Kommunikationswegbereiter. Chance  
nver  
sver  
ter. In  
wuns  
nstre  
unikat  
cenve  
onsvernetzer. Zukunftsges  
taler. Imteamder  
nwunscherkenn  
nverwirklicher. Ideenteiler.

## Wir suchen:

Informatiker/innen  
Wirtschaftsinformatiker/innen  
Technische Betriebswirte/innen  
Mathematiker/innen  
sowie andere technische,  
natur- oder ingenieurwissen-  
schaftliche Talente

[www.telekom.com/jobsuche](http://www.telekom.com/jobsuche)



Phone. Click. Job.  
Jobs jetzt auch mobil  
finden mit unserer  
App Jobs & More.

Erleben, was verbindet.





## Dr. Oetker

Dr. August Oetker  
Nahrungsmittel KG

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

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Hinweis auf den Jobguide über das Online-Bewerbungssystem auf der Website

### ANSPRECHPARTNER. JP:

Personalreferent des Fachbereichs;  
**Trainees:** Daniela Müller (-29 49);  
**AB, ST:** Christian Bleeker (-33 19);  
**AZU, SCH:** Birgit Scholz (-25 50);  
alle E-Mails: personal@oetker.de  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Einzelinterviews für alle Bewerber; für Auszubildende noch Tests

**Die Gesellschaft.** Die Dr. Oetker Nahrungsmittel KG ist im Ge-

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

### Produkte und Marktbedeutung.

Mit rund 350 verschiedenen Produkten im deutschen Lebensmitteleinzelhandel vertreten und nach eigenen Angaben in fast allen seiner Sortimente Marktführer, z.B. Backartikel und Backmischungen, Dessert- und Müsliprodukte sowie Pizzen und Snacks. Erzielt rund 65 Prozent des Umsatzes im Ausland. 2011: 676 (Vorjahr: 654) Millionen Euro in Deutschland und 1,95 (Vorjahr: 1,94) Milliarden Euro weltweit. Keine Angaben zum Gewinn.

### Standorte und Mitarbeiter.

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

**Junior Professionals/Hochschulabsolventen.** Nach Bedarf Stellen für Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung. Zudem 2012 etwa fünf bis sechs Plätze für internationales Trainee-Programm. Dafür erwünscht: sehr guter Hochschulabschluss, Praktika, internationale Ausrichtung, Fremdsprachen und erste Aus-

landserfahrung. Das Programm dauert 18 Monate mit vier bis sechs Monaten im Ausland und interdisziplinären Projekten.

Einstiegsgehalt als Trainee etwa 45.000 Euro.

**Abschlussarbeiten.** Betreut werden Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Bewerbung mit Themenvorschlägen vier bis sechs Monate vor gewünschtem Starttermin, idealerweise in Verbindung mit einem Praktikum. Vergütung: 700 Euro im Monat.  
**Praktikanten.** Pro Jahr etwa 100 Plätze für Schüler und Studierende der Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Lebensmitteltechnologie und Ökotrophologie. Einstellungs-voraussetzungen: passende Schwerpunkte im Studium, gute Noten, Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse sowie Soft Skills. Erste praktische Erfahrung von Vorteil, gern im Ausland.

Die Dauer sollte mindestens drei bis sechs Monate. Einsatzgebiete für Praktikanten sind Forschung und Entwicklung, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Personal, Einkauf, IT Services und Vertrieb. Die Vergütung beträgt 700 Euro im Monat. Bewerbung um Auslandspraktika bei Auslandsge-sellschaften direkt.

### Azubis/Duales Studium.

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

# EADS

AG

Willy-Messerschmitt-Straße  
85521 Ottobrunn  
T: 0 89-6 07-0  
www.eads.com  
www.jobs.eads.com

## Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Über die Website, mit Hinweis auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER.** Stehen bei den Offerten auf der Website **AUSWAHLVERFAHREN.** Teils mehrstufige Interviews, bei Hochschulabsolventen und Junior Professionals Assessment-Center, bei Azubis Testverfahren

**Die Gesellschaft.** Entstand 2000 aus einer Fusion der deutschen Dasa, der französischen Aérospatiale-Matra und der spanischen Casa. Die European Aeronautic Defence and Space Company (EADS) besteht aus vier Divisionen: der Flugzeugbauer Airbus, der Hubschrauberhersteller Eurocopter, das Raumfahrtunternehmen EADS Astrium sowie die Division Cassidian, in der Verteidigungs- und Sicherheitsaktivitäten gebündelt sind. Der Konzern ist börsennotiert, Großaktionäre sind mittelbar der französische, deutsche und spanische Staat.

**Produkte und Marktbedeutung.** Europas größter Luft- und Raumfahrt- sowie zweitgrößter Rüstungskonzern: Airbus ist einer der weltgrößten Flugzeughersteller, spezialisiert auf Passagierflugzeuge mit 107 bis 525 Sitzplätzen; Unternehmensbereich Airbus Military baut Transport- und Überwachungsflugzeuge. EADS Astrium ist Nummer eins in Europa und Nummer drei weltweit bei Raumfahrt- und Satellitensystemen. 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.

Konzernumsatz 2011 von 49,1 (Vj. 45,7) Milliarden Euro; Gewinn von 1,4 Milliarden (572 Millionen) Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Beschäftigt 133.000 Mitarbeiter an 90 Standorten weltweit.

## Junior Professionals/Hochschulabsolventen.

Einstieg für Absolventen und mit erster Berufserfahrung über 24-monatiges Programm „Progress“. Ferner – ebenfalls zwei Jahre – AMS (Advanced Marketing & Sales Programme) und FMD (Financial Management Development Programme) für Kandidaten mit vierjähriger Berufserfahrung in jeweiligem Fachgebiet, sehr guten Englischkenntnissen und einer weiteren Sprache (Deutsch, Französisch, Spanisch). Außerdem werden divisionsübergreifend

Ingenieure für Direkteinstieg in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien gesucht für Aufgaben in Spannungs- und Strukturanalyse, Strukturdesign und Strukturkonstruktion, Systeminstallation, -integration und -architektur, Avionik, elektronische und elektrische Systeme, Software-Design und IT, Flugtüchtigkeit, Lufttüchtigkeit und Zulassung/Zertifizierung, Projektmanagement, Supply Management/Lieferantenmanagement, Marketing, Vertrieb, Verkauf und Vertragswesen. Gefragt sind Absolventen der Fächer Luft- und Raumfahrt, Elektrotechnik, Informationstechnologie und Wirtschaft mit unternehmerischem Denken, Enthusiasmus sowie guten Kommunikations- und Teamfähigkeiten.

## Abschlussarbeiten/Praktika.

Im „Final-Year Projekt“ können Studierende vor ihrem Abschluss bis zu einem Jahr im Konzern verbringen, um technische, methodische und soziale Kompetenzen in einem Spezialgebiet zu verbessern und ihre Abschlussarbeit zu schreiben.

Insgesamt mehr als 4.000 Plätze für Praktikanten und Autoren von Abschlussarbeiten pro Jahr. Einsatz von Praktikanten für drei bis zwölf Monate, auch im Ausland. Hoch motivierte ehemalige oder aktuelle Praktikanten können in EADS Junior-Programm aufgenommen werden, um Netzwerke im Konzern zu begründen.

**Azubis/Duales Studium.** Bildet in einer Vielzahl von Berufen aus und bietet Duale Studiengänge im technischen und kaufmännischen Bereich.

# Eon

AG

Eon-Platz 1\_40479 Düsseldorf\_02 11-45 79-0\_www.eon-karriere.com

**Die Gesellschaft.** Eon ist heute eines der weltweit größten privaten Strom- und Gasunternehmen. Hervorgegangen ist es im Jahr 2000 aus der Fusion der beiden großen deutschen Industrieunternehmen Veba und Viag. Nach dem Zusammenschluss hat sich Eon zu einem reinen Energieunternehmen entwickelt, das sich auf die Kerngeschäfte Strom und Gas konzentriert. Seit 2010 hat Eon unter dem Motto „cleaner & better energy“ einen Transformationsprozess eingeleitet und will sich nun von einem primär europäischen Energieversorger zu einem globalen Anbieter von Energielösungen wandeln.

Die Struktur des Eon-Konzerns ist geprägt von einer klaren Rollen- und Aufgabenverteilung im Verbund aller Konzerngesellschaften. Das von der Konzernleitung in Düsseldorf geführte Unternehmen gliedert sich in globale Funktions- und regionale Ländereinheiten. Fünf globale Einheiten sind für die Energieerzeugung (Management der Erzeugungsflotte),

für Erneuerbare Energien, den Energiehandel, Neubau und Technologie und das globale Gasgeschäft verantwortlich.

Zwölf regionale Einheiten in Europa verantworten das kundennahe Vertriebsgeschäft, die regionale Infrastruktur sowie die dezentrale Erzeugung. Hinzu kommt die Schwerpunktregion Russland mit Stromproduktion und -großhandel. Mit der neuen Einheit Eon International Energy will der Konzern künftig sowohl im Bereich der konventionellen als auch der erneuerbaren Energieerzeugung in Regionen außerhalb Europas weiter wachsen. Unterstützende Aufgaben wie IT oder Einkauf werden konzernweit funktional organisiert.

Eon ist an den deutschen Börsen notiert und in Börsenindizes wie dem Dax und Euro-Stoxx 50 vertreten.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Die Unternehmen des Konzerns bieten Privat-, Geschäfts- und Industriekunden sowie weiterverteilenden Energieunternehmen – insbesondere Stadtwerken – Strom, Gas und energie-nahe Dienstleistungen an. Eon ist sowohl in der Erzeugung als auch im Vertrieb von Energie tätig.

Im Geschäftsjahr 2011 verzeichnete der Konzern einen Umsatz von rund 113 Milliarden Euro (Vorjahr: 93) und erzielte einen bereinigten Überschuss von 2,5 (4,9) Milliarden Euro.

Nicht erst seit den Ereignissen im japanischen Fukushima treibt das Unternehmen den Ausbau von sauberer und besserer Energie sowie den Umbau seines Portfolios stark voran. Künftige Tätigkeitsschwerpunkte werden die erneuerbare und konventionelle Stromerzeugung

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

# Bauen Sie Zukunft mit uns.

Wir arbeiten an der Zukunft der Energie und bringen neue Technologien aktiv voran. Werden Sie Teil unserer Expertenteams und bauen Sie Zukunft mit uns.

Mehr Informationen erhalten Sie über:

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

Ihre Energie gestaltet Zukunft.

**e.on**



sein, der Energiehandel, das internationale Gasgeschäft sowie der Vertrieb von innovativen Energielösungen für die Kunden.

Zwischen 2011 und 2016 sollen sieben Milliarden Euro in Erneuerbare Energien investiert werden, davon ein großer Teil in Europa. Bei diesen Investitionen will Eon vor allem in industrielle Projekte und kosteneffiziente Lösungen investieren. Bei der konventionellen, das heißt der fossilen und der nuklearen Erzeugung, verfolgt das Unternehmen die bestehenden Projekte weiter und investiert in ausgewählten Fällen in flexible, kohlendioxidarme Erzeugungsverfahren. Insgesamt ist beabsichtigt, die eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen in der europäischen Stromerzeugung im Vergleich zu 1990 bis 2025 um 50 Prozent zu reduzieren.

Außerhalb Europas verfolgt der Konzern eine konsequente Expansionsstrategie. Bislang ist Eon in Nordamerika mit der Stromerzeugung aus Erneuerbaren Energien und in Russland mit konventioneller Stromerzeugung aktiv. In den USA sollen die Erneuerbaren Energien im Einklang mit den politischen Rahmenbedingungen weiterentwickelt, in Russland das Neubauprogramm im Bereich der konventionellen Strom-

erzeugung umgesetzt werden.

Darüber hinaus wird sich Eon zusätzlich die Wachstumsregionen Brasilien, Türkei und Indien für die konventionelle und erneuerbare Energieerzeugung erschließen. Dabei sollen ausschließlich Lösungen angeboten werden, die zu deutlichen Verbesserungen der dortigen Energieversorgung beitragen.

**Standorte und Mitarbeiter.** Insgesamt beschäftigt Eon mehr als 79.000 Mitarbeiter, davon allein in Deutschland rund 35.000 Menschen.

**Karriere bei Eon.** Trotz der laufenden Restrukturierung im Konzern werden weiterhin Stellen für Absolventen und Ingenieure mit Projekterfahrung ausgeschrieben.

Um talentierte Ingenieure für sich zu gewinnen und langfristig zu binden, hat Eon ein Talent Relationship Management (TRM) entwickelt, mit dem Kandidaten ausfindig gemacht werden, die aufgrund ihres beruflichen Werdegangs jetzt oder später von besonderem Interesse sind. Kernelement des TRM ist eine maßgeschneiderte Betreuung, bei der die beruflichen Vorstellungen jedes Einzelnen im Mit-



telpunkt stehen. Individuell werden dann Maßnahmen angeboten von der Karriere-Beratung über Einladungen zu Fachveranstaltungen und Messen bis hin zur proaktiven Übersendung von Job-Angeboten und einem regelmäßigen Newsletter. Generell werden Eon-Mitarbeiter auf Basis des „Eon Kompetenzmodells“ gefördert, in dem grundlegende Kompetenzen für Mitarbeiter und Führungskräfte im Konzern definiert werden.

Neben Fachwissen sind dies vor allem strategisches Management, soziale Kompetenz und persönliche Wirkung. Ausgehend vom Mitarbeitergespräch, das jeder Beschäftigte mindestens einmal pro Jahr mit seiner Führungskraft führt, werden die Stärken und der Entwicklungsbedarf erörtert sowie Maßnahmen für die Entwicklung vereinbart. Frauen in technischen und Ingenieurberufen können sich dem unternehmensinternen Netzwerk InGE anschließen. Zudem gibt es eine Kooperation mit Femtec, dem Berliner Karrierezentrum für Frauen in Natur- und Ingenieurwissenschaften.

**Junior Professionals.** Nach Bedarf werden in allen Konzerngesellschaften Akademiker mit

erster Berufserfahrung oder Promotion eingestellt. In der Düsseldorfer Zentrale sind speziell Wirtschaftswissenschaftler und Juristen gefragt.

In den operativen Einheiten werden vor allem Ingenieure, besonders aus den Fachrichtungen Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Energietechnik und Verfahrenstechnik gesucht. Ingenieure sind bei Eon an allen Standorten vertreten. Die Unternehmenseinheit Global Gas zum Beispiel ist speziell an Wirtschaftswissenschaftlern und Juristen interessiert, sucht aber auch Ingenieure aus den Bereichen Maschinenbau, Verfahrens- und Maschinentchnik.

**Hochschulabsolventen.** Neben einem Direkteinstieg können Hochschulabsolventen bei den operativen Einheiten in unterschiedlichen Trainee-Programmen (Sales & Services, Energieerzeugung, Regionale Energieversorgung und Netz sowie dem E&P-Starterprogramm, bei dem die Erkundung und Förderung von Erdgas im Vordergrund steht) ins Unternehmen einsteigen. Diese Angebote richten sich in erster Linie an Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsingenieure, Elektrotechniker, Maschinenbauer, Energietechniker, Anlagentechniker, Verfahrenstechniker, Naturwissenschaftler und Juristen.

Im Rahmen des internationalen „Eon Graduate Program“ werden Absolventen 18 Monate lang in verschiedenen Bereichen des Konzerns auf eine internationale Tätigkeit vorbereitet. Jeder Teilnehmer kann das Programm individuell für sich gestalten, wird dabei aber von einem Personalbetreuer und einem fachlichen Mentor unterstützt.

Gefragt sind hier vor allem Absolventen, die neben einem sehr guten Studienabschluss, Fachpraktika und Auslandserfahrung auch über ein hohes Maß an unternehmerischem Denken, Leistungsbereitschaft, (außeruniversitärem) Engagement, internationaler Mobilität und Flexibilität verfügen.

**Abschlussarbeiten.** Generell betreut Eon Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten, für die es mitunter Angebote auf der Website gibt. Studie-



rende können sich aber auch mit eigenen Ideen bewerben.

**Praktikanten.** Im gesamten Konzern sind jedes Jahr eine große Zahl von Praktikanten und Werkstudenten im Einsatz, vor allem Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen. Hervorragende Praktikanten mit überdurchschnittlichem Engagement fördert Eon durch Aufnahme in sein „on.board“-Programm. Dieses bietet die Möglichkeit, sich über die on.board-Plattform untereinander und mit Eon-Mitarbeitern zu vernetzen sowie an Workshops und Exkursionen teilzunehmen. Darüber hinaus werden die Teilnehmer von einem persönlichen Mentor betreut.

Generell gilt: Aktuelle Praktikumsangebote finden sich im Karrierebereich der Website. Initiativbewerbungen sind allerdings ebenfalls möglich.

**Azubis/Duales Studium.** Konzernweit sind derzeit rund 2.500 Nachwuchskräfte in der Ausbildung, 2012 kommen über 700 neue hinzu. Während die Zentrale in Düsseldorf hauptsächlich Kaufleute für Bürokommunikation ausbildet, können im gesamten Unternehmen

mehr als 45 verschiedene Berufe erlernt werden.

Ausbildungsstart ist am 1. August oder 1. September eines jeden Jahres, in der Regel beginnt die Bewerbungsphase ein Jahr zuvor.

In einigen Gesellschaften besteht für ehemalige Auszubildende die Möglichkeit, im Rahmen des „challenge4you“-Programms eine Förderung für ein Studium der Ingenieur-, Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften beziehungsweise ein anderes konzernrelevantes Fach zu erhalten.

## BEWERBEN

Onlinebewerbungen mit Bezugnahme auf den Jobguide



### ANSPRECHPARTNER

Aktuelle Ansprechpartner stehen im Karriere-Bereich der Website

### AUSWAHLVERFAHREN

Je nach Position: Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, für Trainees und Azubis zusätzlich Assessment-Center

# E-Plus

## Gruppe

E-Plus Mobilfunk GmbH & Co. KG  
E-Plus Straße 1  
40472 Düsseldorf  
T: 02 11-4 48-0  
[www.eplus-gruppe.de/karriere](http://www.eplus-gruppe.de/karriere)

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Digital über die Karrierewebsites der E-Plus Gruppe ([www.eplus-gruppe.de/karriere](http://www.eplus-gruppe.de/karriere)) mit Hinweis auf den Jobguide

### ANSPRECHPARTNER.

**AB, ST, W, SCH:** Natalia Seoane Nuñez (-56 76),

[natalia.seoane.nunez@eplus-gruppe.de](mailto:natalia.seoane.nunez@eplus-gruppe.de);

**AZU:** Verena Schröder (-43 41), [verena.schroeder@eplus-gruppe.de](mailto:verena.schroeder@eplus-gruppe.de),

[katharina.tenhonsel@eplus-gruppe.de](mailto:katharina.tenhonsel@eplus-gruppe.de),

[katharina.tenhonsel@eplus-gruppe.de](mailto:katharina.tenhonsel@eplus-gruppe.de);

### Für alle anderen Bewerber:

Zentrales Bewerbermanagement, [karriere@eplus-gruppe.de](mailto:karriere@eplus-gruppe.de)

### AUSWAHLVERFAHREN.

Je nach Position Interviews, Assessment-Center für Führungskräfte, Tests für Auszubildende

**Die Gesellschaft.** 1993 gegründet, heute 100-prozentige Tochter des international tätigen niederländischen Telekommunikationskonzerns KPN N.V. Deutsche GmbH ist Muttergesell-

schaft mehrerer unterschiedlich großer Töchter. Der Vertrieb liegt zum größten Teil bei der E-Plus Retail GmbH.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Telefonieren, Simsen, Surfen sind das Kerngeschäft der E-Plus Gruppe, dem mit 22,7 Millionen Kunden und 3,2 Milliarden Euro Umsatz (2011) drittgrößten Mobilfunkanbieter in Deutschland. Zielgruppenorientierte Mehrmarkenstrategie: Flatrate-Marke „Base“, Ethnomarke „Ay Yildiz“ für türkischstämmige Mitbürger, Online-Discountanbieter „simyo“, schließlich E-Plus mit klassischem Tarifprofil.

### Standorte und Mitarbeiter.

Rund 4.500 Mitarbeiter in der Gruppe; knapp 1.000 in der Zentrale in Düsseldorf. Weitere wichtige Netz- und Vertriebsstandorte in Berlin, Frankfurt/Main, Hannover, München, Ratingen und Potsdam; bundesweit über 770 Shops und Partnershops der E-Plus Retail GmbH.

**Junior Professionals.** Grundsätzlich Bedarf an Bewerbern mit erster Berufserfahrung.

### Hochschulabsolventen.

Gesucht werden Absolventen mit Studienschwerpunkt in Betriebswirtschaftslehre, Vertrieb, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Elektro- und Nachrichtentechnik. Erwünscht sind ein guter Studienabschluss, erste Erfahrung aus Praktika oder Ausbildung, Engagement, Flexibilität, Durchsetzungsfähigkeit sowie gutes Englisch. Vergütung wird individuell vereinbart.

**Abschlussarbeiten.** Praxisorientierte Arbeiten werden betreut und vergütet. Bewerbung

mit eigenem Themenvorschlag. Unterstützung bei der Wahl des Themas durch den betreuenden Fachbereich.

**Praktikanten.** Regelmäßiger Bedarf an Studenten höherer Semester für drei bis sechs Monate. Werkstudenten mit mindestens zwei Semestern Reststudienzeit werden beschäftigt.

### Azubis/Duales Studium.

Jährlich starten zum 1. September Informatikkauflaute und Kauflaute für Marketingkommunikation. Auswahl im Oktober/November zuvor. Zudem Duales Studium in Betriebswirtschaft (Bachelor of Business Administration) und Mechatronik/Informationstechnologie (Bachelor of Engineering). Start jeweils zum Wintersemester. Kooperationspartner: FHDW/Standort Mettmann und Hochschule Bochum/Standort Heiligenhaus.

# 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)

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Unter Bezugnahme auf den Jobguide über [www.jobportal.de.ey.com](http://www.jobportal.de.ey.com)  
**ANSPRECHPARTNER.** Regionale



Ansprechpartner auf der Website.  
**AUSWAHLVERFAHREN.**  
Für alle Positionen Interviews in der jeweiligen Niederlassung.

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

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Arbeitet in den Geschäftsfeldern Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung sowie Advisory Services. Zählt neben PricewaterhouseCoopers, KPMG und Deloitte zu den Big Four der Branche, die sich fast das gesamte Geschäft

mit der Prüfung börsennotierter Unternehmen teilen. Umsatz der deutschen Gruppe 2010/2011: 1,14 (Vorjahr: 1,10) Milliarden Euro; Gesamtumsatz weltweit: 22,9 (Vorjahr: 21,14) Milliarden US-Dollar.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit in 140 Ländern mit über 152.000 Mitarbeitern präsent, in Deutschland 22 Standorte mit rund 7.000 Mitarbeitern.

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

sich zusammen aus Fixum und leistungsorientiertem Bonus.

**Hochschulabsolventen.**

Im Fiskaljahr 2011/12 werden circa 1.600 Berufseinsteiger ausgewählt: Kandidaten mit guten bis sehr guten Examina in Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Mathematik, Informatik und Jura. Grundsätzlich interessant sind Absolventen mit Diplom ebenso wie solche mit Bachelor- oder Master-Abschlüssen.

Gern gesehen sind Praktika und erste Berufserfahrung. Wichtig: Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, gute Englisch- und EDV-Kenntnisse, Kommunikationsvermögen. Jährlich 50 Plätze im Trainee-

Programm „AuditPlus“, das im September startet.

**Abschlussarbeiten.** Studierende und Doktoranden können sich mit Themenvorschlag bewerben. Die Vergütung wird individuell vereinbart.

**Praktikanten.** Für Studierende im Hauptstudium – meist der Wirtschaftswissenschaften. Dauer: mindestens sechs Wochen. Erste Erfahrung aus Praktika und gutes Englisch sind vorteilhaft. Pro Jahr circa 600 Plätze für Praktikanten, zusätzliche für Werkstudenten. Gute Praktikanten können in das Förderprogramm „Xperience“ aufgenommen werden.

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

## Evonik Industries

AG

Rellinghauser Straße 1-11  
45128 Essen  
T: 02 01-1 77-01  
www.evonik.de

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Über das Online-Bewerbungsmanagement

**ANSPRECHPARTNER. Ingenieure Bereich Chemie:** Dr. Thorsten Trachte (023 65-49 66 59);  
**Naturwissenschaftler:**

Anna Sodermann (-33 62);  
**Wirtschafts-/Geisteswissenschaftler:** Renate Kliss (0 61 81-59-1 32 42);  
**AZU:** Miriam Friehs (-16 49)  
**ST, AB:** Sonja Krawczyk (-32 65)  
**AUSWAHLVERFAHREN.**  
Strukturierte Interviews sowie teilweise Tests

**Die Gesellschaft.** Existiert unter diesem Namen seit 2007, heute Spezialchemie-Unternehmen, dessen Wurzeln weit zurück reichen und im Bereich Energie liegen. Heute noch Beteiligungen bei Wohnimmobilien und in der Energie. Haupteigentümer ist die RAG-Stiftung (74,99 Prozent), restliche Anteile beim Finanzinvestor CVC Capital Partners. Für die nähere Zukunft ist ein Börsengang geplant, mit dessen Erlös die Stiftung die „Ewigkeitskosten“ des Bergbaus finanzieren will.

**Produkte und Marktbedeutung.** Kerngeschäft ist Spezialchemie, geordnet in den drei Segmenten: Consumer, Health & Nutrition, Resource Efficiency und Specialty Materials. Produkte reichen von Hochleistungskunststoffen über Additive für Farben und Lacke bis zu Superabsorbieren und Plexiglas. Im Zuge der Fokussierung auf Chemie wird das Stromgeschäft sukzessive verkauft. Und 60.000 eigene Wohnungen des ehemaligen Geschäftsfelds Immobilien wurden Anfang 2012 mit 50-Prozent-Anteil an der THS GmbH zusammengelegt zum Gemeinschaftsunternehmen Vivawest Wohnen. Umsatz Konzern 2011: weltweit 14,5 (Vorjahr: 13,3) Milliarden Euro. Gewinn: 1,01 Milliarden (Vorjahr: 737 Millionen) Euro.

### Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit rund 33.500 Mitarbeiter, davon 22.000 in Deutschland. Produktionsanlagen in 26 Ländern. Essen ist Hauptsitz.

### Junior Professionals.

Besonders gefragt sind Naturwissenschaftler, Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler mit Projekterfahrung.

**Hochschulabsolventen.** Pro Jahr rund 200 freie Stellen für Absolventen. Naturwissenschaftler, insbesondere aus Polymer-technik und Nanotechnologie steigen meist in Forschung oder Produktentwicklung ein. Ingenieure werden vor allem für Verfahrens-, Kunststoff- und Energietechnik. Stellen für Wirtschaftswissenschaftler unter anderem in Marketing, Vertrieb und Controlling. Voraussetzungen: Fachkompetenz, Teamfähigkeit, gutes Englisch. Beste Chancen haben ehemalige Evonik-Praktikanten und Werkstudenten. Einstiegsgehalt: hängt von der Qualifikation und Stelle ab.

**Abschlussarbeiten.** Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten werden betreut. Bewerbung mit eigenem Themenvorschlag. Vergütung wie bei Praktikanten.

**Praktikanten.** Pro Jahr deutschlandweit rund 650 Plätze für Studierende. Besonders gern gesehen: Bewerber aus technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen sowie Wirtschaftswissenschaften. Vergütung: bis zu 750 Euro pro Monat, eventuell plus Mietzuschuss. Dauer: zwischen zwei und sechs Monaten. Zweiwöchige Schnupperpraktika für Schüler der gymnasialen Oberstufe. Auslandspraktika möglich, in der Regel nach Inlandspraktikum.

**Azubis/Duales Studium.** Bietet 40 Ausbildungsberufe an, vor allem in Chemie-, Kunststoff- und Elektro- sowie kaufmännischen Berufen. Derzeit werden rund 2.160 Nachwuchskräfte an mehr als 20 Standorten ausgebildet. Duale Studiengänge im technischen Bereich, etwa Bachelor of Engineering (Elektrotechnik oder Maschinenbau), im kaufmännischen Bereich Bachelor of Arts (International Management). Ausbildungsbeginn: August oder September.

## Fraport

AG

60547 Frankfurt am Main

T: 0 69-6 90-0

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

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Über die Website mit Bezugnahme auf den Jobguide

**ANSPRECHPARTNER. H, ST, AB:**

Elina Pohl, praktikum@fraport.de,  
abschlussarbeit@fraport.de,  
traineeprogramm@fraport.de;

**AZU:** Service-Center Berufsbildung:  
berufsausbildung@fraport.de,  
(-6 64 05/ 6 64 11);

**Alle anderen Bewerber:**

Ansprechpartner werden in den Stellenanzeigen auf der Website genannt

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

**Die Gesellschaft.** Frankfurter Flughafen-Gesellschaft, 2001 in Fraport AG umbenannt und an die Börse gebracht.

Hauptaktionäre sind das Land Hessen und die Stadt Frankfurt (zusammen rund 52 Prozent); 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.** Kümmerst sich um die Bereitstellung, Instandhaltung und Weiterentwicklung der Luftverkehrsinfrastruktur, also des Start- und Landebahnsystems, 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 2011: 2,37 (Vorjahr: 2,1) Milliarden Euro, Überschuss: 250,8 (271) Millionen Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.**

Am Hauptsitz auf dem Frankfurter Flughafen konzernweit rund 19.900 Mitarbeiter; insgesamt inklusive der Auslandstöchter rund 22.000.

**Junior Professionals.** Besonders gefragt: Bewerber mit Schwerpunkt IT oder Technik und bis zu drei Jahren Berufserfahrung.

Foto: Tobias Dietz/pixellio.de



## Hochschulabsolventen.

Einstieg über ein Trainee-Programm mit zwölf Plätzen pro Jahr möglich. Start jeweils zum 1. Oktober. Voraussetzungen unter anderem: überdurchschnittlich gutes Examen, fachbezogene Praktika und sehr gutes Englisch. Darüber hinaus vereinzelt Direkteinstieg, insbesondere für (Wirtschafts-)Ingenieure, Informatiker und Wirtschaftswissenschaftler.

**Abschlussarbeiten.** Für eine Abschlussarbeit wird ein Vertrag geschlossen für maximal ein halbes Jahr: Während dieser Zeit wird die Arbeit mit 290 Euro im Monat vergütet.

**Praktikanten.** Neben Schüler-Praktika gibt es rund 250 Plätze jährlich für Studierende im Grund- und Hauptstudium. Die Vergütung beträgt 500 Euro. Werkstudenten werden auf Stundenbasis honoriert. Auslandspraktika sind in Ausnahmefällen möglich, Bewerbungen hierfür direkt bei den Tochtergesellschaften vor Ort.

**Azubis/Duales Studium.** Pro Jahr 110 Ausbildungsplätze in über 20 kaufmännischen und technischen Berufen, unter anderem auch Duales Studium mit Abschluss Bachelor of Science, Studiengang Angewandte Informatik, Bachelor of Engineering, Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen, Schwerpunkt Betriebs- und Gebäudetechnik sowie Bachelor of Engineering, Studiengang Informationstechnik. Außerdem Bachelor of Arts, Studiengang Immobilienwirtschaft und Bachelor of Arts in Luftverkehrsmanagement.

## 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)

### CHANCEN FÜR

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

**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.** Lisa Strothoff, [l.strothoff@fresenius.com](mailto:l.strothoff@fresenius.com)  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Telefoninterview, Vorstellungsgespräch

**Die Gesellschaft.** 1912 vom Apotheker Eduard Fresenius in Bad Homburg gegründet, 1981 Umwandlung in AG, 1986 folgte der 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) sowie Infusionstherapie und klinische Ernährung (Fresenius Kabi). Mit Helios (Übernahme 2005) einer der größten privaten deutschen Krankenhausbetreiber, außerdem Management von Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen (Fresenius Vamed). Umsatz 2011 weltweit 16,5 Milliarden Euro, 42 Prozent in Europa. Gewinn (Ebit): 2,56 Milliarden Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit rund 150.000 Mitarbeiter, davon etwa die Hälfte in Europa; in der Konzernzentrale in Bad Homburg arbeiten rund 2.500 Mitarbeiter. Weitere Standorte sind unter anderem in Friedberg, Schweinfurt und St. Wendel. Helios beschäftigt in bundesweit 65 Kliniken über 37.000 Mitarbeiter.

**Junior Professionals.** Gesucht werden Ingenieure, Naturwissenschaftler, Mediziner sowie Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Informationstechniker und Logistikspezialisten.

### Hochschulabsolventen.

Einstieg über Trainee-Programm oder direkt, etwa in Controlling, Finanzen, Vertrieb, Herstellungsleitung, Anwendungsentwicklung, Prozesstechnik oder Informatik. Außerdem 12-monatiges Graduate Development Program für bestimmte Zielfunktionen, etwa im Klinikmanagement, im Marketing oder technischen Projektmanagement.

**Abschlussarbeiten.** Betreut werden Abschlussarbeiten aus Natur- und Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwesen und Informatik.

**Praktikanten.** Studentische Praktika für Naturwissenschaftler, Mediziner, Ingenieure oder Wirtschaftswissenschaftler, außerdem Werkstudententätigkeiten. Auslandspraktika sind ebenfalls möglich.

**Azubis/Duales Studium.** 2012 rund 650 Ausbildungsplätze in naturwissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen und pflegerischen Berufen. Duale Studiengänge für Ingenieure, Betriebswirte und Informatiker.

# Freudenberg

Unternehmensgruppe

Höhnerweg 2-4  
69469 Weinheim  
T: 0 62 01-80-0  
www.freudenberg.de

## Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide per Online-Bewerbungsformular

**ANSPRECHPARTNER.** [www.freudenberg.de/Jobdatenbank](http://www.freudenberg.de/Jobdatenbank)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews, Assessment-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, Spezienschmierstoffe, medizin-

technische 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 2011 bei 6 Milliarden Euro (Vorjahr: rund 5,5). Konzernergebnis: 358 (322) Millionen Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

An weltweit 58 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).

## Junior Professionals/Hochschulabsolventen.

2012 zahlreiche offene Stellen für Young Professionals. Bevorzugte Fachrichtungen sind Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften. Neben Direkteinstieg 18-monatiges Trainee-Programm „Young People Program“ sowie 18-monatige fachspezifische Trainee-Programme unter anderem in Sales und Produktion. Zudem Nachwuchsforscherprogramm. Die Vergütung sei branchenüblich, sagt das Unternehmen.

**Abschlussarbeiten.** Betreut Bachelor-, Master- und Doktor-

arbeiten. Themenvorschläge sind willkommen. Vergütung ist nach Semesterzahl gestaffelt.

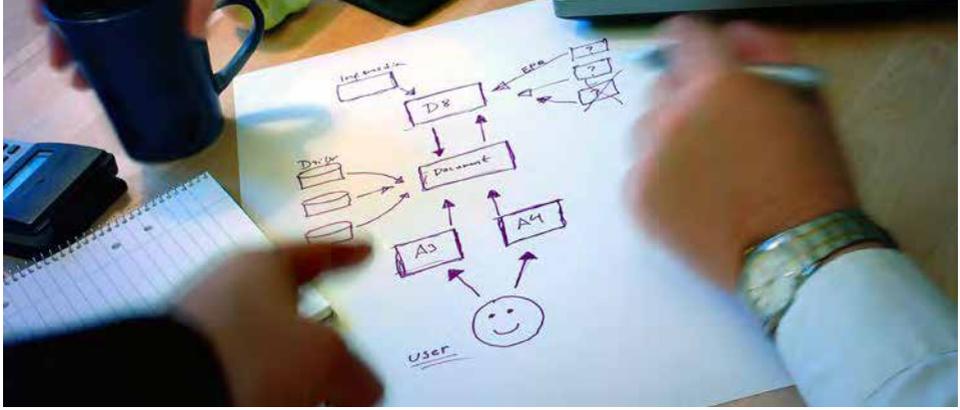
**Praktikanten.** Studenten der Ingenieurwissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens, der Natur- und Wirtschaftswissenschaften können Praktika im In- und Ausland absolvieren. Dauer hängt vom Einsatzbereich und den Anforderungen der jeweiligen Hochschule ab – in der Regel drei bis sechs Monate. Vergütung nach Semesterzahl gestaffelt. Werkstudenten finden in verschiedenen Teilkonzernen Einsatzmöglichkeiten in Teilzeit. Offene Stellen in der Jobdatenbank auf der Website. Praktikanten mit sehr guten Leistungen können Kandidaten für Förder- und Bindungsprogramm „Talents@Freudenberg“ werden.

**Azubis/Duales Studium.** Bildet jährlich mehr als 500 Auszubildende und Studenten in über 30 Berufen aus – vom Anlagenmechaniker über IT-Systemelektro-niker bis zum Zerspanungsmechaniker. Ausbildungsbeginn ist zwischen Juli und September, der Auswahlprozess findet bereits im Herbst des Vorjahres statt. Zudem Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) mit Abschlüssen in wirtschaftlichen und technischen Fächern.

# Hannover Rückversicherung

AG

Karl-Wiechert-Allee 50  
30625 Hannover  
[www.hannover-rueck.de](http://www.hannover-rueck.de)



## CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide über das Online-Bewerbungsformular unter: [www.hannover-rueck.jobs](http://www.hannover-rueck.jobs)  
**ANSPRECHPARTNER. Allgemein:** [personnel@hannover-re.com](mailto:personnel@hannover-re.com)  
**BA-Studierende:** Petra Wennin,  
**ST, AB:** Marc-Oliver Dorn,  
**Trainees:** Clarissa Lange  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews mit Vertretern der Personal- und Fachabteilung, ggf. anschließender Schnuppertag, bei BA-Studierenden und Trainees auch Tests und Assessments

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

ben 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. 2011 - Anstieg des Prämienvolumens um 5,8 Prozent auf 12,1 Milliarden Euro, Konzernergebnis 606 (Vorjahr: 749) Millionen Euro.

### Standorte und Mitarbeiter.

In Deutschland knapp 1.100 Mitarbeiter, weltweit rund 2.200 im Konzern.

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

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

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

**Abschlussarbeiten.** Themen stehen im Stellenportal auf der Website.

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

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

# Henkel

AG & Co. KGaA

Henkelstraße 67\_ 40589 Düsseldorf\_02 11-7 97-0\_www.henkel.com

**Die Gesellschaft.** Rund vier von fünf Mitarbeitern des Henkel-Konzerns arbeiten heute außerhalb Deutschlands – in 80 Ländern. Das Unternehmen ist in den vergangenen Jahrzehnten organisch, aber auch durch die Akquisition von Klebstoff- und Kosmetikunternehmen global sehr stark gewachsen. Mehr als ein Jahrhundert reichen die Ursprünge des Konzerns zurück, in die Zeit als Fritz Henkel, ein Kaufmann mit Hang zu den Naturwissenschaften, die Hausfrauen glücklich machte mit seinem ersten „selbsttätigen“ Pulver-Waschmittel. Heute geht es eher um Waschmittel, die schon bei 15 Grad Celsius wirksam sind.

Henkel ist börsennotiert und Mitglied im Dax 30. 53,2 Prozent der Stammaktien sind jedoch weiterhin im Besitz der Familie Henkel. Diese Eigentümerstruktur sichert nicht nur die Unabhängigkeit des Unternehmens, sondern schlägt sich auch in einer Unternehmenskultur

nieder, die auf unternehmerische Verantwortung und Nachhaltigkeit großen Wert legt.

**Produkte und Marktbedeutung.** Henkel ist aktiv in drei Geschäftsfeldern: Wasch- und Reinigungsmittel, zu denen unter anderem die Marken Persil, Somat, Weißer Riese, Vernel, Perwoll und Sil gehören, Klebstoff-Technologien, die sogenannten Adhesive Technologies, mit Loctite, Pritt, Teroson und Ceresit sowie der Geschäftsbereich Kosmetik/Körperpflege mit bekannten Marken wie Schwarzkopf, Fa, Taft, Syoss, Gliss Kur, Got2b, Schauma sowie Dermatine, Aok und der Zahncreme Theramed.

## CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Wirtschaftswissenschaftler	++
Wirtschaftsingenieure	+
Chemieingenieure	+
Verpackungstechnik-Ingenieure	+
Verfahrenstechnik-Ingenieure	+
Informatiker	+



Das Unternehmen erzielte im Geschäftsjahr 2011 bei einem Umsatz von 15,6 (Vorjahr: 15,09) Milliarden Euro einen Jahresüberschuss von 1,28 (Vorjahr: 1,14) Milliarden Euro.

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

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

ebenso wie Nachwuchskräfte im Bewerbermarkt von Unternehmen ökologisch verantwortliches Handeln.

Gemeinsam mit allen Unternehmensbereichen und externen Experten wurde daher eine langfristige Nachhaltigkeitsstrategie für das Jahr 2030 erarbeitet, in der es darum geht, das Wachstum des Unternehmens vom Ressourcenverbrauch abzukoppeln und den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dabei bezieht das Unternehmen alle Geschäftsprozesse mit ein – von der Rohstoffbeschaffung bis hin zur Entsorgung von Verpackungsmaterialien. Im Zuge dessen entstehen auch viele Innovationen.

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

Und im Geschäftsbereich Adhesive Technologies wird zum Beispiel an maßgeschneiderten





Klebstoffen, Dichtstoffen und Oberflächenbehandlungen für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben gearbeitet, um die Automobilindustrie bei der Entwicklung der Elektromobilität voranzubringen.

Henkel entwickelt auch Lösungen für die nächste Generation von Solarzellen, Windkraftanlagen, Batterien und Brennstoffzellen. Für die neuesten Batterie- und Brennstoffzellenmodule bietet das Unternehmen zum Beispiel elektrisch

leitfähige Beschichtungen für Zellen, als Abstandhalter dienende Füll-Klebstoffe, Wärme oder Strom leitende Klebstoffe sowie Schutzbeschichtungen und Dichtungsmittel, die Feuchtigkeit abhalten.

#### **Standorte und Mitarbeiter.**

Rund 47.000 Mitarbeiter sind in 80 Ländern für Henkel tätig, davon rund 8.000 in Deutschland. In der Düsseldorfer Zentrale sind unter den rund 5.000 Mitarbeitern „Henkelaner“ aus etwa 50 Ländern.

#### **Karriere bei Henkel.**

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

Auslandseinsätze sind bei Henkel ebenso üblich und erwünscht wie Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und die Übernahme von Aufgaben in anderen Funktionen. Diese „Triple Two“-Philosophie bedeutet, dass eine Führungskraft in zwei Unternehmensbereichen,

zwei Funktionen und zwei Ländern Erfahrung sammelt, damit sie später übergreifende Aufgaben im Management übernehmen kann. Ein wichtiger Teil dessen ist die Job-Rotation.

**Junior Professionals.** Bei Henkel gilt der Grundsatz der internen Talententwicklung, das heißt, dass das Unternehmen nach Möglichkeit seine eigenen Talente in Top-Managementpositionen entwickelt. Jedoch eröffnen sich auch



# READY FOR THE NEXT CHALLENGE.

Mireia, Packaging Management, Adhesive Technologies



## Exciting Internships for Challenge-Seekers

Schwarzkopf | 



**Persil**



**LOCTITE**



Henkel operates worldwide with leading brands and technologies in three exciting business areas: Laundry & Home Care, Cosmetics & Toiletries and Adhesive Technologies. Our success is built on constant innovation and people who strive for excellence. Working at Henkel is much more than just a job. It's a passion. Have you got what it takes?

Every year, many students seize the opportunity to make an impact as an intern at the Henkel global headquarters in Düsseldorf. Together with colleagues from over 50 different nations in our headquarters alone, you will experience firsthand what it means to be working at Henkel. And thanks to the exciting combination of daily operations and project work, you will gain valuable job experience. We pay a monthly salary of 800 to 1000 €. On top of that you are entitled to get a bonus of up to 30 % of your accumulated gross salary – depending on your performance. For many of our interns this is the early start of their career as a Henkelaner. Curious now? We hope so! The internship positions listed here are just a small selection of the numerous possibilities Henkel has to offer:

- **Corporate Human Resources** (1481de)
- **Finance / Controlling / Accounting** (e.g. 597de, 3287de, 4924de, 4926de)
- **International Global Purchasing** (1239de and 2189de)
- **International Supply Chain Management** (4927de)
- **International and National Marketing** (e.g. 479de, 731de, 787de, 928de)



Excellence is our Passion

Apply online if this sounds like your next challenge. Refer to the job ID mentioned above and get one step closer to starting your new job. Discover our winning culture: [henkel.com/careers](http://henkel.com/careers)

regelmäßig Einstiegsoptionen für Professionals. Vakanzen stehen dann auf der Website.

**Hochschulabsolventen.** Jährlich stellt Henkel circa 300 Hochschulabsolventen ein, etwa ein Drittel davon in Deutschland. Sie steigen direkt per Training-on-the-job in allen Unternehmens- und Funktionsbereichen ein, zum Beispiel in Marketing, Sales, Finance & Controlling, Internal Audit, Purchasing, Supply Chain Management, Research & Development, IT oder im Personalbereich.

Hochschulabsolventen verdienen anfangs 40.000 bis 45.000 Euro und werden durch ein Einarbeitungskonzept und einen festen Ansprechpartner unterstützt. Wichtig sind dem Unternehmen relevante Praxiserfahrung, ein überdurchschnittlicher Hochschulabschluss, internationale Erfahrung, sehr gute Englischkenntnisse und außeruniversitäres Engagement.

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

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

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

In der Regel dauert ein Praktikum drei bis sechs Monate und wird – je nach Studienfortschritt – mit 800 bis 1.000 Euro pro Monat vergütet, plus leistungsabhängiger Incentive-Zahlung am Ende.

Wer besonders gut ist, kann in das Studentenbindungsprogramm „Career Track“ aufgenommen werden. Dieses beinhaltet verschiedene Trainings, Workshops und Weiter-

bildungsmöglichkeiten. Ziel ist es, mit interessierten und talentierten Studenten in Kontakt zu bleiben und sie später als Mitarbeiter zu gewinnen.

Um ein Praktikum im Ausland bewirbt man sich über die Website direkt in der jeweiligen Niederlassung. Ein vorheriges Inlandspraktikum ist nicht nötig.

**Abschlussarbeiten.** Henkel betreut Abschluss- und Doktorarbeiten, besonders aus den Studienfächern Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Verpackungstechnik, Chemie, Chemieingenieurwesen, Verfahrenstechnik und Informatik. Erwartet wird eine Initiativbewerbung mit einem konkreten Themenvorschlag. Auf der Unternehmens-Website finden sich hin und wieder auch Themenangebote. Studierende erhalten eine Vergütung von 600 Euro, Doktoranden bekommen 1.750 Euro monatlich.

**Azubis/Duales Studium.** In Deutschland bildet Henkel jedes Jahr über 160 Fachkräfte in 20 Berufen aus. Darüber hinaus bietet das Unternehmen ein Duales Studium mit Bachelor-Abschluss und Praxisphasen im Unternehmen an. Dazu kooperiert Henkel in fünf Studiengängen mit Fachhochschulen.

## BEWERBEN

Ausschließlich über die Website  
[www.henkel.de/karriere](http://www.henkel.de/karriere)

**ANSPRECHPARTNER**  
Henkel Recruitment Team:  
02 11-7 97-57 06

**AUSWAHLVERFAHREN**  
analytische Tests, Interviews,  
Assessment-Center



Henkel auf Facebook



Henkel auf Twitter



# HypoVereinsbank

UniCredit Bank AG

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

## Chancen für

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

**BEWERBEN.** Über das Formular auf der Website

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen jeweils in den Stellenausschreibungen und Infobereichen auf der Website

## AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews; zusätzlich Assessment-Center für Hochschulabsolventen und Azubis

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

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

Plant Aufbau eines Franchise-Filialnetzes mit freien Beratern. Bilanzsumme der HVB zum 31.12.2011: 385,5 (Vorjahr: 371,9) Milliarden Euro, Konzernüberschuss: 971 Millionen Euro (Vorjahr: 1,73 Milliarden).

## Standorte und Mitarbeiter.

Zentrale der HVB in München; 934 Geschäftsstellen in Deutschland und mehr als 20.000 Mitarbeiter. UniCredit mit mehr als 160.000 Mitarbeitern in 22 Ländern und rund 10.000 Filialen weltweit vertreten.

**Junior Professionals.** Regelmäßig Bedarf an Nachwuchskräften aus den Bereichen Risikomanagement/-controlling. Vakante Stellen auf der Webseite.

**Hochschulabsolventen.** Circa 150 Trainee-Stellen jährlich für Hochschulabsolventen in den Divisionen Privatkunden/ kleine und mittlere Unternehmen, Corporate & Investment Banking, Private Banking oder in einer Competence Line.

Dauer der Programme: 12 bis 18 Monate. Gesucht sind vor allem Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Mathematiker, Technomathematiker, Physiker, Statistiker und Informatiker.

**Abschlussarbeiten.** Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten; gerne in Verbindung mit einem Praktikum. Studierende wählen ihr Thema selbst.

**Praktikanten.** Rund 500 Stellen im In- und Ausland; Schüler bleiben in der Regel eine Woche, Studenten zwischen sechs Wochen und sechs Monaten. Die Vergütung beträgt für studentische Praktikanten zwischen 400 und 1.000 Euro im Monat. HVB Student Network für besonders

erfolgreiche Praktikanten. Auch Auslandspraktika sind nach vorherigem Inlandspraktikum möglich. Werkstudenten-Jobs werden über Tochtergesellschaft HVB-Profil vergeben.

**Azubis/Duales Studium.** 2012 circa 400 Plätze für angehende Bankkaufleute und Fachinformatiker sowie für Duales Studium zum Diplom-Betriebswirt (BA).

# Infineon Technologies

AG

Am Campeon 1-12  
85579 Neubiberg  
T: 0 89-2 34-0  
www.infineon.com

## Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Über das Online-Formular auf der Karriere-Website

[www.infineon.com/careers](http://www.infineon.com/careers) mit Bezug auf den Jobguide

**ANSPRECHPARTNER.** Je nach Standort und Einstiegsform - siehe Karrierewebsite

**AUSWAHLVERFAHREN.** Telefon- und persönliche Interviews

**Die Gesellschaft.** Wurde 1999 durch die Ausgründung der Halbleiteraktivitäten aus dem Siemens-Konzern gegründet und ist seit 2000 an der Frankfurter Börse notiert.

**Produkte und Marktbedeutung.** Entwickelt und vermarktet Halbleiterprodukte und komplette Systemlösungen für Automobil- und Industrieelektronik sowie Sicherheitsanwendungen für Behörden und Finanzdienstleister. Nach eigenen Angaben in den Zielmärkten Marktführer bzw. unter den Top drei. Umsatz der fortgeführten Geschäfte stieg 2011 (Okt. 2010 bis Sept. 2011) von 3,3 auf 4 Milliarden Euro. Jahresüberschuss von 1,1 Milliarden (Vorjahr 660 Millionen) Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit ca. 26.000 Mitarbeiter (Januar 2012), davon ca. 8.000 in Deutschland. Hauptsitz in Neubiberg bei München. Über 30 Forschungs-, Entwicklungs- und Produktionsstandorte weltweit; in Deutschland u.a.: Regensburg, Dresden, Augsburg, Warstein. International z.B. in Villach in Österreich, Singapur, Kulim und Malacca in Malaysia, Wuxi, Shanghai und Xi'an in China sowie Milpitas in den USA.

**Hochschulabsolventen.** Laufend Bedarf an Absolventen, besonders der Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Mikroelektronik, Mikrosystemtechnik, Mechatronik, (Halbleiter-)Physik, Chemie, Informatik, Mathematik sowie Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftswissenschaften. Wichtig: gutes Englisch, Ergebnisorientierung, Offenheit, Teamfähigkeit, Flexibilität, internationale Orientierung und Mobilität.

**Abschlussarbeiten.** Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktorarbeiten. Themen siehe Website.

**Praktikanten.** Laufend Plätze

für Studierende. Fachrichtungen: siehe Absolventen. Einsatz in Forschung & Entwicklung, Produktion, Produktmarketing & Vertrieb sowie den Zentralbereichen. Erwünscht: Motivation und Engagement.

Bürokommunikation, Elektroniker für Betriebstechnik, Mikrotechnologien, Industrietechnologen, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung und Industriemechaniker. Duale Studiengänge: Bachelor of Engineering



Vergütung: je nach Standort, Erfahrung und Einsatzdauer bis zu 800 Euro. Regelmäßig Bedarf an Werkstudenten.

**Azubis/Duales Studium.** In Deutschland Ausbildungsstellen für angehende Industriekaufleute, Kaufleute für

(Fachrichtungen: Elektrotechnik, Mechatronik), Bachelor of Science (Mikrosystemtechnik und angewandte Informatik) und Bachelor of Arts (Fachrichtung: BWL-Industrie). Start am 1. September (Ausbildung) bzw. 1. Oktober (Duale Studiengänge).

# KPMG

## AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

National Office/Klingelhöferstraße 18\_10785 Berlin

Recruiting Hotline: 08 00 KPMG JOB / 08 00-57 64-5 62\_www.kpmg.de/careers

**Die Gesellschaft.** Die deutsche Landesgesellschaft KPMG AG ist seit dem Jahr 2007 Teil der europäischen Dachgesellschaft KPMG Europe LLP, dem größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen Europas. Die europäische Dachgesellschaft gehört wiederum zu KPMG International, einem weltweiten Verbund rechtlich selbstständiger, nationaler Mitgliedsfirmen.

In Deutschland ist KPMG die älteste Prüfungsgesellschaft, denn sie geht auf die „Deutsch-Amerikanische Treuhand-Gesellschaft“ zurück, die bereits 1890 in Berlin gegründet wurde. Das Unternehmen ist, wie alle großen Wirtschaftsprüfungsunternehmen, eine Partnerorganisation mit derzeit rund 500 Partnern in Deutschland.

### Dienstleistungen und Marktbedeutung.

KPMG ist eine der größten Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften weltweit und gehört auch in Deutschland mit PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young und Deloitte schon lange zu den „Big Four“. Durch die Fusion der KPMG-Ländergesellschaften Deutschlands, Englands und der Schweiz im Oktober 2007 ist sie nun mit KPMG Europe LLP das größte Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen Europas. Dieser KPMG Europe LLP schlossen sich dann im Oktober 2008 auch KPMG Spanien und ein Jahr später die Partner der KPMG GUS (Russland, Ukraine, Kasachstan, Kirgisistan, Georgien und Armenien) sowie die der KPMG Türkei mit ihren Praxen an.

KPMG erbringt weltweit Leistungen in den Geschäftsbereichen Audit (Wirtschaftsprüfung

mit Schwerpunkt auf der Prüfung von Konzern- und Jahresabschlüssen), Tax (Steuerberatung) und Advisory (Unternehmensberatung). In Deutschland betreut KPMG nach eigenen Angaben 175 der im Dax-30 gelisteten Gesellschaften sowie die Hälfte aller M-Dax-Unternehmen. Darüber hinaus ist der Mittelstand wichtig und es gibt ein eigenes Institut für den öffentlichen Sektor.

Im Geschäftsjahr 2011 hat KPMG Deutschland einen Umsatz von 1,2 (Vorjahr: 1,18) Milliarden Euro erzielt. Der Umsatz der KPMG Europe LLP ist im Geschäftsjahr 2010 von 3,5 auf 4,28 Milliarden Euro gestiegen, womit ein Gewinn von 502 Millionen Euro erzielt wurde. Zum Umsatz trug über 41 Prozent der Bereich Audit, mehr als 20 Prozent Tax und innerhalb des Bereichs Advisory die Geschäftsfelder Transactions & Restructuring mehr als 16 Prozent sowie Consulting über zehn Prozent bei.

### CHANCEN FÜR

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

**Standorte und Mitarbeiter.** In Deutschland ist das Wirtschaftsprüfungsunternehmen mit circa 8.400 Mitarbeitern an mehr als 20 Standorten präsent. Das National Office befindet sich in Berlin. Weitere große Standorte sind darüber hinaus in Düsseldorf, Köln, München, Stuttgart, Hamburg und Frankfurt am Main.

Die KPMG Europe LLP ist als Konzernobergesellschaft in London registriert und hat den Hauptsitz in Frankfurt am Main. Für KPMG LLP arbeiten rund 30.000 Mitarbeiter in 14 Ländern. Weltweit sind rund 138.000 Mitarbeiter für das Prüfungs- und Beratungsunternehmen tätig.

**Unternehmensorganisation.** Wer bei KPMG einsteigt, arbeitet in einer Matrix-Organisation. Das heißt: Der Mitarbeiter gehört zu einem der drei Geschäftsbereiche Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung oder Unternehmensberatung und spezialisiert sich darüber hinaus auf eine der großen Branchen, die KPMG eingeteilt hat in Automotive, Financial Services, Chemicals & Pharmaceuticals, Communications & Media, Consumer Markets, Diversified Industrials, Energy & Natural Resources, Öffentlicher Sektor, Health Care, Insurance, Investment Management, Stiftungen & Non-Profit Organisationen, Private Equity, Building, Construction & Real Estate, Technology, Transportation & Business Services. Die Fachleute in diesen Brancheneinheiten arbeiten nach Bedarf in interdisziplinären Teams zusammen.

**Karriere bei KPMG.** Die Karrierewege bei KPMG sind klar beschrieben und die Hierarchien vergleichsweise flach: Nach der Hochschule fangen neue Mitarbeiter im Bereich Audit als „Audit Assistant“ an, in den Bereichen Tax und Advisory als „Associate“. Wer drei Jahre im Job ist, kann als Associate oder – wenn er die nötigen Voraussetzungen bereits mitbringt – als Manager einsteigen. Wichtig ist, dass die Person sich eignet, ein kleineres Team zu führen, ein professionelles Auftreten und gewisses Durchsetzungsvermögen hat, denn sie bewegt sich auf Mandantenebene.

Üblicherweise erreicht ein Mitarbeiter zwischen dem vierten und sechsten Jahr der Berufs-

tätigkeit die Stufe des Managers und kann dann nach acht bis zehn Jahren Berufserfahrung in das Partnernominierungsverfahren eintreten.

KPMG legt großen Wert auf das Prinzip des lebenslangen Lernens. Bereits ab dem ersten Tag wird daher jedem Mitarbeiter ein „People Management Leader“ (PML) zur Seite gestellt, der sich persönlich um die Entwicklung der ihm anvertrauten Personen kümmert. Mindestens zwei Mal im Jahr setzt sich jeder mit seinem PML zusammen, hält Rück- und Vorausschau, legt mit ihm Ziele fest und es wird geklärt, welche nächsten Schritte, Trainings und Weiterbildungen sinnvoll sind.

Für jede Hierarchieebene gibt es dann eigene Entwicklungsmaßnahmen – von Präsenzs Schulungen über E-Learning bis zu Tutorien – jeder Mitarbeiter kann aus einem Angebot von 1.000 Kursen wählen, die in dem KPMG-eigenen Trainingszentrum in Schleiden oder via E-Learning stattfinden. Neben diesen Trainingsprogrammen wird die berufliche und persönliche Weiterentwicklung gefördert durch Coachings, durch die Entsendung in andere Arbeitsbereiche oder ins Ausland sowie durch sogenannte „Milestone Events“ als Anerkennung wichtiger Karriereschritte.

Nach drei bis fünf Jahren Vorbereitung in der Praxis kann das Steuerberater- oder Wirtschaftsprüferexamen absolviert werden. Dafür wird der Mitarbeiter bei voller Gehaltszahlung bis zu 90 Arbeitstage freigestellt. Außerdem erhält er einen Examenszuschuss. Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch die Förderung postgradualer Studien möglich, die zur Promotion oder zum MBA führen. Überdies gibt es für ausgewählte Kandidaten maßgeschneiderte Master-Studiengänge, etwa den Abschluss Executive Master of Finance and Accounting, die ergänzt werden durch international konzipierte Trainingsbausteine.

Dem Leistungsanreiz dient das Vergütungssystem mit variablen Anteilen, in dem Ziele vereinbart und mit Bonuspunkten versehen werden. Diese Punkte können dann zum Beispiel bei Examenszeiten eingelöst werden.

Die Arbeitsbelastung ist generell hoch, unterliegt jedoch vor allem im Prüfungsgeschäft



*cutting through complexity*

**Mit 30 stieß  
Marie Curie auf neue  
chemische Elemente.**

**Und nicht an die gläserne  
Decke ihrer Firma.**

Es ist Ihre beste Zeit. Holen Sie das Maximum heraus.

Schnell und effizient zum Ziel, ohne komplizierte Umwege.  
Das ist unser Leitprinzip. Nicht nur für unsere Kunden, sondern  
auch für Ihre Karriere. Wir nennen es: cutting through complexity.  
Bewerben Sie sich jetzt.

[kpmg.de/careers](http://kpmg.de/careers)

saisonalen Schwankungen: „Von Oktober bis März reicht unsere busy season im Bereich Audit“, erklärt Roman Dykta, verantwortlich für das Personalmarketing.

Mit der Fusion zur KPMG Europe LLP haben sich für die Mitarbeiter noch mehr internationale Karrieremöglichkeiten eröffnet. So wurden im Geschäftsjahr 2008 mehr als 300 deutsche Mitarbeiter ins Ausland entsandt. „Die Kunden wünschen sich mehr Internationalität und jeder Mandatsgewinn kann neue internationale Einsätze nach sich ziehen“, sagt Dykta.

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

**Hochschulabsolventen.** Direkteinstiege sind in allen Geschäftsbereichen möglich. Darüber hinaus gibt es auch das Trainee-Programm Transaction & Restructuring, in dem Absolventen das breite Spektrum des Geschäftsberichts Unternehmensberatung kennen lernen

können. Das Einstiegsgehalt unterscheidet sich hierbei nicht von dem eines Direkteinstiegers.

An erster Stelle der Auswahlkriterien stehen neben ausgezeichneten Noten in den Fächern BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Jura, (Wirtschafts-)Mathematik oder (Wirtschafts-) Informatik, branchenrelevanten Praktika und sehr guten Englisch-Kenntnissen auch Persönlichkeitskriterien wie soziale, persönliche und methodische Kompetenz, vor allem Teamgeist.

**Abschlussarbeiten.** Nach einem erfolgreich absolvierten Praktikum können Studierende ihre Bachelor-Thesis beziehungsweise ihre Diplom- oder Masterarbeit bei KPMG schreiben. Dazu sollten sie während des Praktikums Themenvorschläge ausarbeiten und mit dem Fachbereich und ihrem Lehrstuhl abstimmen.

**Praktika.** Grundsätzlich nimmt KPMG Praktikanten unterschiedlicher Fachrichtungen auf. Es ist jedoch von Vorteil, wenn man BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Jura, (Wirtschafts-)



Mathematik oder (Wirtschafts-)Informatik studiert und sich im Hauptstudium für einen Schwerpunkt entschieden hat, der für das Prüfungs- und Beratungsumfeld relevant ist.

Eine Chance auf einen der rund 1.000 Praktikumsplätze jährlich haben nur Kandidaten mit sehr guten Studienleistungen. Praktika dauern in der Regel zwischen sechs Wochen und sechs Monaten und werden branchenüblich vergütet.

Wer sich hier besonders bewährt, dem winkt die Aufnahme in das KPMG-Nachwuchsförderprogramm „highQ“. Dann steht dem Studenten ein KPMG-Mitarbeiter als Mentor im Studium zur Seite, er bekommt Zugang zu Datenbanken und kann sich in der „Summer School“ trainieren lassen, etwa in Zeitmanagement oder Präsentationstechnik. Dabei steht er im ständigen Kontakt zum Unternehmen und wird zum „Preferred Candidate“ für KPMG. „Das ist eine Art Karriere vor der Karriere und kann bei gutem Verlauf zur Festanstellung führen“, sagt Dykta.

Im Geschäftsbereich Audit gibt es überdies das „Move fast forward“-Programm. Hier können Studierende vor ihrem Studienabschluss für sechs Monate eine vergütete Praxisphase in einem Projektteam antreten.

Während der Zeit ihrer Abschlussprüfungen oder der Fertigstellung ihrer Diplomarbeit beziehungsweise Bachelor-Thesis werden sie weiter bezahlt, aber freigestellt, führen regelmäßige Feedback-Gespräche mit ihren Betreuern und können vor Ende der Praxisphase schon einen Zuschlag für eine Festeinstellung nach dem Studium erhalten.

KPMG beschäftigt auch Werkstudenten, die während des Studiums einen oder zwei Tage pro Woche fest mitarbeiten. Sie unterstützen ein Projektteam als festes Teammitglied, führen regelmäßige Feedback-Gespräche mit den betreuenden KPMG-Mitarbeitern und erhalten eine „attraktive Vergütung“, versichert das Unternehmen.

Wer sich für ein Auslandspraktikum interessiert, sollte sich direkt über die Website des jeweiligen KPMG-Mitgliedsunternehmens bewerben. Ein vorausgegangenes Praktikum im Inland ist dabei von Vorteil, aber keine notwen-

dige Voraussetzung. Die Vergütung wird mit der jeweiligen Gesellschaft direkt abgesprochen.

**Azubis/Duales Studium.** KPMG bietet in Kooperation mit den Berufsakademien Stuttgart und Mannheim ein Duales Studium an, das zum Bachelor of Arts der Fachrichtung Prüfungs- und Steuerwesen oder Wirtschaftsinformatik führt.

Wer es theoretischer mag, kann mit Unterstützung von KPMG an der privaten Hochschule Frankfurt School of Finance & Management in Frankfurt am Main studieren. Da KPMG einen Großteil der Kosten trägt, sind die für die Studierenden anfallenden Studiengebühren vergleichbar mit denen einer staatlichen Hochschule. Während des Studiums sind den Studierenden drei Praktikumsplätze bei KPMG sicher. Außerdem steht ihnen während der gesamten Studiendauer ein persönlicher Mentor zur Seite.

Darüber hinaus bietet KPMG aber auch klassische Ausbildungen zum Steuerfachangestellten, zum Fachinformatiker und zum Bürokaufmann an.

## BEWERBEN

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



### ANSPRECHPARTNER

Fragen rund um die Bewerbung werden beantwortet unter 08 00-57 64-5 62

### AUSWAHLVERFAHREN

Abhängig vom jeweiligen Bereich



KPMG auf Facebook



KPMG auf Twitter



KPMG auf XING

# Merck

KGaA

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

## CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Über die Website [www.come2merck.de](http://www.come2merck.de), mit Hinweis auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER.**

Direktberatung (-5 38 80), [come2merck@merck.de](mailto:come2merck@merck.de)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews und Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen

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

**Produkte und Marktbedeutung.** Zwei große Unternehmensbereiche: Pharma und Chemie. Pharma entwickelt, produziert und vertreibt verschreibungspflichtige sowie rezeptfreie Arzneimittel. Dabei ist die Sparte Merck Serono spezialisiert auf Medikamente zur Behandlung schwerer Erkrankungen wie Krebs, Multiple Sklerose und

Diabetes. Die Sparte Consumer Health Care vertreibt Produkte zur Selbstmedikation, etwa das Nasenspray Nasivin. Der Unternehmensbereich Chemie umfasst die Sparte Performance Materials, die etwa Flüssigkristalle für LCD-Bildschirme herstellt, sowie die Sparte Merck Millipore mit innovativen Lösungen für die Life-Science-Forschung. Umsatz 2011: 10,3 (Vorjahr: 9,3) Milliarden Euro, Nettogewinn 629 Millionen Euro.

### Standorte und Mitarbeiter.

Rund 40.000 Mitarbeiter in 67 Ländern, davon rund 10.000 in Deutschland. Hauptsitz ist Darmstadt.

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

### Hochschulabsolventen.

Direkteinstieg oder als Trainee: Trainee-Programm Accounting und Controlling für Wirtschaftswissenschaftler und -ingenieure; Trainee-Programm Inhouse Consulting für Naturwissenschaftler und Ingenieure mit Zweitqualifikation in Wirtschaft sowie für BWLer mit Zweitqualifikation in Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Dauer jeweils zwei Jahre, inklusive Auslandsaufenthalt von drei bis zwölf Monaten.

**Abschlussarbeiten.** Rund 120 Plätze jährlich, Themen auf der Website. Vergütung: monatlich zwischen 650 und 900 Euro.

**Praktikanten.** Plätze für Studenten (acht Wochen bis ein Jahr) und Schüler (zwei bis drei Wochen). Rund 400 Studentenpraktika für Natur- oder

Ingenieurwissenschaftler, Pharmazeuten, BWLer und Informatiker. Vergütung: 350 bis 950 Euro monatlich. Auslandspraktika möglich über Student Excellence Program „Step“ oder direkt über die Auslandsgesellschaften. Stellen für Werkstudenten in Darmstadt und Gernsheim mit Vergütung von 2.184 Euro pro Monat.

### Azubis/Duales Studium.

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

# Metro

Group

Schlüterstraße 1  
40235 Düsseldorf  
T: 02 11-68 86-0  
[www.metrogroup.de](http://www.metrogroup.de)

## Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Hinweis auf den Jobguide über die Website an die jeweilige Konzerngesellschaft: [www.metrogroup.de/](http://www.metrogroup.de/) vertriebslinien

### AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews, Assessment-Center



**Die Gesellschaft.** 1996 aus der Verschmelzung mehrerer Handelsunternehmen entstanden. Seit 1996 im Dax notiert. Über die Hälfte der Anteile halten die Familien Haniel und Schmidt-Ruthenbeck. Weiterer Großaktionär ist der Gesellschafterstamm Beisheim.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Gehört zu den größten internationalen Handelsunternehmen. Zur Gruppe gehören die Metro Cash & Carry Großhandelsmärkte, Real SB-Warenhäuser, die Elektro-Fachmärkte Media Markt und Saturn sowie die Galeria Kaufhof-Warenhäuser.

Umsatz 2011: rund 66,7 (Vorjahr: 67,3) Milliarden Euro, Ergebnis vor Steuern von 1,47 (Vj. 1,63) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Hauptsitz in Düsseldorf. Rund 2.100 Standorte in 33 Ländern, etwa die Hälfte in Deutschland. Weltweit etwa 280.000 Mitarbeiter, davon 110.000 hierzulande.

**Junior Professionals.** Bevorzugt sind wirtschafts- und handelsnahe Studiengänge wie BWL, VWL, Wirtschaftswissenschaften und (Wirtschafts-)Informatik. Begeehrt sind vor allem Bewerber mit Handelserfahrung und internationalem Profil.

**Hochschulabsolventen.** 2012 voraussichtlich 600 Neueinstellungen weltweit. Gefragt sind wirtschafts- und handelsnahe Studiengänge wie BWL, VWL, Wirtschaftswissenschaften und Wirtschaftsinformatik. Wichtig sind analytische und soziale Kompetenz, hohe Ergebnisorientierung, hohe Markt- und Kundenorientierung, Veränderungsbereitschaft, Identifikation mit der Branche, dem Unternehmen und den Kunden sowie die Fähigkeit, unternehmerisch zu denken und Mitarbeiter begeistern zu können. Direkteinstieg in Vertrieb, Controlling, Logistik,

Human Resources, Marketing und Netzwerkmanagement, außerdem Trainee-Programme in den Konzerngesellschaften. Für Wirtschaftswissenschaftler mit Schwerpunkt Handel, Marketing, Controlling, Personalmanagement oder ähnlichen Fächern zum Beispiel zwölfmonatiges Programm bei Metro Cash & Carry, das auf Vertrieb und Category Management ausgerichtet ist.

**Abschlussarbeiten.** Betreut und vergütet werden Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten. Themenvorschläge sind erwünscht. In der Regel wird ein erfolgreich absolviertes Praktikum vorausgesetzt.

**Praktikanten.** Plätze für Schüler (ein bis drei Wochen) und Studenten (mindestens drei Monate). Voraussetzungen: abgeschlossenes Grundstudium oder vertiefte Kenntnisse in einem Studienschwerpunkt, erste Praxiserfahrung, hohe Eigeninitiative, schnelle Auffassungsgabe, gute MS-Office- und Englischkenntnisse. Praktika, Werkstudententätigkeiten und Auslandspraktika werden vergütet.

**Azubis/Duales Studium.** Bildet in über 30 Berufen und Dualen Studiengängen aus – darunter Einzelhandelskaufleute, Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Verkäufer, Bürokaufleute und Gestalter für visuelles Marketing. 2012 werden etwa 2.300 Auszubildende eingestellt. Duale Studienangebote in Kooperation mit mehreren Berufsakademien, die in der Regel sechs Semester dauern, und an der FH Worms ein Duales Studium mit Abschluss Bachelor of Arts im Metro-exklusiven Studiengang „Internationales Handelsmanagement“. Zudem bieten einzelne

Gesellschaften für Abiturienten 36-monatige kombinierte Ausbildungen mit Abschluss als Handelsassistent.

## 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)

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Über die Website mit Bezug auf den Jobguide

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

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews und Assessment-Center

### 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. Die Produktpalette reicht 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 zum 2. Quartal des Geschäftsjahres 2011/2012 (Stand: 31.12.2011): 38,26 Milliarden US-Dollar (Vorjahreszeitraum: 36,15); Gewinn 12,36 Milliarden US-Dollar (Vorjahreszeitraum: 12,04), Zahlen für Deutschland werden nicht separat ausgewiesen.

### Standorte und Mitarbeiter.

Über 90.400 Mitarbeiter in 112 Ländern. Die deutsche Gesellschaft mit rund 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.

**Junior Professionals.** Für qualifizierte Kandidaten von außen ist Microsoft offen. Vakante Stellen werden online ausgeschrieben.

**Hochschulabsolventen.** Stell 2012 und 2013 voraussichtlich jährlich rund 40 Hochschulabsolventen für das zweijährige globale Trainee-Programm MACH (Microsoft Academy of College Hires) ein. Bevorzugte Studienrichtungen: Wirtschaftswissen-

schaften, Naturwissenschaften, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mathematik und Computeringuistik. Die Absolventen steigen in die Bereiche Sales, Marketing und Technical Services ein. Nächste Starttermine: Oktober 2012 (für Technical Services); Januar 2013 (für Marketing und Sales). Einstiegsgehalt: 52.000 Euro jährlich.

**Abschlussarbeiten.** Diplomanden sollten ein passendes Thema mitbringen. Die Vergütung wird im Einzelfall vereinbart.

**Praktika.** Vergütete Praktika mit zwei Monaten Mindestdauer. Nötige Qualifikationen sind abhängig vom gewünschten Einsatzort und -bereich. Auch Jobs für Werkstudenten. Infos zu Auslandspraktika auf der Website oder Bewerbung direkt vor Ort.

## Munich Re

Group

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

Chancen für

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

**BEWERBEN.** Per Post oder über die Website

**ANSPRECHPARTNER.** Stehen jeweils aktuell auf der Website

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews; zusätzlich Tests für Azubis

und Assessment-Center für Hochschulabsolventen

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

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Weltweit größter 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. 2011 gruppenweit 49,6 Milliarden Euro gebuchte Bruttobeiträge (Vj. 45,5) und Konzernergebnis von 712 Millionen Euro (Vj. 2,43 Milliarden).

**Standorte und Mitarbeiter.**

Stammhaus in München; weltweit über 50 Standorte; Munich Re (Gruppe) insgesamt ca. 47.000 Mitarbeiter, in Rückversicherung selbst mehr als 11.000, in Münchner Zentrale rund 3.700.

**Junior Professionals.** Regelmäßig werden Positionen extern besetzt mit Kandidaten aus dem Finanz- oder Versicherungsbereich; hochqualifizierte Underwriter und Claims Manager werden immer gesucht, zudem Experten in den Bereichen Solvency II, Bilanzierung, Rechnungslegung und Risikomodellierung. Außerdem gefragt: akkreditierte Aktuarer,

mathematisches Studium, juristisches Know-how, Ingenieure mit Spezialexpertise in Themen wie Erneuerbare Energien, Anlagenbau, Tiefbau etc.; strategische Erstversicherungserfahrung (Produktentwicklung, Marktkenntnisse) von Vorteil. Interkulturelle Kompetenz samt Auslandserfahrung, Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Teamfähigkeit, Kundenorientierung wünschenswert.

**Hochschulabsolventen.** 2012 rund 50 Neueinstellungen für DirektEinstieg oder das Trainee-Programm im Kerngeschäft Risiko-Underwriting. Gefragt sind vor allem Wirtschaftswissenschaftler, Mathematiker und Juristen; Finanz- oder Versicherungsbezug im Studium sowie Berufsausbildung von Vorteil; Praktika, erste internationale Erfahrung, Englischkenntnisse sowie analytische und soziale Kompetenz werden erwartet; Einstiegsgehalt: 48.000 bis 52.000 Euro im Jahr.

**Abschlussarbeiten.** Angebote auf der Website oder gezielte Initiativbewerbung.

**Praktikanten.** Etwa 160 zweimonatige Studentenpraktika pro Jahr, die mit 800 Euro monatlich vergütet werden. Werkstudenten erhalten eine Vergütung von elf Euro pro Stunde. Auslandspraktika gibt es für Teilnehmer des Studentenbindungsprogramms „Munich ReMember“.

**Azubis/Duales Studium.**

Ausbildung zum Kaufmann für Versicherung und Finanzen oder ausbildungsintegriertes Bachelor-/Master-Studium in Wirtschaftswissenschaften. 20 Ausbildungsplätze zum 1. September.

# Obi

Group Holding GmbH

Albert-Einstein-Straße 7-9\_42929 Wermelskirchen\_0 21 96-76-01\_www.obi.de

**Die Gesellschaft.** Do it yourself – das Hobbyhandwerken gewann in den 50er Jahren in der noch jungen Bundesrepublik viele Anhänger. Und Dr. Emil Lux entdeckte in Amerika das dazu passende Geschäftsmodell: den Bau- und Heimwerkermarkt. „Selbst ist der Mann“, so hieß 1970 die Devise unter motivierten deutschen Heimwerkern als Lux und Manfred Maus das Geschäftsmodell der amerikanischen Do-it-yourself-Märkte auf Deutschland übertrugen und mit dem ersten Obi Bau- und Heimwerkermarkt an den Start gingen. Auf nur 870 Quadratmetern verkauften zwölf Mitarbeiter im Hamburger Einkaufszentrum Alstertal alles, was der Hobby-Handwerker begehrt. Den Namen leiteten die beiden Unternehmer damals von dem Wort „Hobby“ ab. Ein Hobby, bei dem es heutzutage längst auch heißt: Selbst ist die Frau.

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

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

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

**Standorte und Mitarbeiter.** Seit den Gründertagen ist Obi in Deutschland auf über 340 Baumärkte mit einer Gesamtverkaufsfläche von über vier Millionen Quadratmetern gewachsen und überdies mit über 230 Obi-Märkten in 13 zentral- und osteuropäischen Ländern vertreten. Derzeit hat die Gruppe international über 43.100 Mitarbeiter. Der Hauptsitz des Unternehmens liegt in Wermelskirchen im Bergischen Land.

**Karriere bei Obi.** Ob als Praktikant, Absolvent oder Berufserfahrener – mit dem Einstieg bei Obi beginne eine talentorientierte kontinuierliche Weiterbildung, betont das Unternehmen. Dabei würden die Personalentwicklungsmaßnahmen jeweils sehr individuell auf den einzelnen Mitarbeiter und seinen Bedarf an fachlicher

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



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

und persönlicher Entwicklung zugeschnitten. Wer sich für die Übernahme von Führungsaufgaben eignet, wird darauf in internen Programmen vorbereitet: Drei Module schulen auf den Gebieten Arbeitsorganisation, Fachkompetenz und Führungsstil. Im Verlauf der Karriere sind Wechsel zwischen einzelnen Funktionen und Geschäftsbereichen üblich.

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

**Hochschulabsolventen.** 2012 sollen 20 Absolventen ins Obi-Team aufgenommen werden. Am besten passen Wirtschaftswissenschaftler und Informatiker. Ein Direkteinstieg in den Bereichen Human Resources, Finance, Category Management, Logistik, Marketing, Merchandising und IT ist abhängig vom aktuellen Bedarf möglich. Darüber hinaus werden in der Zentrale aber auch sechs Trainee-Programme angeboten, bei denen der Schwerpunkt gelegt werden kann auf Category Management, Merchandising, Technischen Einkauf, Finance, Logistik oder IT.

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

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

**Praktikanten.** Studierende der Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften, die Interesse am Handel haben, können sowohl in den Bau- und Heimwerkermärkten als auch in der Zentrale ein Praktikum für die Dauer von drei bis sechs Monaten absolvieren. Idealerweise sollten die Studenten bereits erste Praxiserfahrung – etwa in einschlägigen Praktika – gesammelt haben. Die Vergütung liegt bei 700 bis 800 Euro. Auch für Schüler bietet Obi Praktika an. Gute schulische Leistungen werden erwartet. Schülerpraktika sollten mindestens zwei Wochen dauern und werden nicht vergütet.



**Azubis/Duales Studium.** Für Verkäufer, Kaufleute im Einzelhandel, Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik stellt Obi 2012 zwischen 450 und 500 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Weitere 20 Plätze werden für die Ausbildung

zu Bürokauffeuten, Kaufleuten im Groß- und Außenhandel, Fachinformatikern und Informatikkauffeuten angeboten. Start für alle Ausbildungsberufe ist der 1. August; die Auswahl findet im Herbst des Vorjahres statt.

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

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

## BEWERBEN

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



### ANSPRECHPARTNER

Eva Grieneisen (- 27 96)

### AUSWAHLVERFAHREN

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



Obi auf Facebook



Obi auf Twitter



# Top Karrieren – made by OBI.

Für Absolventen und Studenten ist OBI ein besonders attraktives Unternehmen. Nicht nur aufgrund unserer Größe, Vielfältigkeit und Internationalität haben wir viel für erfolgreiche Berufseinstiege zu bieten. Ob als Trainee, Direkteinsteiger oder Praktikant in unserer Zentrale in Wermelskirchen – OBI bietet viele Chancen für eine Top Karriere.



OBI steht auf dem 2. Platz der „Top Arbeitgeber 2012“ in Deutschland. Und dies bedeutet für die Mitarbeiter: Beste Voraussetzungen für eine Top-Karriere bei OBI!



[www.obi.de/jobs](http://www.obi.de/jobs)

**OBI®**



## Peek & Cloppenburg

KG

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

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Über das Bewerbungsformular auf der Website mit Bezugnahme auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER. Direkt-einstieg Zentralbereiche:** Anika Völkel; **ST:** Verena Ullerich; **H:** Christina Kremer; **Junior-Trainees:** Dag Sommerkamp; **AZU:** Barbara Weschenbach; **SCH:** in Filialen **AUSWAHLVERFAHREN.** Inter-

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

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

**Produkte und Marktbedeutung.** Textileinzelhandel mit Herren-, Damen-, Kindermode. Der Umsatz in Deutschland beträgt rund 1,3 Milliarden Euro. Der Ertrag wird nicht veröffentlicht.

**Standorte und Mitarbeiter.** Deutschlandweit circa 10.400 Mitarbeiter in der Düsseldorfer Zentrale und 64 Verkaufshäusern.

**Junior Professionals.** Besonderer Bedarf im Verkauf und in den Zentralbereichen wie Einkauf, Fi-

nanzen, Controlling, Marketing, Human Resources und Inhouse Consulting. **Hochschulabsolventen.** 2012 rund 40 Stellen, vor allem Wirtschaftswissenschaftler sowie Absolventen von Modeschulen. Wichtig: gutes Examen, hohe Affinität zur Textilbranche, Auslandserfahrung, Engagement außerhalb der Hochschule. Einstieg als Trainee über „Fashion Management Programm“ oder „General Management Programm“. Die Gehälter für Trainees liegen bei 40.000 bzw. 48.000 Euro.

### Abschlussarbeiten.

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

**Praktikanten.** 2012 circa 160 Plätze für Studierende nach dem zweiten Semester. Einsatz mindestens acht Wochen oder länger in Zentralbereichen wie Finanzen, Controlling, Marketing, Human Resources, Inhouse Consulting, Einkauf oder in einem Verkaufshaus. Auslandspraktika nur bei Kenntnis der jeweiligen Landessprache. Praktikantengehalt monatlich 600 Euro plus Personalrabatt, Miet- oder Fahrtkostenzuschuss. Schul-Praktikanten nur in Verkaufshäusern.

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

# Phoenix Contact

GmbH & Co. KG

Flachmarktstraße 8\_32825 Blomberg\_0 52 35-3-00\_www.phoenixcontact.de

**Die Gesellschaft.** Als „total verklemmt“ stellt Klaus Eisert, geschäftsführender Gesellschafter der Phoenix Contact GmbH & Co. KG, sein Unternehmen gerne vor. Das 1923 von Hugo Knümann gegründete Unternehmen machte sich als Pionier der Verbindungstechnik durch die Entwicklung sogenannter Reihenklemmen einen Namen. Längst ist über das am häufigsten verwendete Verbindungsglied in der elektronischen Installationstechnik der Anschluss an die Gegenwart geschafft. Ob Blitzschutz für Windräder oder Installationen auf dem Gebiet erneuerbarer Energieträger: moderne Elektronik bestimmt das Geschäft.

1948 stieg Eiserts Vater ins Unternehmen ein und wurde fünf Jahre später Mitgesellschafter. Heute führt Klaus Eisert das Familienunternehmen zusammen mit einer fünfköpfigen Geschäftsleitung.

**Produkte und Marktbedeutung.** Phoenix Contact entwickelt, fertigt und vertreibt Kom-

ponenten, Systeme und Lösungen im Bereich Elektrotechnik, Elektronik und Automation. Sehr aktiv ist Phoenix Contact im Markt für Funktechnologien, der weltweit um 20 Prozent jährlich wächst. Sowohl bei fahrerlosen Transportsystemen und Krananlagen als auch bei Maschinen und Anlagen ersetzen Funkmodule Drähte und Kabel – etwa an Schaltern, die den Stopp einer Maschine auslösen.

Für die Märkte der Erneuerbaren Energien entwickelt Phoenix Contact Produkte und Lösungen wie Überspannungsschutzgeräte für Windkraftanlagen, Steckverbinder für die Photovoltaik, Energieerfassungssysteme für die Produktion und Ladestecker für Stromladesäulen von Elektro-Fahrzeugen. Das Phoenix Contact-Programm umfasst über 30.000 Produkte. Zudem bietet das Unternehmen Dienstleistungen in der Automatisierungstechnik vom Konzept bis zur Anlagenbetreuung.

Phoenix Contact bezeichnet sich international als Nummer eins für industrielle Verbindungstechnik und elektronische Interfaces. Größer sind zwar die amerikanischen Konzerne Tyco und Molex, die aber noch auf weiteren Feldern tätig sind.

Nach Umsatz ist Phoenix Contact das größte Unternehmen im „Interface Valley“ Europas: Ostwestfalen. Die hier ansässigen Unternehmen kommen zusammen auf 75 Prozent Marktanteil: neben Phoenix Contact unter anderem Weidmüller Interface, Harting und Wago Kontakttechnik.

Der Phoenix-Umsatz stieg 2011 um mehr als zehn Prozent auf über 1,52 Milliarden Euro. 70 Prozent des Umsatzes wurden im Ausland verdient. Über Erträge macht Phoenix keine Angaben.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure	++
Informatiker	++
Wirtschaftsinformatiker	+
Ingenieure mit IT-Fokus	+



### **Unternehmensorganisation und Kultur.**

Phoenix Contact gliedert sein Geschäft in „Device Connectors“ (Produkte der Leiterplattenanschlusstechnik und Steckverbinder), „Industrial Components“ (Reihenklennen, Feldverkabelung, Markierung und Werkzeug), „Industrial Electronics“ (Produkte der Interface- und Automatisierungstechnik, Überspannungsschutz, Stromversorgung), „Control and Industry Solutions“ (Steuerungen, Software und Branchenlösungen). Die Arbeit sei geprägt durch flache Hierarchien, klare Abläufe, abteilungsübergreifendes Teamwork und Freiraum für Eigenverantwortung, versichert die Personalabteilung. Zudem seien Zielvereinbarungen wesentlicher Teil der Kultur.

**Standorte und Mitarbeiter.** Von insgesamt 12.500 Mitarbeitern weltweit sind 6.300 in Deutschland tätig. Am Hauptsitz im ostwestfälischen Blomberg sind 3.900 Mitarbeiter in Verwaltung, Produktion, Vertrieb und Forschung beschäftigt. Weitere Inlandsstandorte sind das niedersächsische Bad Pyrmont und Lemgo in Ostwestfalen, Lüdenscheid bei Hagen, Berlin sowie Herrenberg und Filderstadt in Baden-Württemberg. Überall dort werden auch neue Produkte entwickelt.

Noch bis Mitte der 90er Jahre wurden über 95 Prozent der Produkte in Deutschland gefertigt. Mittlerweile gibt es Phoenix Contact-Werke in Osteuropa und China; seit 2002 produziert das Unternehmen auch in den USA, in Indien und Brasilien. „Um im Ausland wachsen zu können, muss dort auch in Schlüsselregionen produziert werden“, betont Heinz Wesch, Geschäftsführer Technik der Phoenix Contact. Etwa 70 Prozent der Wertschöpfung in der Produktion werden in Deutschland gemacht.

**Karriere bei Phoenix Contact.** Wer vorankommen will, kann Führungsaufgaben übernehmen, eine Experten- oder eine Projektlaufbahn einschlagen. Als Fachreferent, Fachleiter oder Fachbereichsleiter tragen Mitarbeiter gleich viel Verantwortung wie in der Führungslaufbahn. Im Verlauf der Karriere sind Wechsel zwischen Ländern, Geschäftsbereichen und Produktlinien sowie Funktionen üblich und Auslandsaufenthalte sind möglich. Neuen Mitarbeitern wird der Start durch ein dreimonatiges Einstiegsprogramm erleichtert. Potenzialkräfte für Fach- oder Führungslaufbahnen erhalten eine individuelle Förderung.

Darüber hinaus können alle Mitarbeiter am Phoenix Contact-Weiterbildungsprogramm

teilnehmen, das aus über 70 verschiedenen Seminaren besteht.

**Junior Professionals.** Starkes Interesse besteht an Ingenieuren mit erster Berufserfahrung und einem Abschluss in Elektrotechnik, Maschinenbau, Verfahrens- und Produktionstechnik, Mechatronik, Feinwerk- und Werkstofftechnik sowie an Wirtschaftsingenieuren. Die Aufstiegschancen vergrößern sich durch die vorwiegend interne Besetzung von Führungspositionen.

**Hochschulabsolventen.** Phoenix Contact sucht Elektrotechniker, Maschinenbauer, Verfahrens- und Produktionstechniker, Mechatroniker, Feinwerk- und Werkstofftechniker sowie Wirtschaftsingenieure. Die besten Karten haben Absolventen mit Auslands- und Praxiserfahrung. Gern gesehen sind Kandidaten mit Berufsausbildung. Nachwuchskräfte werden in Entwicklung und Produktion, Marketing und im Dienstleistungsbereich eingesetzt. Ein einjähriges Trainee-Programm vermittelt Einblicke

in die verschiedenen Aufgabengebiete eines Ingenieurs bei Phoenix Contact.

**Abschlussarbeiten.** Themenvorschläge finden sich auf der Website, die Personalabteilung ist aber auch offen für eigene Ideen. Sie bietet zudem im Rahmen der Abschlussarbeiten Studenten-Treffen an, bei denen Teilnehmer unter anderem in Bewerbungsfragen geschult werden. Vergütet wird individuell.

**Praktikanten.** Schülern und Studenten wird über Praktika und Werkstudententätigkeiten die Möglichkeit gegeben, Phoenix Contact kennenzulernen und Einblicke in ein innovatives Industrieunternehmen zu erhalten. Gute Leistungen in Schule und Studium sowie Engagement verbessern die Chancen der Bewerber. Schüler sollten mindestens drei Tage einplanen, Studenten mindestens sechs Wochen bis zu einem halben Jahr. Schüler erhalten ein Willkommens-Präsent, Studenten je nach Stand des Studiums 200 bis 500 Euro.

# Technik weckt Ihre Kreativität?



*Benjamin Tepasse –  
begeisterter Modellbauer  
und Mitarbeiter von  
Phoenix Contact.*

Wenn Sie Phoenix Contact begegnen, sehen Sie ein international agierendes Familienunternehmen mit Stammsitz in Ostwestfalen, das seine Innovationsphilosophie täglich lebt. Sie erleben Menschen, die all ihre Begeisterung in Lösungen für hochwertige elektrische Verbindungstechnik und in grenzenlose Industriekommunikation stecken. Sie begegnen nahezu 12.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit ihrem Know-how und persönlichem Engagement Phoenix Contact zu einem richtungweisenden Unternehmen machen.

Mehr Informationen unter  
[www.phoenixcontact.de/career](http://www.phoenixcontact.de/career)



**Azubis/Duales Studium.** Phoenix Contact bildet traditionell über den eigenen Bedarf hinaus aus. 2012 gibt es 110 Ausbildungsplätze für angehende Industriemechaniker, Werkzeug- und Verfahrensmechaniker der Fachrichtung Kunststoff-/Kautschuktechnik, für Mechatroniker und Fachinformatiker Anwendungstechnik sowie angehende IT-Systemkaufleute, Industriekaufleute, Technische Zeichner, Elektroniker Betriebstechnik und Systeminformatiker. Daneben bietet das Unternehmen ein Duales Studium in den Fachrichtungen Maschinentechnik, Mechatronik, Produktions- und Elektrotechnik sowie Kunststofftechnik und Wirtschaftsingenieurwesen zusammen mit einer Ausbildung an. Kooperationspartner sind die Hochschule OWL in Lemgo, die Universität Paderborn und die Hochschule Weserbergland in Hameln. Die Ausbildungen beginnen am 1. September, die Auswahl startet ein Jahr vor Ausbildungsbeginn. Die Vergütung steigt von 786 Euro im ersten Lehrjahr auf 960 Euro im vierten.

## BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide bevorzugt über die Website



### ANSPRECHPARTNER

#### Abschlussarbeiten,

#### Studentische Praktikanten:

Alexander Schoen (-41553),  
[aschoen@phoenixcontact.com](mailto:aschoen@phoenixcontact.com);

**Auszubildende, Schul-Praktikanten:** Kerstin Wilinczyk (-4 16 76),  
[ausbildung@phoenixcontact.com](mailto:ausbildung@phoenixcontact.com)

**Für alle anderen Bewerber:** Bärbel Deijs, Assistenz Recruiting (-4 11 16),  
[bdeijs@phoenixcontact.com](mailto:bdeijs@phoenixcontact.com)

### AUSWAHLVERFAHREN

Üblicherweise Einzelinterviews für alle Bewerber



Phoenix Contact auf Facebook



Phoenix Contact auf Twitter





## CHANCEN FÜR

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

## BEWERBEN.

Über [www.pwc-career.de](http://www.pwc-career.de)  
mit Bezugnahme auf den [Jobguide](http://www.jobguide.de);  
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 Pricewaterhouse-Coopers International, arbeitet

jedoch unabhängig; Aktiengesellschaft, die ausschließlich ihren deutschen Partnern gehört.

**Dienstleistungen und Marktbe-  
deutung.** Tätig in den Geschäftsbereichen Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahen Dienstleistungen (Assurance), Steuer- und Rechtsberatung (Tax & Legal) sowie Deals und Consulting (Advisory); als Prüfungsunternehmen für viele der Dax-Unternehmen und im Mittelstand tätig. Umsatz im Geschäftsjahr 2010/11: 1,45 (Vorjahr 1,37) Milliarden Euro. Keine Angaben zum Gewinn.

## Standorte und Mitarbeiter.

International 169.000 Mitarbeiter in 158 Ländern; an 28 deutschen Standorten insgesamt 8.900 Mitarbeiter, darunter 450 Partner. Zentrale in Frankfurt/Main.

**Junior Professionals.** Gern gesehen sind Bewerber mit Erfahrung in Wirtschaftsprüfung, Steuer-

beratung und Unternehmensberatung sowie mit Berufsexamina – insbesondere Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Chartered Financial Analysts.

**Hochschulabsolventen.** Eingestellt werden Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftsinformatiker und -mathematiker, Naturwissenschaftler und zum Teil Geisteswissenschaftler. Voraussetzung: Fachwissen, zielgerichtete Praktika, IT- und Englisch-Kenntnisse sowie außeruniversitäres Engagement und Auslandsaufenthalte. Direkteinstieg in allen drei Geschäftsbereichen mit intensiver Weiterbildung und Begleitung durch Mentoren.

**Praktikanten.** Plätze für Studierende aus Wirtschaftswissenschaften, Jura, Wirtschaftsingenieurwesen, -informatik und -mathematik; Praktikumsdauer mindestens sechs bis acht Wochen; Vergütung richtet sich nach Einsatzbereich, Standort und Vorkenntnissen; Besonderheit: Bindungsprogramm „Keep in Touch“ (KIT) für erfolgreiche Praktikanten; Auslandspraktika sind möglich.

**Azubis/Duales Studium.** Duales Studium zum Bachelor of Science mit Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik oder zum Bachelor of Arts mit Schwerpunkt Banken und Bausparkassen, BWL-Versicherung, Dienstleistungsmarketing, Digitale Medien, BWL-Wirtschaftsprüfung, BWL-Accounting & Controlling oder Steuern und Prüfungswesen. Außerdem: Ausbildung in sieben Berufen, unter anderem Steuerfachangestellter und Fachinformatiker.

# Rewe

## Group

Domstraße 20\_50668 Köln\_02 21-1 49-0\_www.rewe-group.com

**Die Gesellschaft.** Die Rewe Group blickt inzwischen auf eine 85-jährige Geschichte zurück: 1927 schlossen sich 17 Einkaufsgenossenschaften in Köln zum Revisionsverband der Westkaufgenossenschaften (ReWe) zusammen. Neben selbstständigen Kaufleuten, die ihre eigenen Rewe-Märkte als unabhängige Unternehmer führen, wurden seit Anfang der 1970er-Jahre verstärkt Filialbetriebe eingerichtet, die von der Rewe Group direkt geführt werden. Leitunternehmen der Gruppe sind die Rewe-Zentral AG und die Rewe-Zentralfinanz eG in Köln.

**Dienstleistungen und Marktbedeutung.** Die genossenschaftliche Rewe Group ist mit einem Umsatz von 53 Milliarden Euro einer der führenden Handels- und Touristikkonzerne in Europa. Im Lebensmittelhandel ist sie nach eigenen Angaben die Nummer drei mit insgesamt rund 15.000 Märkten, darunter Supermärkte

(Rewe, Rewe Center, Rewe City), Discounter (Penny), SB-Warenhäuser (Toom) und Fachmärkte (Toom Baumarkt, B1 Baumarkt Discount, ProMarkt, Toom Getränkemarkt).

Über 30 Prozent ihres Gesamtumsatzes erzielt die Rewe Group bereits außerhalb des deutschen Heimatmarkts: In 14 Ländern Europas ist sie mit Märkten wie Billa, Merkur, Penny, Adeg und Bipa vertreten.

Neben dem Einzelhandelsgeschäft ist die Touristik das zweite Geschäftsfeld der Rewe Group. Die sechs Reiseveranstalter ITS, Jahn Reisen, Tjaereborg, Dertour, Meier's Weltreisen und ADAC Reisen rangieren mit einem Umsatz von insgesamt 4,3 Milliarden Euro (2010) auf Platz zwei der deutschen Touristikunternehmen. Darüber hinaus gehören auch Reisebüros (Atlasreisen, DER Reisebüro, DerPart) in Deutschland zur Unternehmensgruppe.

Zu seinem Ertrag macht das Unternehmen keine Angaben.

**Standorte und Mitarbeiter.** International arbeiten bei der Rewe Group rund 310.000 Beschäftigte in 15 Ländern. In Deutschland hat die Unternehmensgruppe etwa 220.000 Mitarbeiter und wird von Köln aus gesteuert.

**Karriere bei der Rewe Group.** Bei Rewe gibt es verschiedene Ein- und Aufstiegschancen für Hochschulabsolventen, aber auch für Abiturienten und gute Schüler mit anderen Abschlüssen. Für den Einstieg von Hochschulabsolventen bietet das Unternehmen unterschiedliche Trainee-Programme, die den zügigen Aufstieg ins Management ermöglichen.

Im Vertrieb kann ein solches Programm direkt vom Assistenten des Marktmanagers über

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



die Position des Marktmanagers bis zu der des Bezirksmanagers führen. Auf diesem Karrierepfad bereiten begleitende Fach- und Führungsseminare die Kandidaten auf eine anschließende erste Führungsaufgabe vor.

Aber auch für Bewerber ohne Hochschulabschluss gibt es die Möglichkeit zum Aufstieg. Ein Entwicklungspfad führt zum angestellten Marktmanager in der Filialorganisation, ein anderer zum Partnerkaufmann, also in die Selbstständigkeit. Wer als Azubi einsteigt, braucht bis dahin etwa fünf Jahre, bei Abiturienten kann ein mehrstufiges Programm in drei Jahren zur Übernahme einer solchen Führungsposition befähigen.

**Junior Professionals.** Für Nachwuchspositionen in Vertrieb, IT und Spezialisten-Funktionen werden 2012 etwa 70 akademische Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung gesucht.

**Hochschulabsolventen.** 2012 stehen circa 20 Trainee-Stellen für Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und weiterer Fachrichtungen mit Handelsbezug zur Verfügung. Dabei stehen verschiedene Trainee-Programme zur Auswahl: Das 18-monatige „Rewe Group Trai-

nee-Programm“ richtet sich an Generalisten mit Interesse an funktionsübergreifenden Aufgaben. Das „Bereichstrainee-Programm“ hingegen führt – ebenfalls in 18 Monaten – durch unterschiedliche Teilbereiche einer bestimmten Funktion, zum Beispiel den Strategischen Einkauf, das Category Management, das Personalwesen, die Unternehmensentwicklung oder die Revision.

Durch das „Trainee-Programm im Vollsortiment“ erhalten die Teilnehmer während 18 Monaten einen tiefen Einblick in eine Zentral-, Vertriebs- oder Logistikfunktion, die zu Beginn des Programms festgelegt wird.

Im Traineeprogramm bei Penny haben die Teilnehmer in eineinhalb Jahren die Möglichkeit, die Bereiche Category Management, Aktionsmanagement/Shopper Marketing, Vertrieb oder Marketing kennenzulernen. Und die Teilnehmer der Traineeprogramme von Toom Baumarkt haben die Möglichkeit, innerhalb von 18 Monaten zum leitenden Mitarbeiter eines Gartencenters oder binnen 24 Monaten zum Marktleiter ausgebildet zu werden.

**Abschlussarbeiten.** Die Rewe Group betreut Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten. The-

# Du bewegst.

310.000 Mitarbeiter  
523 Berufe  
1 Zukunft

## Gemeinsam nachhaltig zum Erfolg.

Denn bei der REWE Group, einem der führenden Handels- und Touristikkonzerne Europas, ist Bewegung drin. Dafür sorgen unsere 310.000 Mitarbeiter in 14 Ländern der Erde Tag für Tag: Sie liefern Tonnen von Waren, schicken Urlauber zu fernen Zielen oder verhandeln die günstigsten Preise. Sie halten die Welt am Laufen. Werden Sie Teil einer großen Gemeinschaft, die Großes bewirkt. Freuen Sie sich auf die Zusammenarbeit mit sympathischen Kollegen auf internationaler Ebene und erleben Sie, was Sie in unserer vielfältigen Marken- und Arbeitswelt bewegen können. Und durch individuelle Förderung bewegt sich auch Ihre Karriere, wohin immer Sie wollen. **Was bewegen Sie?**

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

[www.facebook.com/REWEGroupKarriere](http://www.facebook.com/REWEGroupKarriere)

**REWE**   
GROUP





menvorschläge über Initiativbewerbungen sind erwünscht. Vergütet wird nach Absprache.

**Praktikanten.** Nach Bedarf stellt die Rewe Group Praktikantenplätze für Schüler und Studenten zur Verfügung. Schüler bleiben in der Regel zwei Wochen, Studenten im Hauptstudium oder nach Abschluss des 3. Semesters in Bachelor-Studiengängen mindestens drei Monate. Eingesetzt werden diese Praktikanten in Vertrieb, IT und Verwaltung.

Auslandspraktika sind möglich, aber die Bewerbung läuft direkt über die Internetseiten der ausländischen Gesellschaften.

**Azibis/Duales Studium.** Das Unternehmen bildet Kaufleute im Einzelhandel aus, Verkäu-

fer und Fachverkäufer sowie Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachlageristen, Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Bürokaufleute, Immobilienkaufleute, Fachinformatiker, IT-Systemelektroniker und Tourismuskaufleute.

Darüber hinaus bietet die Rewe Group eine ganze Reihe von Dualen Studiengängen an: In Kooperation mit der Europäischen Fachhochschule (EUFH) in Brühl können Abiturienten ein Bachelor-Studium kombiniert mit einer Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann absolvieren; den Bachelor of Arts in den Fachrichtungen Handel und Logistik können Studierende an verschiedenen Dualen Hochschulen erwerben. Und zusammen mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg bietet die Rewe Group einen Bachelor im Fach Tourismusbetriebswirtschaft an.

## BEWERBEN

Online über die Stellenbörse auf der Website – immer mit Bezugnahme auf den Jobguide



### ANSPRECHPARTNER

Hochschulabsolventen:

**Rewe Group Trainee-Programm:**

Ruth Fußgänger (-18 99);

**Bereichstrainee-Programm:**

Martin Vomstein (-17 47);

**Studentische Praktikanten:**

Stefanie Lohmann (-19 36)

**Abschlussarbeiten:**

Simone Schüle (-18 53)

**Auszubildende, Schul-Praktikanten, Duales Studium:** Martina Jalloh (-18 66)

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Rewe auf Facebook



Rewe auf Twitter

# Roche

Deutschland

Roche Diagnostics GmbH\_Sandhofer Straße 116\_68305 Mannheim\_06 21-7 59-0 und Nonnenwald 2\_82377 Penzberg\_0 88 56-60-0

Roche Diagnostics Deutschland GmbH\_Standort Mannheim (s.o.)

Roche Pharma AG\_Emil Barelle Straße 1\_79630 Grenzach-Whyhlen\_0 76 24-14-0\_www.roche.de

**Die Gesellschaft.** Als einer der ersten hatte der Schweizer Bankkaufmann und Drogist Fritz Hoffmann-La Roche erkannt, dass die industrielle Herstellung standardisierter Medikamente einen wesentlichen Fortschritt im Kampf gegen Krankheiten bedeuten würde. So übernahm er bereits 1896 den Produktionsbetrieb einer Drogerie, aus dem sich der Schweizer Gesundheitskonzern Roche entwickelte, der heute zu den weltweit führenden forschenden Gesundheits-

unternehmen gehört. Das Baseler Unternehmen ist schon lange börsennotiert, aber die Mehrheit der stimmberechtigten Anteile befindet sich weiterhin in den Händen der Gründerfamilie. In Deutschland ist das Unternehmen unter anderem über die Roche Diagnostics GmbH, die Roche Diagnostics Deutschland GmbH und die Roche Pharma AG vertreten. Die Roche-Standorte werden hierzulande unter dem Dach der Roche Deutschland Holding GmbH geführt.

2009 übernahm Roche das US-Biotech-Unternehmen Genentech vollständig, an dem es bereits seit 1990 etwa 60 Prozent der Aktien gehalten hatte. Das Unternehmen unterhält Forschungs- und Entwicklungskooperationen und strategische Allianzen in aller Welt.

**Produkte und Marktbedeutung.** Seit der Genentech-Übernahme ist Roche das weltweit größte Biotech- und eines der führenden forschenden Gesundheitsunternehmen. Es stützt sich auf zwei starke Kerngeschäfte: In-vitro-Diagnostika und Pharma. Die Division Diagnostics deckt von der wissenschaftlichen Forschung über klinische Laborsysteme bis hin zur Patienten-Selbstkontrolle ein breites Produkt- und Marktspektrum ab. So ist Roche weltweit die Nummer eins in der In-vitro-Diagnostik, also bei Medizinprodukten, mit denen Körperflüssigkeiten oder Gewebeproben untersucht werden (zum Beispiel Krebsdiagnostik). Der Geschäftsbereich Diabetes Care in Mannheim vertreibt unter anderem Blutzuckermesssysteme

## CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Verfahrenstechnik-Ingenieure	++
Elektrotechnik-Ingenieure	++
Maschinenbau-Ingenieure	++
Wirtschafts-Ingenieure	++
Erf. Mediziner für Marketing/Sales	++
Pharmazeuten/Gesundheitsökonom	++
Informatiker mit Berufserfahrung	++
Biotechnologen/Biologen	++
Chemiker (organische Chemie)	+
Betriebswirte	+
Laborpersonal/Techniker	+



für den Endverbraucher unter der weltweit eingeführten Marke Accu-Chek.

Die Division Pharma entwickelt und vertreibt klinisch differenzierte Medikamente für die Indikationen Onkologie, Virologie, für Entzündungs- und Stoffwechselkrankheiten sowie für Erkrankungen des Zentralnervensystems. Dabei ist Roche nach eigenen Angaben weltweit bedeutendster Anbieter von Krebs- und Transplantationsmedikamenten sowie Marktführer in der Virologie.

Seine Kompetenz in Diagnostik und Pharma führt das Unternehmen in dem Bereich „Personalisierte Medizin“ zusammen, ein Gebiet, auf dem Roche als einer der Pioniere gilt. Hier erarbeitet Roche neuartige Lösungen, um Medikamente bestmöglich an die Bedürfnisse von Patienten anzupassen. Molekulare Erkenntnisse sowie molekular-diagnostische Tests werden genutzt, um eine präzisere Abstimmung der Therapie und eine bessere Kontrolle der Krankheit zu ermöglichen.

Im Jahr 2011 hat die Division Diagnostics weltweit einen Umsatz von 9,7 Milliarden Schweizer Franken und die Division Pharma einen Umsatz von 32,8 Milliarden Schweizer Franken erreicht. Die gesamte Roche Grup-

pe erzielte mit Umsätzen von 42,5 Milliarden Schweizer Franken 2011 ein Nettoergebnis von knapp 9,5 Milliarden Schweizer Franken.

**Standorte und Mitarbeiter.** Der Konzern hat seinen Hauptsitz im schweizerischen Basel und beschäftigt über 80.000 Mitarbeiter in 130 Ländern, davon allein in Deutschland über 14.000 Mitarbeiter in den Bereichen Pharma und Diagnostics. Damit ist Deutschland die zweitgrößte Länderorganisation innerhalb der Roche-Gruppe. In Mannheim hat Roche mit über 7.500 Mitarbeitenden den weltweit drittgrößten Standort des Konzerns. Dieser ist für das Diagnostika-Geschäft von zentraler Bedeutung, denn als internationales Logistik-Zentrum leistet er den zentralen Service für die Diagnostika-Sparte. Als globales „Center of Excellence“ ist er außerdem auf die Produktion und Verpackung von sterilen Arzneimitteln spezialisiert. Darüber hinaus sitzt in Mannheim die Vertriebsgesellschaft Roche Diagnostics Deutschland GmbH.

Der Standort im oberbayerischen Penzberg (nahe München) mit über 4.800 Mitarbeitern ist eines der größten Biotech-Zentren Europas und neben Genentech das weltweit führen-

„Roche bietet mir die Chance, von Anfang an spannende Aufgaben zu übernehmen und in verschiedenen Bereichen wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Dies gibt mir für meine Entwicklung starken Antrieb.“

Henning M.

Roche, Deutschland



## Setzen Sie Zeichen. Für ein besseres Leben.

### Starten Sie als Ingenieur/in bei Roche.

Als innovations- und technologieorientiertes Unternehmen bieten wir Ingenieurinnen und Ingenieuren eine außergewöhnliche Vielfalt an spannenden Aufgaben.

Tragen Sie bei uns dazu bei, Innovationen für die Gesundheit zu entwickeln, zu produzieren und zu vermarkten – und verwirklichen Sie dabei Ihre persönlichen Vorstellungen von Beruf und Karriere.

Der Erfolg von Roche beruht auf Innovationskraft, Neugier und Vielfalt – und das mit über 80.000 Experten in 150 Ländern. Indem wir konventionelles Denken hinterfragen und uns neuen Herausforderungen stellen, sind wir eines der weltweit führenden forschungsorientierten Healthcare-Unternehmen geworden – und der ideale Platz, um eine erfolgreiche Karriere zu starten.

Zusammenarbeit, offene Diskussionen und gegenseitiger Respekt treiben uns zu neuen Höchstleistungen an, dies zeigen auch die bahnbrechenden wissenschaftlichen Erfolge der Vergangenheit. Um weiter innovative Healthcare-Lösungen zu entwickeln, haben wir ambitionierte Pläne, kontinuierlich zu lernen und zu wachsen – und suchen Menschen, die sich die gleichen Ziele gesetzt haben.

Allein in Deutschland und der Schweiz setzen rund 24.000 Mitarbeitende Zeichen für ein besseres Leben. Unsere Produkte und Dienstleistungen werden zur Vorbeugung, Diagnose und Behandlung von Krankheiten eingesetzt. Wir nehmen eine Pionierrolle in der personalisierten Medizin ein und haben bereits erste Produkte auf den Markt gebracht, die auf die Bedürfnisse bestimmter Patientengruppen zugeschnitten sind.

Um mehr über Ihre Karrieremöglichkeiten bei Roche zu erfahren, besuchen Sie uns unter:

<http://careers.roche.com>



Verschaffen Sie sich einen persönlichen Eindruck mit unseren Videos!



*Innovation für die Gesundheit*



de biotechnologische Forschungs-, Entwicklungs- und Produktionszentrum im gesamten Roche-Konzern. Zudem ist Penzberg in der Roche-Gruppe weltweit eine wichtige Zentrale für die Entwicklung und Produktion innerhalb der Diagnostik. Penzberg ist der einzige Roche-Standort, an dem Forschung, Entwicklung und Produktion für Diagnostics und Pharma betrieben werden. Daraus resultiert eine intensive Vernetzung der beiden Geschäftsbereiche mit vielfältigen Synergien. Diese werden insbesondere genutzt, um die Personalisierte Medizin oder Initiativen wie die Stammzellforschung voranzubringen.

Von Grenzach-Wyhlen aus steuert das Unternehmen zentrale Elemente der technischen Qualitätssicherung für den gesamten europäischen Raum sowie die klinische Forschung, das Marketing und die Vertriebsaktivitäten für den deutschen Markt im Bereich Pharma. An dem Standort – an der „grünen Grenze“ zur Schweiz – sind aktuell über 1.200 Mitarbeiter tätig.

**Karriere bei Roche in Deutschland.** Im Jahr 2012 wird Roche in Mannheim, Penzberg und Grenzach-Wyhlen den Personalbestand stabil halten. Nach- und Neubesetzungen erfolgen

kontinuierlich nach Bedarf – überwiegend mit Professionals, aber auch mit Hochschulabsolventen. Feste Aufstiegsmechanismen gibt es bei Roche nicht, jedoch sind Wechsel zwischen Funktionen und Geschäftsbereichen ebenso üblich wie längere Aufenthalte im Ausland. Ebenso ist es für die Karriere unerheblich, ob jemand Mitarbeiter führen möchte oder ihm eine Projekt- oder Fachlaufbahn vorschwebt. Wer bei Roche einsteigt, könne bei seiner Karriereplanung mit der Unterstützung des Unternehmens rechnen, versichert Bettina Marcinkowski, Head of Recruiting and Personnel Marketing. Dies gelte nicht nur für das obere und mittlere Management, sondern auch für Vorarbeiter, Meister, Projektleiter und Sachbearbeiter.

Für die kontinuierliche Entwicklung der akademischen Nachwuchskräfte stehen bei Roche verschiedene internationale Führungskräfteprogramme zur Verfügung. In Zusammenarbeit mit renommierten Business Schools entwickelt, bieten sie von der jungen Nachwuchskraft bis zum gestandenen Senior Manager allen international orientierten Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten.

**Junior Professionals.** Besonders gesucht sind

berufserfahrene Mediziner, Biologen, Biochemiker, Chemiker und Biotechnologen, aber auch Ingenieure mit einem Schwerpunkt in der Verfahrens- und Elektrotechnik, im Maschinenbau (Automation) und in der Gebäudetechnik. Darüber hinaus werden Wirtschaftsinformatiker, BWLer, VWLer, Juristen und Mediziner für die Bereiche Marketing und Sales sowie Gesundheitsökonominnen und Pharmazeuten mit der Zusatzausbildung „Qualified Person“ für die Qualitätssicherung gesucht.

Voraussetzungen sind in allen Fällen sehr gute Englisch-Kenntnisse, gutes EDV-Wissen, Auslandserfahrung und unternehmerisches Denken. Außerdem erwartet Roche Verhandlungsgeschick sowie Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit.

**Hochschulabsolventen.** Die Qualifikationsanforderungen entsprechen im Grundsatz denen der Professionals. Berufliche Auslandserfahrung wird in Einzelfällen vorausgesetzt. Wichtig sind aber auf jeden Fall zahlreiche Praktika – idealerweise auch im Ausland. Gern gesehen wird außerdem außeruniversitäres Engagement – zum Beispiel in Sportvereinen oder in sozialen Einrichtungen.

Neben der Möglichkeit zum Direkteinstieg in fast allen Unternehmensbereichen gibt es verschiedene Trainee-Programme: Das 24-monatige „Management Start Up Programm Business & Technology“ speziell für den Bereich Marketing & Sales können Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Naturwissenschaftler in Mannheim antreten. Das 36-monatige „Management Start Up Programm Scientist“ in Penzberg richtet sich an promovierte Naturwissenschaftler. Am Standort Grenzach-Wyhlen bietet das Unternehmen zudem das 18-monatige „Management Start Up Programm Medical Functions“ vorrangig für Mediziner, das 24-monatige „Management Start Up Programm Qualified Person“ für Pharmazeuten mit Schwerpunkt Qualitätssicherung sowie das 36-monatige „Management Start Up Programm Marketing“ für Natur- und Wirtschaftswissenschaftler. Die Höhe des Einstiegsgehalts hängt von Funktion und Qualifikation ab. Alle Trainees erhalten einen

unbefristeten Arbeitsvertrag. Im Anschluss an die Trainee-Zeit bietet Roche den Kandidaten eine anspruchsvolle Funktion und ein Follow-Up-Konzept zur weiteren Entwicklung im Konzern. 2012 will Roche in Deutschland circa 20 Trainee-Stellen ausschreiben.

**Abschlussarbeiten.** Roche hat gute Erfahrungen damit, bei der Betreuung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten junge Talente zu identifizieren und bietet daher eine Vielfalt an Themen an, die sowohl auf der Website als auch bei Jobbörsen und e-fellows.net ausgeschrieben sind. Jährlich stehen rund 80 Betreuungsplätze in Penzberg und Mannheim zur Verfügung.

Eine Vergütung und Unterstützung bei der Unterbringung ist üblich. Studierende aus den Fachbereichen Betriebswirtschaft, Natur- und Ingenieurwissenschaften werden bevorzugt.



**Praktikanten.** Schüler, die sich für Praktika interessieren, müssen in den Fächern, die einen Bezug zur angestrebten Ausbildung haben, gute Noten mitbringen. Wer das kann und etwas Glück hat, darf eine Woche schnuppern. Insgesamt hat Roche in Mannheim, Penzberg und Grenzach-Wyhlen rund 400 Praktikantenstellen zu besetzen. Studierende im Grund- oder Bachelor-Studium erhalten 750 Euro im Monat, Studierende im Haupt- oder Masterstudium 1.000 Euro im Monat. Zudem zahlt das Unternehmen einen Mietkostenzuschuss in Höhe von 200 Euro pro Monat, wenn der Studien- oder Wohnort weiter als 50 Kilometer entfernt liegt. Die Dauer der Praktika variiert zwischen zwei

und sechs Monaten.

Auch Werkstudenten werden bei Roche beschäftigt. Chancen haben allerdings nur Bewerber, die das Vordiplom mit guten Noten bereits in der Tasche haben. Eingesetzt werden sie in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Produktion, Qualitätssicherung, Marketing, Vertrieb, Logistik, technischer Support, Verwaltung, Personal, Controlling und Einkauf.

Qualifizierte Studenten haben in Mannheim die Möglichkeit, an einem studienbegleitenden Praktikantenprogramm teilzunehmen, bei dem sie etwa einen Tag pro Woche im Unternehmen sind. Außerdem gibt es das Programm „Roche



Evolution“, in das ehemalige Praktikanten, talentierte Studierende und ehemalige Azubis, die nach der Ausbildung noch studieren, aufgenommen werden. Mitglieder erhalten Einladungen zu Seminaren sowie Unterstützung bei der Praktikasauche und beim Direkteinstieg. Der Kandidat wird zudem von einer Führungskraft mit einem Mentoring bei der beruflichen Orientierung unterstützt.

Wer sich für ein Auslandspraktikum interessiert, findet unter <http://careers.roche.com> aktuelle Informationen und Ausschreibungen.

**Azubis/Duales Studium.** Insgesamt wird in über 20 verschiedenen naturwissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen und IT-Berufen ausgebildet. Für 2012 wird das Unternehmen über 110 Auszubildende in Mannheim und Penzberg einstellen. Ausbildungsbeginn ist immer am 1. September, die Bewerbung sollte möglichst ein Jahr zuvor erfolgen.

Zudem bietet das Unternehmen mehrere Duale Studiengänge mit Bachelor-Abschluss,

unter anderem in den Fachrichtungen Wirtschaftsinformatik, Informationstechnik, Industrie, International Business, Health Care Management, Wirtschaftsingenieurwesen und Elektrotechnik an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim an.

Für den Standort Penzberg werden unter anderem Studiengänge in Wirtschaftsinformatik, Molekularer Biotechnologie und Bioprozessinformatik angeboten. Und in Grenzach-Wyhlen besteht die Möglichkeit, den Dualen Studiengang „BWL – Schwerpunkt Health Care Management“ an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Lörrach zu absolvieren. 2012 stehen in Mannheim 40 Positionen zur Verfügung, in Penzberg und in Grenzach-Wyhlen je 17.

## 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 stehen  
auf den jeweiligen Stellenausschreibungen  
<http://careers.roche.com/germany>

### AUSWAHLVERFAHREN

Bei Hochschulabsolventen, Junior Professionals  
und Führungsnachwuchskräften Assessment-  
Center, die auf das Anforderungsprofil einer  
spezifischen Position zugeschnitten werden.  
Zu den Aufgaben gehört hier in der Regel ein  
Vortrag - bei Naturwissenschaftlern auch ein  
Fachvortrag -, ein persönliches und ein fachliches  
Interview sowie situative Übungen.  
Bei Azubis Eignungs- und Gruppentests sowie  
ein Interview.



Roche auf Facebook



Roche auf Twitter

# RWE

AG

Opernplatz 1\_45128 Essen\_02 01-12-00\_www.rwe.com

**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 Power (Stromerzeugung), RWE Deutschland (Vertrieb von Strom und Gas), RWE Innogy (Erneuerbare Energien), RWE Dea (Upstream Gas und Öl), RWE Supply & Trading (Energiehandel), Essent (Geschäft in den Niederlanden und Belgien), RWE npower (Geschäft 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 Stromerzeuger und im Gasgeschäft die Nummer drei. Wichtige Märkte sind darüber hinaus Großbritannien, die Niederlande und Zentralosteuropa 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 Zentralost- und Südosteuropa organisch wachsen. Unter „robust“ versteht RWE, weiter auf allen Wertschöpfungsstufen im Energiegeschäft präsent zu sein, weil dies Basis 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 2011 erzielte der RWE Konzern bei einem Umsatz von 51,6 (Vorjahr 53,3) Milliarden Euro ein Betriebsergebnis von 5,8 (7,7) Milliarden Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Der RWE Konzern beschäftigt über 70.000 Menschen, mehr als die

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

# Vielfalt wird gefördert mit Mentoring, Trainingsprogrammen für Frauen und internationaler Job-Rotation.

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.

**Karriere bei der RWE AG.** Konzernweit gelten einheitliche Anforderungen an alle Mitarbeiter, die im sogenannten „Model of Competence“ (MoC) beschrieben werden – das Modell soll einer objektiven Einschätzung von Anforderungs- und persönlichen Profilen dienen. Dabei zählen nicht nur die fachlichen Qualifikationen, sondern auch unternehmerische Kompetenz, soziale und Führungskompetenz sowie interkulturelle Sensitivität, Markt- und Kundenorientierung. Generell wünscht sich RWE Mitarbeiter, die bodenständig und begeisterungsfähig sind, zupacken können und offen sind für Veränderungen.

Im jährlichen Führungsdialo g zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem werden Ziele gesetzt und jene Kompetenzen definiert, die ausgebaut werden sollen, etwa 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.

Die Entwicklung und Förderung von Potenzialträgern erfolgt durch ein konzernweites Talent Management.

Große Bedeutung misst das Unternehmen dem Thema Diversity bei, also der Förderung

von Vielfalt in der Belegschaft. Neben dem Alter spielen dabei das Geschlecht und die Nationalität der Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Um Vielfalt zu fördern, nutzt RWE unter anderem Mentoringprogramme und spezielle Trainings für Frauen sowie internationalen Austausch durch Job-Rotation.

**Junior Professionals.** Regelmäßig besteht Bedarf an berufserfahrenen Kandidaten mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund in sämtlichen Unternehmensbereichen, insbesondere für den Ausbau der Erneuerbaren Energien. Weiterhin gesucht sind Kandidaten mit finanzwirtschaftlichem Hintergrund sowie Physiker und Mathematiker in den Bereichen Risk Management, Kraftwerkstechnik, Unternehmensentwicklung, Controlling und Inhouse-Consulting.

**Hochschulabsolventen.** Im gesamten RWE-Konzern wird kontinuierlich bedarfsorientiert eingestellt. Besonders interessiert ist der Energiekonzern an (Wirtschafts-)Ingenieuren, Wirtschaftswissenschaftlern, (Wirtschafts-)Informatikern, Juristen und (Wirtschafts-)Mathematikern. Neben Fachkenntnissen zählen außeruniversitäres Engagement und praktische Erfahrung; unternehmerisches Denken und Handeln wird ebenfalls erwartet.

Absolventen können entweder direkt in den Job einsteigen oder über eins von zehn Einstiegsprogrammen, darunter das International Graduate Programme (IGP), das Power Graduate Programme (PGP) von RWE Power und das Renewables Graduate Programme (RGP) von RWE Innogy, die jeweils 18 Monate dauern.

Sieben Trainees durchlaufen jedes Jahr das International Graduate Programme (IGP), in



das RWE Kandidaten mit Master, Diplom, Promotion oder MBA aufnimmt, die ihr Studium zügig und mit überdurchschnittlichen Leistungen abgeschlossen haben und den Wunsch hegen, sich im internationalen Umfeld beruflich weiterzuentwickeln. Die Teilnehmer des IGP-Programms wählen ihre Projekte, bei denen es immer um die Entwicklung des Unternehmens geht, und ihre Einsätze in verschiedenen Abteilungen, Gesellschaften und Ländern Europas frei aus. Das erste Projekt legt der Konzern fest. Ziel ist es, dass sie die gesamte Wertschöpfungskette des Konzerns kennenlernen. Die Bewerbungsphase für dieses Programm mit Start im Oktober läuft von März bis Mai.

Das PGP richtet sich an herausragende Absolventen der Ingenieurwissenschaften und des Wirtschaftsingenieurwesens. Sie arbeiten an Projekten mit strategischer Bedeutung und durchlaufen dabei vier Projektstationen – darunter mindestens eine im Ausland. Die erste Station legt das Unternehmen fest, die weiteren suchen die Trainees nach erster Kenntnis des Konzerns und ihren persönlichen Interessen dann selbst aus. Pro Jahr werden sechs Ingenieure oder Wirtschaftsingenieure in dieses Programm aufgenommen, das jederzeit starten kann.

Auch die Teilnehmer des Renewables Graduate Programmes (RGP) von RWE Innogy, das sich an Ingenieure richtet, arbeiten an Projekten im In- und Ausland, in denen sie ihr Wissen in den Bereichen Wind, Wasser, Biomasse und in der Entwicklung neuer Technologien vertiefen sollen. Die erste Projektstation wird vom Unternehmen organisiert, zwei bis vier weitere wählen die Teilnehmer nach ihren Interessen aus. Das Programm startet immer im Oktober, die Bewerbungsphase läuft von März bis Juni.

Mit allen drei Programmen fördert das Unternehmen mit individuellen Maßnahmen die Entwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenz sowie der Kreativität der Trainees und unterstützt den Aufbau von Netzwerken. Während der gesamten Traineezeit werden sie begleitet von einem externen Coach, ihrem jeweiligen Projektauftraggeber oder Projektleiter, dem verantwortlichen Programmkoordinator und einer RWE-Führungskraft als Mentor.

**Abschlussarbeiten.** Bachelor- und Masterarbeiten werden regelmäßig betreut und auch bei Doktorarbeiten ist dies möglich. Initiativbewerbungen mit eigenem Themenvorschlag sind willkommen. RWE setzt überdies auf eine lang-



fristige Förderung von Studierenden, vergibt Stipendien für einzelne Bachelor- und Master-Studierende und stellt ihnen einen Mentor zur Seite. Die besten Abschlussarbeiten mit energie-wirtschaftlichem Bezug werden alle zwei Jahre mit dem RWE-Zukunftspreis prämiert.

**Praktikanten.** Studierende können in den meisten Konzerngesellschaften ein Praktikum absolvieren, für das sie mindestens acht Wochen Zeit einplanen sollten. Besonders gefragt sind Studierende der Fachrichtungen Elektrotechnik, Energietechnik, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen und BWL. Erwartet werden sehr gute Studienleistungen sowie gute Englisch- und MS-Office-Kenntnisse. Die Vergütung wird individuell vereinbart. RWE ermöglicht auch ein Praktikum im Ausland. Interessenten sollten sich direkt vor Ort bewerben.

**Azabis/Duales Studium.** Ein Jahr im Voraus sollte sich bewerben, wer im August zu den neu beginnenden Azabis gehören oder im Oktober mit einem Dualen Studium beginnen will. Konzernweit bildet das Unternehmen pro Jahr circa 800 Jugendliche in über 40 Berufen aus und bietet Duale Studiengänge in technischen, kaufmännischen und IT-Berufsfeldern an.

Für Jugendliche, die noch keine konkrete Vorstellung haben, welcher Lehrberuf für sie in Frage kommen könnte, gibt es auf der RWE-

Website einen Interessentest, bei dem auf Basis von 60 Fragen ein individuelles Interessenprofil erstellt wird.

Wer bereits weiß, ob es beruflich in Richtung Technik, Wirtschaft, Informationstechnologie, Agrarwirtschaft, Gesundheit oder Gastronomie gehen soll, findet auf der RWE-Website einen Ausbildungskompass mit vertiefenden Informationen zu den Berufen und Dualen Ausbildungsgängen sowie eine Filtersuche.

## BEWERBEN

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

### ANSPRECHPARTNER

Je nach Gesellschaft, siehe Website



### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews für alle Kandidaten, bei Azabis zusätzlich Tests



RWE auf Facebook



RWE auf Twitter



# 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  
RWE

# Salzgitter

AG

Eisenhüttenstraße 99\_38239 Salzgitter\_0 53 41-21-01\_www.salzgitter-ag.de

**Die Gesellschaft.** Die Salzgitter AG ist eine der ältesten Aktiengesellschaften in Deutschland. Sie ist börsennotiert und Mitglied im MDax, mehr als ein Viertel der Anteile hält das Land Niedersachsen.

Die Geschichte des Konzerns beginnt 1858 mit der Gründung der Aktiengesellschaft Ilseder Hütte in der niedersächsischen Stadt Peine, die damals noch zum Königreich Hannover gehörte. Zahlreiche Übernahmen, Fusionen und Namenswechsel prägten die weitere Unternehmensentwicklung.

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

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

Die Geschäftsbereiche Stahl und Röhren produzieren und verkaufen eine breite Palette hochwertiger Spezial- und Markenstähle für unterschiedlichste Anwendungen. Zum Ein-

satz kommen die Produkte unter anderem im Automobil- und Schiffbau, bei Stahlbauten, im Druckbehälterbau und bei Leitungsrohren. Mit durchschnittlich über sieben Millionen Tonnen Rohstahlproduktion liegt die Salzgitter AG nach eigenen Angaben auf Rang zwei der deutschen Stahlproduzenten. Weltweit lag sie 2010 auf Rang 38.

Der Unternehmensbereich Technologie befasst sich unter anderem damit, industrielle Abfüll- und Verpackungsanlagen für die Getränkeindustrie zu bauen. Die Dienstleistungsangebote des Unternehmens – wie Rohstoff-Versorgung, IT-Services und Forschung – richten sich vorwiegend an die Nachfrage innerhalb des Konzerns, werden aber auch extern angeboten.

Mit einem Netz von Vertriebsbüros rund um den Globus sorgt der Unternehmensbereich Handel für die internationale Präsenz des Konzerns. Der Konzernumsatz stieg 2011 im Ver-

## CHANCEN FÜR

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

gleich zum Vorjahr um 19 Prozent auf 9,8 Milliarden Euro. Der Jahresüberschuss kletterte von 30 auf 236 Millionen Euro. Als größter nationaler Wettbewerber gilt ThyssenKrupp.

**Standorte und Mitarbeiter.** Die Salzgitter AG beschäftigt weltweit rund 23.000 Mitarbeiter, davon 19.500 in Deutschland. Die Zentrale liegt in der Stadt, die dem Unternehmen den Namen gab. Die operativen Gesellschaften haben ihre Sitze unter anderem in Salzgitter, Peine, Ilsenburg am Harz, Mülheim an der Ruhr, Düsseldorf, Duisburg, Bielefeld, Hamm, Dortmund und Osnabrück.

Die meisten Mitarbeiter – 6.900 – sind tätig im Unternehmensbereich Stahl, zu dem auch Salzgitter Flachstahl als größte Einzelgesellschaft mit 4.300 Mitarbeitern gehört.

Etwas kleiner sind die Unternehmensbereiche Röhren mit 5.500 Mitarbeitern und Technologie mit 4.400 Mitarbeitern, gefolgt von Dienstleistung mit 4.100 und Handel mit 1.900 Beschäftigten. Mit Handelsgesellschaften ist die Salzgitter AG unter anderem in den USA und in Asien vertreten; insgesamt gehören weltweit 200 Gesellschaften zur AG.

**Karriere bei Salzgitter.** Die Personalentwicklung im Salzgitter-Konzern wird gemeinsam gesteuert vom Bereich Führungskräfte in der Holding, den dezentralen Personalbereichen der Gesellschaften und den Führungskräften vor Ort. Jedes Jahr entsteht ein Seminar- und Weiterbildungsprogramm für Nachwuchs- und Führungskräfte. Inhaltlich geht es dabei sowohl um die Vermittlung von Fachwissen als auch um außerfachliche Qualifikationen wie Problemlösungs- und Sozialkompetenz. Seit 2006



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

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

**Junior Professionals.** Etwa 30 Maschinenbauer, Werkstoffwissenschaftler, Elektro- und



Verfahrenstechniker mit erster Berufserfahrung will Salzgitter 2012 an Bord holen, wobei Ingenieure vor allem bei Salzgitter Flachstahl, Salzgitter Mannesmann Forschung und KHS gesucht werden.

**Hochschulabsolventen.** Für 50 Hochschulabsolventen, vorwiegend aus den Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik, Werkstoffwissenschaften, Verfahrenstechnik, Eisenhüttenkunde und Lebensmitteltechnologie will der Konzern 2012 Trainee-Stellen anbieten. Das Programm dauert zwölf Monate und bereitet individuell auf einen Einsatz in Produktion, Instandhaltung, Forschung, Vertrieb oder Controlling vor. Mehrwöchige Aufenthalte in Abteilungen, mit denen später eng zusammengearbeitet wird, sowie Seminare, in denen es unter anderem um Gesprächstechniken, Selbstmanagement und Betriebswirtschaft geht, runden das Programm ab.

Besonderen Wert legt Salzgitter auf einen guten Studienabschluss und berufsnahe Praktika. Bewerber sollten zielstrebig, kommunikativ, teamorientiert und offen für Neues sein. Das Einstiegsgehalt kann abhängig von Standort und Qualifikation bis zu 51.000 Euro betragen.

Für einen Einstieg in der Handelssparte des Konzerns ist Englisch wichtig.

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

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

**Azubis/Duales Studium.** Das Unternehmen bildet in Metall-, Elektro-, kaufmännischen und IT-Berufen aus. Die Nachwuchskräfte haben gute Perspektiven, denn Facharbeiterstellen werden grundsätzlich intern mit Auszubildenden besetzt. Im letzten Jahr haben allein am Standort Salzgitter über 100 Jugendliche ihre

Ausbildung begonnen, konzernweit bildet die Salzgitter AG rund 1.300 Nachwuchskräfte aus. Bewerbungsschluss für die meisten Ausbildungsberufe ist der 31. Oktober des Vorjahres.

An verschiedenen Standorten bietet der Konzern auch die Möglichkeit zum Dualen Studium. So haben angehende Elektroniker für Automatisierungstechnik die Chance, an der Ostfalia Hochschule in Wolfenbüttel parallel Elektrotechnik zu studieren und Industriemechaniker können dort das Fach Maschinenbau belegen. Für Industriekaufleute stehen drei Studiengänge zur Wahl: Sie können ihren Betriebswirt (VWA) an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie in Koblenz-Landau machen, BWL an der Welfenakademie in Braunschweig studieren oder Business Administration an der Hessischen Berufsakademie, Standort Bochum, belegen. Die dualen Programme starten jeweils zum Wintersemester und der Bewerbungszeitraum hierfür läuft bis zum November des Vorjahres.

## BEWERBEN

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



### ANSPRECHPARTNER

#### Auszubildende:

Daniela Karahan (0 53 41-21-27 13),  
bewerbung@szst.de; Infos: www.szst.de

#### Für alle anderen Bewerber:

Markus Rottwinkel, (0 53 41-21-33 24),  
karriere@salzgitter-ag.de

### AUSWAHLVERFAHREN

Üblicherweise Interviews;  
zusätzlich Tests für Auszubildende



Salzgitter AG auf  
[www.twitter.com/szag\\_karriere](http://www.twitter.com/szag_karriere)



### Sie denken komplex und handeln pragmatisch.

Wie kommt die Kugel aus der Zange, ohne selbst bewegt zu werden? Zwei Stäbe dürfen bewegt werden. Die Form der Zange bleibt jedoch gleich.

## HABEN SIE ALLES IM GRIFF?

### Sie suchen

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

### Wir bieten

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

### Machen Sie sich selbst ein Bild

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

[www.salzgitter-ag.de/personal](http://www.salzgitter-ag.de/personal)

### Der Einstieg bei uns macht für Sie den Erfolg greifbar.

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

### Salzgitter AG

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



# SAP

AG

Dietmar-Hopp-Allee 16  
69190 Walldorf  
T: 0 62 27-74 74 74  
www.sap.com

## Chancen FÜR

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

**BEWERBEN.** Über das E-Recruiting-System unter [www.sap.de/karriere](http://www.sap.de/karriere) mit Bezug auf den Jobguide

**ANSPRECHPARTNER.** In jedem Stellenangebot auf der Website ist eine Kontaktperson genannt  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews mit Vertretern der Fachbereiche in Walldorf oder an einem anderen Standort, für Hochschulabsolventen Bewerbungstage

**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 183.000 Kunden, die SAP-Produkte einsetzen. Größter Wettbewerber: Oracle (USA). 2011 Gesamtumsatz von 14,2 (Vorjahr: 12,5) Milliarden Euro. Das Betriebsergebnis stieg um 88 Prozent von 2,6 (Vj.) auf

4,9 Milliarden Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit rund 56.000 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 75 Ländern; Entwicklungslabore in Bulgarien, Kanada, China, Frankreich, Ungarn, Indien, Israel, USA sowie in Berlin, Karlsruhe und Saarbrücken.

**Junior Professionals.** Gesucht sind Akademiker mit IT-Erfahrung, zum Beispiel in der Entwicklung und Beratung, in Service & Support oder im Vertrieb.

## Hochschulabsolventen.

Besonderer Bedarf an Wirtschaftswissenschaftlern (speziell BWL), (Wirtschafts-)Informatikern, (Wirtschafts-)Ingenieuren, Mathematikern, Physikern; zudem Chancen für Geisteswissenschaftler für technische Redaktion und Übersetzung. Voraussetzung: zügiges Studium, gute bis sehr gute Examina, Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Einstieg mit Training-on-the-job, begleitet von einem Paten. Außerdem drei- bis neunmonatige Trainee-Programme in den Bereichen Softwareentwicklung, Support, Information Technology und Consulting. Einstiegsgehalt: 40.000 bis 45.000 Euro.

**Abschlussarbeiten.** Rund 300 Abschlussarbeiten werden pro Jahr betreut: Themen auf der Website, eigene Vorschläge möglich. Vergütung für Diplomarbeiten: 800 Euro monatlich, eine Promotions-

stelle vergütet SAP nach eigenen Angaben mit 2.500 bis 3.000 Euro monatlich; Dauer: ein bis drei Jahre.

**Praktikanten.** Rund 700 Plätze für Studierende aus Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Physik, Mathematik und (Wirtschafts-)Ingenieurwesen. Dauer: drei bis sechs Monate. Voraussetzung: gute Englisch- und je nach Fachbereich Programmierkenntnisse. Vergütung für Studenten: 800 Euro; vor einem Studium: 400 Euro. Stellen für Auslandspraktika auf den Internetseiten der Landesgesellschaften. Möglichkeit zu Schülerpraktika in den Ferien.

**Azubis/Duales Studium.** 2012 rund 150 Ausbildungs- und Duale Studienplätze: für Schüler mit mittlerer Reife etwa zum Fachinformatiker (Fachrichtung Anwendungsentwicklung), für Schüler mit Fachhochschulreife zum Fremdsprachenkorrespondenten oder über ein Duales Studium in Kooperation mit der FH Ludwighafen zum Bachelor of Science International Business Administration und Information Technology. Abiturienten können an Dualer Hochschule Baden-Württemberg ein Studium zum Bachelor of Science der Fachrichtungen Wirtschaftsinformatik, Angewandte Informatik und Industrie absolvieren.

## SEW Eurodrive

GmbH

Ernst-Blickle-Str. 42  
76646 Bruchsal  
T: 0 72 51-75-0

[www.karriere.sew-eurodrive.de](http://www.karriere.sew-eurodrive.de)

## CHANCEN FÜR

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

## BEWERBEN. Idealerweise online ANSPRECHPARTNER. **JP, H, AZU, SCH**:

Forschung & Entwicklung:  
Sonja Rieger (-19 16);  
Vertrieb, Marketing, Service:  
Torben Becker (-19 13);  
Finanzen, Einkauf, IT, Personal:  
Nadine Stassen (-19 06);  
Fertigung Elektronik:  
Sabine Geisler-Hartlieb (-19 14);  
Fertigung Mechanik:  
Gerd Bochnig (-29 04);  
Logistik: Alexander Mödebeck (-29 02); **AB, W, ST**: Personalreferate  
Bruchsal, Patrick Frank (-19 08);  
E-Mails: vorname.nachname@  
sew-eurodrive.de  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Zwei  
Interviews, bei Azubis Tests

**Die Gesellschaft.** „SEW“ steht für die „Süddeutschen Elektromotoren-Werke“, deren Gründung über 80 Jahre zurückliegt. Seit den 60er Jahren Internationalisierung durch Gründungen und Übernahmen in Europa, Nord- und Südamerika sowie Asien. Heute in dritter Generation geführt von Rainer und Jürgen Blickle, den Enkeln des Gründers, sowie zwei externen Geschäftsführern.

## Produkte und Marktbedeutung.

Stellt Getriebemotoren und Frequenzumrichter, Servo-Antriebssysteme, dezentrale Antriebssysteme und Industriegetriebe für verschiedenste Anwendungen her. Mal werden damit Förder-

bänder und Montagelinien in der Industrie bewegt, mal Abfüllanlagen in der Getränkeindustrie betrieben oder es wird erreicht, dass Dächer von Sportstadien sich öffnen lassen. Dabei werden nach Anforderungen Lösungen entwickelt aus einem Baukastensystem von Getriebemotoren, Steuer- und Regelungstechnik, Software, Service und Zubehör. Jahresumsatz 2011/2012 von 2,4 (Vorjahr: zwei) Milliarden Euro, zum Ertrag keine Angaben.

## Standorte und Mitarbeiter.

Weltweit über 14.000 Mitarbeiter in 45 Ländern, davon 4.300 in Deutschland. Am Hauptsitz im baden-württembergischen Bruchsal internationales Forschungs- und Entwicklungszentrum, Vertrieb, Elektronikfertigung und Großgetriebewerk ansässig. Zudem Fertigungswerke, Service Competence Center und 28 „Drive Technology Center“ in Deutschland.

**Junior Professionals/Hochschulabsolventen.** Interesse besteht an Maschinenbauern, Elektrotechnikern, Mechatronikern, Informatikern. Direkteinstieg mit Training-on-the-job in den Bereichen Elektronik-/Getriebe-/Motorenentwicklung, Produktmanagement, Fertigung, Logistik, Qualitätsmanagement, Marketing, Vertrieb, Service, IT, Einkauf, Finanzen/Controlling, Personal. Einstiegsgehalt 45.000 bis 50.000 Euro, je nach Aufgabengebiet.

**Abschlussarbeiten.** Insgesamt rund 40 Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten werden jährlich betreut. Themenvorschläge auf der Website, aber auch Initiativbewerbungen von Elektrotechnikern, Maschinenbauern, Mechatronikern, (Wirtschafts-)Informatikern.

Vergütet wird qualifikations- und positionsabhängig.

**Praktikanten.** 80 Plätze für Studenten (ab drittem Semester) sowie für Bachelor-Absolventen. Schüler sollten eine Woche, Studenten mindestens drei Monate, idealerweise fünf bis sechs einplanen. Nach vorherigem Einsatz im Inland sind projektbezogene Auslandseinsätze möglich.

**Azubis/Duales Studium.** Ausgebildet werden Industrie- und Informatikkaufleute, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung und Systemintegration, Technische Produktdesigner sowie Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik und für Geräte und Systeme. Zudem Duale Studiengänge in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik, (Wirtschafts-)Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen; sowie Studium an der Hochschule Karlsruhe in Maschinenbau, Mechatronik und Elektrotechnik mit paralleler Ausbildung. Rekrutiert wird 2012 für den Start im September 2013.

## Siemens

AG

Wittelsbacherplatz 2  
80333 München  
T: 0 89-6 36-00  
www.siemens.com

## Chancen FÜR

Junior Professionals (**JP**): +  
Hochschulabsolventen (**H**): +  
Abschlussarbeiten (**AB**): +  
Studentische Praktikanten (**ST**): +  
Werkstudenten (**W**): +

Azubis/Duales Studium (**AZU**): +  
Schul-Praktikanten (**SCH**): -

**BEWERBEN.** Über das Formular auf der deutschen Website

**ANSPRECHPARTNER.**

In Deutschland jeweils aktuelle unter [www.siemens.de/jobs](http://www.siemens.de/jobs)

**AUSWAHLVERFAHREN.**

Interviews

**Die Gesellschaft.** Elektronik- und Elektrotechnik-Konzern, 1847 gegründet durch Werner von Siemens; auf den Gebieten Industrie und Energie sowie im Gesundheitssektor tätig, 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. Operatives Geschäft ist gegliedert in die Geschäftsbereiche: Industrie, Energie, Gesundheit und Infrastrukturlösungen. 2011 Konzernumsatz 73,5 Milliarden Euro. Gewinn nach Steuern: 6,32 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 ist München (neben Berlin), hier auch rund 8.500 Mitarbeiter. Darüber hinaus haben in der Region Nürnberg drei von vier Siemens-Sektoren ihren Hauptsitz (Energy, Healthcare und Industry). Erlangen ist dabei mit über 22.000 Mitarbeitern der größte Standort weltweit.

**Junior Professionals.** Sucht

„weltoffene, kreative Teamworker, die ihr Fach beherrschen und zielorientiert vorgehen“; Auslandserfahrung zählt als Plus. Auf Fachliches wird genauso viel Wert gelegt wie auf persönliche Fähigkeiten, etwa teamorientiertes Arbeiten und analytisches Denken. Gesuchte Fachrichtungen siehe Hochschulabsolventen.

**Hochschulabsolventen.**

Stellt regelmäßige Hochschulabsolventen ein, vor allem Absolventen aus Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Physik, Wirtschaftswissenschaften sowie Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik. Neben Direkteinstieg mit individueller Einarbeitung zweijähriges Trainee-Programm „Siemens Graduate Program“ für Führungsnachwuchs, bereitet auf Managementaufgaben im kaufmännischen oder technischen Bereich vor, mehrere Standortwechsel und Stationen sowie längerer Auslandsaufenthalt. Einstieg jederzeit möglich.

**Abschlussarbeiten.** Ausschreibungen in der Jobbörse, Themenvorschlag an Unternehmensbereich oder an die Abteilung, in der man als Praktikant oder Werkstudent war. Bei Promotion industriennahe Themen wichtig. Vergütung: Unterhaltsbeihilfe.

**Praktikanten.** Plätze für Grundpraktika, praktische Studiensemester, Werkstudententätigkeit. Dauer: zwischen drei und fünf Monate. Internationales „Topaz“-Programm für exzellente Studierende und Absolventen technisch-naturwissenschaftlicher Fächer. „Yolante“-Programm für Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge.

**Azubis/Duales Studium.** Mit rund 10.000 Ausbildungsstellen jährlich einer der größten industriellen Ausbilder hierzulande. Ausbildungsgesellschaft Siemens Professional Education bildet für Siemens und konzernfremde Arbeitgeber aus: u.a. IT-System-Elektroniker und Fachinformatiker, Mikrotechnologen, Mechatroniker sowie Industrie- und IT-Systemkaufleute. Duale Studiengänge: Bachelor of Science in Electrical Engineering, Diplom-Ingenieur (BA) oder Diplom-Kaufmann (FH). Insgesamt rund 30 Ausbildungen und Studiengänge.

## Stadtwerke München

GmbH

Emmy-Noether-Straße 2  
80992 München  
T: 0 89-23 61-0  
[www.swm.de](http://www.swm.de)

**CHANCEN FÜR**

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

**BEWERBEN.** Idealerweise per Mail, aber auch per Post

**ANSPRECHPARTNER. F, JP, H, W (für Initiativbewerbungen):**

Personalreferententeam (-21 64),  
[initiativbewerbungen@swm.de](mailto:initiativbewerbungen@swm.de);  
Ansprechpartner für konkrete Positionen in den Stellenausschreibungen.

**AB, ST:** Christa Rösner (-51 15),  
roesner.christa@swm.de,

**AZU:** Elfriede Schembor (-54 02),  
ausbildung@swm.de

**AUSWAHLVERFAHREN.** Vorstellungsgespräche und Einzel- bzw. Gruppen-Assessment. Für Azubis Einstellungstest und Gespräch.

**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 Freizeitbäder. Umsatz 2011: rund 4 Milliarden Euro. Keine Angaben zum Gewinn.

**Standorte und Mitarbeiter.** Ist mit rund 7.700 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber Münchens.

**Junior Professionals.** Bedarf besteht an Kandidaten aus unterschiedlichen Fachrichtungen, von Ingenieuren über Informatiker bis zu Wirtschafts- und Geisteswissenschaftlern.

**Hochschulabsolventen.** Direkteinstiege für Absolventen der Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Versorgungstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Betriebswirtschaft.

**Abschlussarbeiten.** Betreut Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten. Themen werden auf der Website ausgeschrieben, aber eigene Vorschläge sind auch willkommen.

**Praktikanten.** Bietet jährlich rund 60 Plätze, vor allem für Studenten aus Maschinenbau, Elektro- (und Informationstechnik), Versorgungstechnik, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Verfahrenstechnik, Mechatronik, (Wirtschafts-) Informatik und Betriebswirtschaft.

Dauer: idealerweise zwischen drei und sechs Monaten, aber auch sechs Wochen möglich. Vergütung: 450 Euro pro Monat, ab dem Hauptstudium 700 Euro pro Monat. Bietet zwei aufeinander abgestimmte Förderprogramme für Studierende: SWM Talents und SWM Top Talents. Außerdem: Schnupperpraktika für Schüler im technisch-gewerblichen oder kaufmännischen Bereich. Beschäftigt vereinzelt auch Werkstudenten.

**Azubis.** Jährlich mehr als 140 Plätze für technisch-gewerbliche und kaufmännische Berufe: Elektroan-

lagenmonteure, Elektroniker für Betriebstechnik, Mechatroniker, Elektroniker für Geräte und Systeme, Anlagenmechaniker, Industriemechaniker, Kfz-Mechatroniker, IT-Systemelektroniker, Kaufleute für Verkehrsservice, Büro- und Industriekaufleute sowie Fachangestellte für Bäderbetriebe und Fachkräfte im Fahrbetrieb.



# ThyssenKrupp

AG

ThyssenKrupp Allee 1\_45143 Essen\_02 01- 8 44 - 53 69 19 \_www.thyssenkrupp.com

**Die Gesellschaft.** Der integrierte Werkstoff- und Technologiekonzern ThyssenKrupp ist weltweit tätig. Zu dem börsennotierten Dax-Unternehmen gehören rund 780 Tochtergesellschaften im In- und Ausland, unter anderem die Anlagenbauer Uhde und Polysius und die ThyssenKrupp Elevator AG.

Im Zuge der strategischen Weiterentwicklung will sich das Unternehmen vom einstigen reinen Stahlhersteller mehr und mehr zum Technologiekonzern wandeln. Im Rahmen der Portfolio-Optimierung wird sich der Konzern von den Geschäften trennen, für die alternative Optionen tragfähiger sind. Im Mai 2011 gab ThyssenKrupp deshalb die geplante Abspaltung seiner Edelstahlsparte sowie von Teilen seiner Autozuliefer-Aktivitäten bekannt.

**Produkte und Marktbedeutung.** In der aktuellen Konzernstruktur von ThyssenKrupp sind die Aktivitäten in den beiden Kompetenzfeldern „Materials“ und „Technologies“ zusammengefasst. Diese Divisionen sind wiederum in sieben Geschäftsbereiche, so genannte Business Areas, gegliedert: Steel Europe, Steel Americas, Material Services, Elevator-, Plant- und Components Technology sowie Marine Systems. Der ehemalige Geschäftsbereich Stainless Global wird seit 2011 unter dem Namen Inoxum als eigenständige Gruppe weitergeführt.

Die Business Area Steel Europe produziert Qualitätsflachstahl und gehört in diesem Marktsegment zu den weltweit führenden Produzenten. Das Leistungsspektrum reicht von intelligenten Werkstofflösungen über produktspezifische Weiterverarbeitung bis zum fertigen Bauteil. ThyssenKrupp Steel Americas umfasst die in Bau befindlichen Flachstahl-Projekte in

Brasilien und den USA. Materials Services handelt weltweit mit Werk- und Rohstoffen und bietet technische und infrastrukturelle Dienstleistungen für produzierende und verarbeitende Unternehmen an.

Der Geschäftsbereich Elevator Technology steht für den weltweiten Bau, Vertrieb und Rundumservice im Bereich Personenbeförderungsanlagen, Plant Technology für Spezial- und Großanlagen, etwa Chemie-, Zementanlagen und Fördertechnik, in den Bereichen Düngemittel, Elektrolyse, Gastechnik, Kokertechnik, Polymerprozesse, Raffinerien, Zementanlagen, Rohstoffabbau-, Aufbereitungs- und Umschlagssysteme. Im Bereich Components Technology werden unter anderem Nocken und Kurbelwellen, Elemente von Bremsanlagen

## CHANCEN FÜR

Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure aus	
Maschinenbau	++
Fahrzeugtechnik	++
Chemieingenieurwesen	++
Verfahrenstechnik	++
Elektrotechnik	++
Metallurgie/Werkstoffwissenschaften	++
Wirtschaftsingenieurwesen	++
Wirtschaftswissenschaftler	+

# Zwischen den Elementen und Ihnen stimmt die Chemie? Werden Sie einer von uns.

Genau wie Maria del Pozo Gomez, Ingenieurin der Verfahrenstechnik bei der ThyssenKrupp Uhde GmbH – unserem Experten für Chemieanlagen und Raffinerien. Als eine von uns ist sie für die Planung und Inbetriebnahme von Werken zur Chlorgewinnung verantwortlich und findet ihr Einsatzgebiet überall auf der Welt. Wenn auch Sie in Zukunft Verantwortung bei internationalen Projekten übernehmen wollen, werden Sie einer von uns.

[www.thyssenkrupp.com/karriere](http://www.thyssenkrupp.com/karriere)



Wir entwickeln die Zukunft für Sie.



**ThyssenKrupp**

sowie Lenksysteme und verschiedenste Dämpf- und Federsysteme für die Automobilindustrie produziert. Darüber hinaus gehören Laufwerke für Baumaschinen und Baugruppen, etwa Ringe und Großwälzlager für Windenergieanlagen, Tunnelvortriebsmaschinen und Industrieroboter zum Produktportfolio. Marine Systems ist nach eigenen Angaben europaweit führend im Marineschiffbau – bei U-Booten ebenso wie bei Überwasserschiffen.

Der Gesamt-Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2010/2011 einen Umsatz von rund 49 (Vorjahr: 42) Milliarden Euro. Das Jahresergebnis lag bei -1,78 Milliarden (Vorjahr: 927 Millionen) Euro.

**Standorte und Mitarbeiter.** Der Gesamtkonzern hat knapp 180.000 Beschäftigte an rund 1.200 Standorten in 80 Ländern weltweit. In Deutschland beschäftigt ThyssenKrupp an rund 200 Standorten knapp 70.000 Mitarbeiter. Die mitarbeiterstärksten ThyssenKrupp-Standorte sind Duisburg, Dortmund, Bochum, Hamburg und Krefeld.

**Karriere bei ThyssenKrupp.** Besonders gut sind die Einstiegs- und Karrierechancen bei ThyssenKrupp für Ingenieure: Mehr als 60 Prozent der akademischen Mitarbeiter haben einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund.

Das Unternehmen setzt in allen seinen Teilen auf eine individuelle Personal- und Karriereentwicklung. Die Personalentwicklungsinstrumente sind deshalb vielfältig: Seminare, Job-Rotation und Arbeitsplatzwechsel zwischen den Konzernunternehmen – auch ins Ausland – sowie eine Nachfolgeplanung bilden den Rahmen für Mitarbeiter mit Ambitionen. Die Vorgesetzten und Entwicklungszirkel legen in Gesprächen fest, was der Einzelne aus dem Instrumentenkanon nutzen sollte. Dabei haben alle Mitarbeiter über den internen Stellenmarkt exklusiven Zugriff auf vakante Positionen.

**Junior Professionals.** Begeehrt sind insbesondere Kandidaten mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund. Bevorzugte Fachrichtungen sind Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Chemieinge-

nieurwesen/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Metallurgie/Werkstoffwissenschaften sowie Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften.

**Hochschulabsolventen.** ThyssenKrupp stellt jährlich rund 300 Hochschulabsolventen ein. Der Konzern benötigt vor allem Maschinenbauer, Elektrotechniker, Werkstoffwissenschaftler, Wirtschaftsingenieure, Verfahrenstechniker und auch Betriebswirte. In allen Geschäftsfeldern können Hochschulabsolventen direkt oder über verschiedene Trainee-Programme einsteigen. Dabei wird der Berufseinstieg durch berufs begleitende, fachspezifische Seminare und individuelle Fördermaßnahmen unterstützt.

Die Vergütung richtet sich nach den jeweiligen Tarifsystemen der einzelnen Konzerngesellschaften. Kontakt können Hochschüler frühzeitig an Universitäten und Fachhochschulen oder auf Messen und Veranstaltungen aufnehmen, wo der Konzern mit Mitarbeitern vor Ort ist. Die Termine stehen auf der Karriere-Website.

**Abschlussarbeiten.** ThyssenKrupp betreut regelmäßig Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten, die eine Relevanz für die betriebliche Praxis des Unternehmens haben. Interessenten sollten sich direkt an die einzelnen Konzerngesellschaften wenden, da Diplomarbeiten nicht zentral vergeben werden. Die Arbeiten werden üblicherweise vergütet, Vereinbarungen darüber werden aber individuell getroffen. Promotionen werden im Doktorandenprogramm „Your Innovation“ unterstützt.

**Praktikanten.** Praktika werden im technischen und kaufmännischen Bereich vergeben. Gute Abitur- und Studienleistungen sowie die Motivation, sich im Unternehmen zu engagieren, sind Einstiegsriterien; Initiativbewerbungen sind durchaus erwünscht. Gern gesehen ist es, wenn die studentischen Praktikanten für mindestens drei Monate im Unternehmen bleiben. Allerdings sind – als Zugeständnis an die neuen Studienordnungen der Bachelor- und Masterstudiengänge – auch kürzere Zeiträume oder



Intervalle möglich. Wer bereits ein mehrmonatiges Praktikum im Konzern absolviert hat, kann im Anschluss als Werkstudent weiter für das Unternehmen tätig sein. Wer sehr erfolgreich ein Praktikum bei ThyssenKrupp absolviert hat, wird in das Praktikantenprogramm „Next Generation“ aufgenommen.

Deutschlandweit haben auch Schüler die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren, um einen ersten Einblick in die Praxis erhalten. Die Bewerbungen richten Schüler an die jeweiligen Werke vor Ort.

**Azubis/Duales Studium.** Jedes Jahr sucht das Unternehmen deutschlandweit rund 1.300 Auszubildende. Derzeit wird in insgesamt 67 gewerblichen, technischen und kaufmännischen Berufen ausgebildet. Die Bandbreite reicht vom Industrie- und Bürokaufmann über den Industriemechaniker, Mechatroniker, Werkstoffprüfer, IT-Systemelektroniker bis hin zum technischen Zeichner. Darüber hinaus bietet ThyssenKrupp zahlreiche Duale Studiengänge sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich an.

## BEWERBEN

Auf konkrete Stellen über das Bewerbungsformular auf der Website oder initiativ, mit Bezug auf den Jobguide



### ANSPRECHPARTNER

Stehen auf den Websites der einzelnen Konzerntöchter im Karrierebereich sowie auf der Karriereseite des Mutterkonzerns

### AUSWAHLVERFAHREN

Interviews mit der Personal- und Fachabteilung, gelegentlich – je nach Position – ein Assessment-Center beim einstellenden Konzernunternehmen. Trainees werden nach Gesprächen und manchmal einem AC eingestellt, sofern sie im Unternehmen nicht durch Praktika oder Abschlussarbeiten bekannt sind



ThyssenKrupp auf Facebook



ThyssenKrupp auf Twitter

# Tognum

Group

Maybachplatz 1  
88045 Friedrichshafen  
T: 0 75 41-90-0  
www.tognum.com

## CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Über die Website mit Bezug auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER.**

**JP, H; NF:** Ansprechpartner mit Zuständigkeit für bestimmte Unternehmensbereiche auf der Website; Durchwahl Recruiting: 0 75 41-90-78 88;

**AB, ST, W:** Nicole Rapp (-54 19); **H/ Trainees:** Regine Siemann (-65 13);

**AZU/SCH:** Gewerbliche und technische Berufe:

Frau Yumiko Mathias (-36 16);

kaufmännische Berufe:

Irmgard Rauscher (-88 66);

E-Mails: vorname.nachname@tognum.com

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews; bei Trainees Assessment-Center, bei Azubis Tests

**Die Gesellschaft.** Muttergesellschaft und Holding der Tognum Gruppe, zu der 23 Unternehmen gehören, ist die Tognum AG. Deren Mehrheits Eigentümer sind über die Engine Holding GmbH die Rolls-Royce Plc. und die Daimler AG. Größte Einzelgesellschaft des

Konzerns ist die MTU Friedrichshafen GmbH. Ursprünge gehen auf das Jahr 1909 und die Gründer der 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 2011 rund 2,97 Milliarden Euro, bereinigter Überschuss von 241,6 Millionen Euro.

## Standorte und Mitarbeiter.

Rund 9.500 Mitarbeiter in 130 Ländern, von denen rund 8.000 in Deutschland und knapp 6.500 am Hauptsitz in Friedrichshafen tätig sind.

## Junior Professionals und Hochschulabsolventen.

Stellt 2012 in Deutschland ungefähr 100 Hochschulabsolventen und 100 Junior Professionals aus allen Studienrichtungen ein, bevorzugt Maschinenbauer, Elektrotechniker, Fahrzeugtechniker, Informatiker, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftswissenschaftler und Mechatroniker. Direkteinstieg mit Training-on-the-job oder 18-monatiges Trainee-Programm mit Auslandseinsatz. Nächster Start: September 2012. Einstiegsgehalt bei Hochschulabsolventen zwischen 45.000 und 48.000 Euro.

**Abschlussarbeiten.** Betreut Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktorarbeiten, für die Angebote auf der Website stehen; aber auch Initiativbewerbungen sind möglich. Diplomarbeiten werden mit 770 Euro monatlich vergütet.

**Praktikanten.** 350 Plätze pro

Jahr für Praktikanten und Autoren von Abschlussarbeiten, vor allem für ingenieur- und naturwissenschaftliche Studiengänge. Einsatz zum Beispiel in Produktion, Entwicklung, Konstruktion/Design, Controlling, IT, Marketing, Logistik. Wichtig: Sehr gute Studienleistungen, Englisch-Kenntnisse sowie eigenständiges Arbeiten. Dauer: drei bis sechs Monate ideal; zwei- bis dreiwöchige Schülerpraktika nach Bedarf. Vergütung: im Diplom-Grundstudium 300 Euro im Monat, im Haupt- oder Masterstudium 770 Euro, bei Bachelor 600 Euro. Auslandspraktika werden online ausgeschrieben und mit 770 Euro vergütet. Bei Bedarf Stellen für Werkstudenten. Diese verdienen zwölf Euro pro Stunde. Bei einer Entfernung von mehr als 50 Kilometern von daheim erhalten Praktikanten einen Mietzuschuss von 130 Euro im Monat.

**Azubis/Duales Studium.** Bildet pro Jahr rund 100 Jugendliche aus zu Industriemechanikern, Technischen Produktdesignern, Elektronikern für Automatisierungstechnik, Mechatronikern, Technischen Modellbauern, Fachkräften für Schutz und Sicherheit, Maschinenzusammensetzern, Teilezurichtern. Außerdem Industriekaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation, Sozialversicherungsfachangestellte und an Dualer Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg Bachelor of Engineering (Fachrichtung Maschinenbau, Elektrotechnik oder Wirtschaftsingenieurwesen), Bachelor of Arts (Fachrichtung Industrie oder International Business).

# Vodafone D2

GmbH

Am Seestern 1\_40547 Düsseldorf\_02 11-5 33-0\_www.vodafone.de

**Die Gesellschaft.** Das Unternehmen wurde 1992 als Mannesmann Mobilfunk GmbH gegründet. Acht Jahre später erwarb die britische Vodafone Group das Unternehmen Mannesmann und damit nicht nur dessen Mobilfunk-Aktivitäten, sondern auch die Festnetz-Sparte Arcor.

Die neue Mutter firmierte das Mobilfunkgeschäft um in Vodafone D2 GmbH und integrierte in diese Gesellschaft im Frühjahr 2008 die Tochtergesellschaft Arcor AG & Co. KG. Im Dezember 2009 ist Arcor mit Vodafone verschmolzen.

Vodafone Deutschland ist Ländergesellschaft der britischen Vodafone Group Plc., die 1984 als Tochterunternehmen von Racal Electronics Plc. entstand und seit 1991 unabhängig ist. Das Unternehmen ist börsennotiert, seine Aktien befinden sich in Streubesitz. Vodafone Deutschland zählt mit rund 40 Millionen Kunden zu den wichtigsten Landesgesellschaften der Gruppe.

## Dienstleistungen und Marktbedeutung.

Vodafone hat sich als Rundumanbieter in Sachen Telekommunikation positioniert – und zwar mit Mobilfunk, Festnetz, Internet und Breitband-Datendiensten für Geschäfts- und Privatkunden.

Seit 1993 schreibt Vodafone ununterbrochen schwarze Zahlen. Der Jahresumsatz lag im Geschäftsjahr 2010/2011 bei 9,29 Milliarden Euro (Vorjahr: 9,04). Das Ebitda (konsolidiert Mobilfunk und Festnetz) lag bei 3,47 Milliarden Euro (Vorjahr 3,53). International konnte die Vodafone Gruppe im Geschäftsjahr 2010/2011 ihren Umsatz um 8,4 Prozent auf 45,9 Milliarden britische Pfund (Vorjahr: 44,5)

steigern, der Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (Ebitda) lag bei 14,7 Milliarden britischen Pfund.

Ende 2010 konnte Vodafone an seinem größten Konkurrenten T-Mobile vorbeiziehen und ist nun bewertet nach Umsatz und Kunden Marktführer im deutschen Mobilfunkmarkt.

**Standorte und Mitarbeiter.** Neben dem Hauptsitz von Vodafone D2 in Düsseldorf gibt es Niederlassungen in Berlin, Dresden, Essen, Hannover, Hamburg, Dortmund, Ratingen, Eschborn, Stuttgart und München. Insgesamt sind in Deutschland derzeit 12.000 Mitarbeiter für Vodafone tätig. International arbeiten für die ganze Vodafone Group, deren Headquarter im britischen Newbury ist, rund 84.000 Angestellte.

**Karriere bei Vodafone.** Wer bei Vodafone anfängt, kann je nach Eignung und Interessen entweder eine Fachlaufbahn mit den Entwicklungsstufen Spezialist, Fachreferent, Referent

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

und Senior-Referent einschlagen oder eine klassische Führungslaufbahn mit den Stationen Teamleiter, Gruppenleiter, Abteilungsleiter. Daneben sind aber auch crossfunktionale Wechsel zwischen Geschäftsbereichen und Funktionen möglich. Erfahrene Mitarbeiter können ihr Know-how auch in internationalen Projekten einbringen oder in eine ausländische Vodafone-Gesellschaft wechseln. Ein Auslandseinsatz ist in jedem Fall Bedingung für einen Aufstieg im Unternehmen. Wer Teil der Führungsriege werden möchte, muss zudem oft Auswahl-Assessments absolvieren. In jährlichen Mitarbeitergesprächen werden fachliche und persönliche Entwicklungsziele vereinbart, aus denen sich dann Anstöße für die individuelle Weiterentwicklung ergeben, etwa über Seminare, Coachings oder Fremdsprachenkurse.

Darüber hinaus gibt es feste Förderprogramme. So werden junge Nachwuchsführungskräfte über das „Move“-Programm in zwölf Monaten für ihre neue Rolle trainiert. Über das globale Talent-Programm „Inspire“ werden besonders qualifizierte Nachwuchskräfte von Mentoren auf ihre internationale Karriere vorbereitet. Und in Kooperation mit der Universität Maastricht bietet Vodafone Führungskräften die Chance, an einem speziell für die Telekommunikations-Branche konzipierten, englischsprachigen International Business Strategy Course teilzunehmen.

Um eine optimale Vereinbarkeit von Job und Privatleben zu ermöglichen, unterstützt Vodafone seine Mitarbeiter unter anderem mit flexiblen Arbeitszeiten, eigenen Kindertagesstätten, einem Betriebsarztzentrum und einem eigenen Fitnessstudio.

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

**Hochschulabsolventen.** 2012 werden Berufsanfänger für unterschiedliche Geschäftsbereiche gesucht, vor allem Absolventen wirtschaftsnaher Studiengänge. Aber auch Bewerber mit anderem fachlichen Background haben Chancen, wenn sie passende Praxiserfahrung vorweisen können.

Absolventen können in allen Bereichen direkt einsteigen. Wer beispielsweise den Einstieg in den Geschäftskundenvertrieb wählt, wird intensiv dafür geschult und absolviert Trainingsphasen bei echten Kunden. Ziel ist, dass die Kandidaten ihr eigenes Vertriebsgebiet verantworten können.

Darüber hinaus gibt es das „Discover Vodafone“-Trainee-Programm, in denen die Trainees auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet werden. Das Programm dauert 12 Monate. Es gibt feste und flexible Bausteine. Mit den Einsteigern wird der optimale Einsatzbereich gemeinsam festgelegt. Über crossfunktionale Stationen oder einen Auslandsaufenthalt wird während des Programms entschieden.

Für das Programm, das Anfang Oktober startet, findet die Rekrutierungsveranstaltung im Sommer 2012 statt. Danach startet das nächste Programm wieder im Februar 2013.

**Abschlussarbeiten.** Diplomanden können sich mit Themenvorschlägen bei Vodafone bewerben. Abschlussarbeiten werden nur in Verbindung mit einem Praktikum vergeben. Promotionen werden in Einzelfällen und nur bei internen Mitarbeitern unterstützt.

**Praktika.** Studenten im Hauptstudium, Bachelor-Studenten ab dem dritten Semester und Master-Studenten können in allen Geschäftsbereichen Praktika absolvieren. Die Praktikanten müssen zwischen zwei und sechs Monaten Zeit einplanen.

Studenten im Haupt- und Masterstudium bringen idealerweise bereits erste praktische Erfahrung mit. Die Vergütung für Praktikanten liegt bei 750 Euro im Monat. Wer sich für ein Auslandspraktikum interessiert, sollte sich direkt bei der jeweiligen Ländergesellschaft



**My Net Works: weil mir  
jede Tür offen steht, egal  
wer dahinter sitzt.**



Volle Unterstützung für Deine Ideen – vom Praktikanten bis zum CEO. Nur ein Vorteil unseres starken Karriere-Netzwerks. [vodafone.de/jobs](http://vodafone.de/jobs)

Willkommen im Netz von morgen. Vodafone.

*power to you*



bewerben. Studenten, die ihre Chefs während eines Praktikums, einer Abschlussarbeit oder als studentische Aushilfe mit ihrem Engagement und ihren Leistungen überzeugt haben, können in den „Talent Circle“ aufgenommen werden. Die Mitglieder werden zwölf Monate lang gefördert. Sie arbeiten in Gruppen an einem sechsmonatigen Projekt und werden darüber hinaus vom Unternehmen studienbegleitend zu Seminaren, Workshops, Trainings und Vodafone-Events eingeladen. Zudem steigt die Chance auf einen Einstieg bei Vodafone nach dem Studium.

**Azabis/Duales Studium.** Vodafone bildet Bürokommunikations-, Marketingkommunikations- und Einzelhandelskaufleute aus, ebenso wie Fachinformatiker (Systemintegration), IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufleute, Köche, Restaurantfachleute und medizinische Fachangestellte. Eingestellt wird zum 1. August und 1. September. In Kooperation mit der FOM Essen und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart werden Duale

Studiengänge mit dem Abschluss Bachelor of Arts angeboten.

## BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über die Website

### ANSPRECHPARTNER

#### Für alle Bewerber:

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



Vodafone auf Facebook



Vodafone auf Twitter

# Wacker Chemie

AG

Hanns-Seidel-Platz 4  
81737 München  
T: 0 89-62 79-0  
[www.wacker.com/karriere](http://www.wacker.com/karriere)

## CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide vorzugsweise über das Online-Portal auf

[www.wacker.com/karriere](http://www.wacker.com/karriere)

**ANSPRECHPARTNER.** Markus Gebhard (- 1726),  
[bewerberservice@wacker.com](mailto:bewerberservice@wacker.com)  
(nur für Rückfragen)

**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews, Assessment-Center für das Trainee-Programm

**Die Gesellschaft.** Geht zurück auf die 1903 gegründete Konsortium 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 2011: 4,91 Milliarden Euro. Konzernergebnis: 365 Millionen Euro. Gehört nach eigenen Angaben zu den forschungsintensivsten Chemieunternehmen der Welt. Aufwendungen für F&E 2011: 172,9 Millionen Euro (F&E-Quote: 3,5 Prozent).

## Standorte und Mitarbeiter.

Hauptverwaltung in München, wichtigster deutscher 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 17.200 Mitarbeiter, davon 12.800 in Deutschland.

**Junior Professionals.** Regelmäßig Interesse an akademischen Nachwuchskräften mit erster Berufserfahrung in der Chemiebranche.

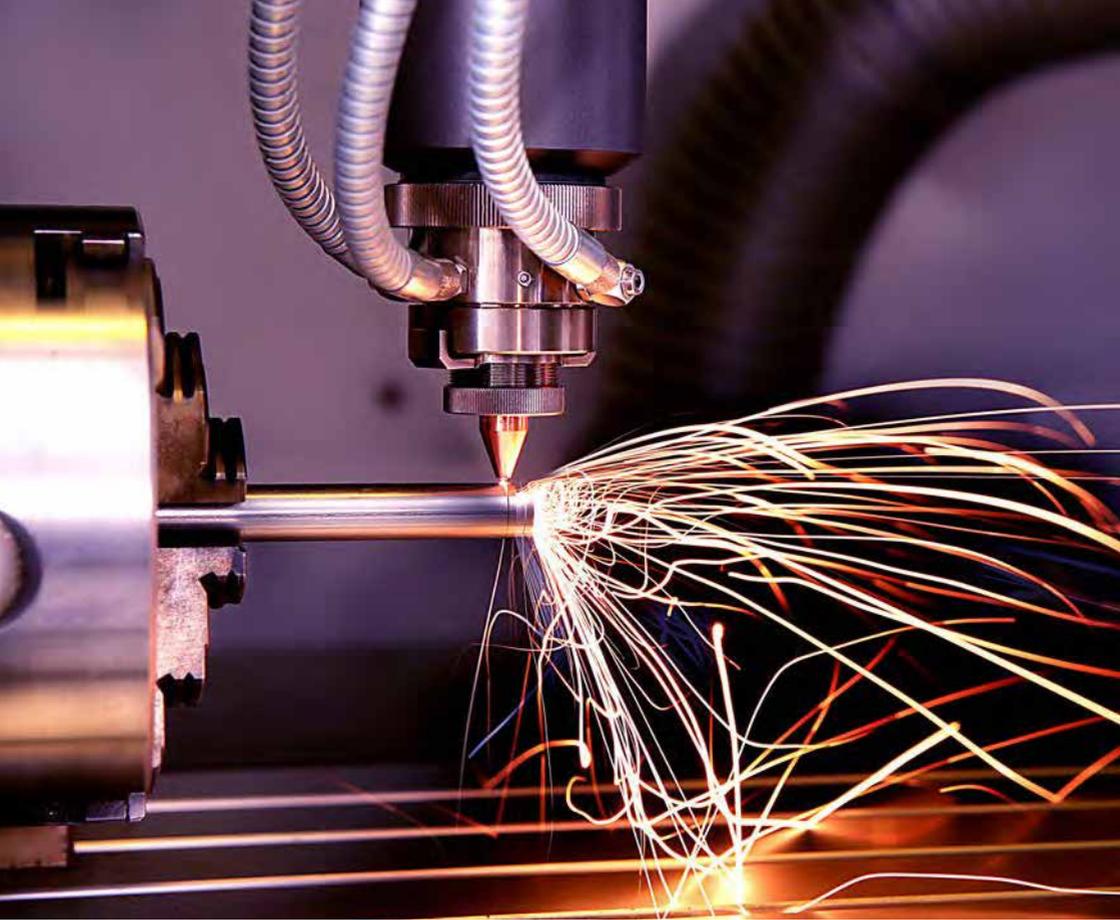
**Hochschulabsolventen.** Jährlich rund 50 Absolventen, vorzugsweise Chemie- und Verfahrensingenieure oder promovierte Chemiker.

Einstieg direkt in der Technischen Planung, der Verfahrensentwicklung, Forschung & Entwicklung oder Anwendungstechnik. Daneben 18-monatiges General Trainee Programm für Führungsnachwuchs. Das nächste startet am 1. April 2013, neuerben können sich Kandidaten hierfür ab Oktober 2012.

**Abschlussarbeiten.** Betreuung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten mit technischen, wirtschafts- oder naturwissenschaftlichen Themen. Vergütung zwischen 750 bis 850 Euro im Monat. Themen auf der Webseite.

**Praktikanten.** Praktika für Studierende naturwissenschaftlich-technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Fächer. Die Vergütung ist abhängig von Ausbildungsstand und Studienfortschritt. Wacker unterstützt bei der Wohnungssuche. Bewerbung um Auslandspraktika direkt vor Ort. Schüler können einwöchige Praktika oder Schnuppertage absolvieren. Werkstudenten arbeiten vorrangig als Aushilfs-Ferienjobber in der Produktion zwischen Juli und September. Die Vergütung folgt den Tarifbestimmungen.

**Azubis/Duales Studium.** Bildet unter anderem Chemikanten, Chemielaboranten, Industriemechaniker, Mechatroniker und Industriekaufleute aus. Zudem duales Studium mit Abschlüssen in wirtschaftlichen oder technischen Studienrichtungen. Kooperationen mit den Dualen Hochschulen Heidenheim und Mannheim. Bewerbungsphase startet jeweils im September, Auswahl der Kandidaten in der Regel im Dezember.



## ZF Friedrichshafen AG

Graf-von-Soden-Platz 1  
88046 Friedrichshafen  
T: 0 75 41-77-0  
www.zf.com

### CHANCEN FÜR

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

**BEWERBEN.** Mit Bezug auf den Jobguide; bevorzugt über die Website mit vollständigen Unterlagen: Anschreiben, tabellarischer Lebenslauf, Zeugniskopien  
**ANSPRECHPARTNER.** Stehen im Karrierebereich der Website sowie in den jeweiligen Stellenanzeigen  
**AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews mit Fach- und Personalabteilungen, Assessment-Center für das Internationale Post Graduate Trainee-Programm

**Die Gesellschaft.** Gegründet 1915 zur Entwicklung und Produktion von Getrieben für Luftschiffe und Fahrzeuge. Heute Automobilzulieferer in

der Antriebs- und Fahrwerktechnik. 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 Fahrwerktechnik; 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 2010: 12,9 Milliarden Euro; operatives Ergebnis: 680 Millionen Euro. Für 2011 erwartet der Konzern einen Umsatz in Höhe von 15,5 Milliarden Euro.

#### **Standorte und Mitarbeiter.**

Weltweit rund 72.100 Mitarbeiter an 121 Standorten in 27 Ländern, davon etwa 42.700 in Deutschland; Zentrale in Friedrichshafen, weitere Hauptstandorte im Inland sind Saarbrücken, Passau, Lemförde, Schweinfurt, Bonn, Kassel und Auerbach sowie ZF Lenksysteme in Schwäbisch-Gmünd.

**Junior Professionals.** Einstellung erfolgt bedarfsorientiert. Vakante Stellen werden auf der Website

ausgeschrieben.

**Hochschulabsolventen.** Der Einstieg erfolgt direkt oder über ein internationales Post Graduate Trainee-Programm. Dauer: 15 Monate, Start jeweils im Oktober. Teilnehmer lernen das Unternehmen an verschiedenen Standorten im In- und Ausland kennen.

**Abschlussarbeiten.** Betreut regelmäßig Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten im technischen und kaufmännischen Bereich. Themen werden standortbezogen vergeben und organisiert. Eigene Vorschläge willkommen.

**Praktikanten.** Bietet regelmäßig Praktikumsplätze für Studenten an, besonders der Fachrichtungen Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften. Dauer: zwischen drei und sechs Monaten. Keine Angaben zur Vergütung. Bietet auch Schülerpraktika an.

#### **Azubis/Duales Studium.**

Ausbildungsplätze unter anderem für Industrie- und Bürokaufleute, Elektroniker Betriebstechnik bzw. Automatisierungstechnik, Energieelektroniker, Industriemechaniker, Mechatroniker, Zerspanungsmechaniker, Werkzeugmechaniker und technische Zeichner sowie Gastronomieberufe. Daneben mehrere Duale Studiengänge: Bachelor of Engineering (Maschinenbau), Fachrichtungen Konstruktion und Informationsmanagement, Produktion und Management sowie Fahrzeug- und System-Engineering; Bachelor of Engineering (Elektrotechnik), Fachrichtung Fahrzeugelektronik und Mechatronische Systeme; Ba-

achelor of Arts (Betriebswirtschaft), Fachrichtungen Industrie und International Business; Bachelor of Science (Wirtschaftsinformatik).

## Ein starker Auftritt

**Bei großen Unternehmen wird eine Bewerbung im Normalfall von Bewerbermanagement-Systemen verwaltet, bevor sie an einen Personaler oder Fachvorgesetzten gerät, der sich individuell damit beschäftigt. Aber auch dann wird der erste Eindruck von einem Kandidaten in nur wenigen Minuten, manchmal nur Sekunden geprägt. Der formale und sprachliche Aufbau einer Bewerbung ist also von höchster Wichtigkeit.**

### **Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?**

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

Die Infokästen in den Unternehmensporträts dieses Jobguide geben Auskunft über Namen und Kontaktadressen der Ansprechpartner und meist auch über die gewünschte Form der Bewerbung. Grundsätzlich gilt: Während Großunternehmen wie die JobStairs-Unternehmen fast immer auf die elektronische Verarbeitung

von Bewerbungen setzen, gibt es bei kleinen und mittelständischen Unternehmen eher noch Anhänger des „papierenen Prozesses“. Was natürlich damit zusammenhängt, dass Großunternehmen sechsstelligen Zahlen von Bewerbungen pro Jahr verwalten müssen. Bei kleineren Unternehmen ist der Prozessdruck nicht ganz so hoch, steigt allerdings auch zunehmend an.

### **Technische Prozesse verstehen und nutzen**

Wichtig ist, beim Verfassen einer digitalen Bewerbung zu verstehen, was nach dem Abschicken damit passiert. Das wiederum hängt davon ab, ob es sich um eine Bewerbung auf eine konkrete Stelle oder um eine Initiativbewerbung handelt.



Eine direkte Stellenbewerbung landet meist mit allen beigefügten Daten in einer Datenbank und wird so dem für die Ausschreibung verantwortlichen Recruiter zur Verfügung gestellt. Je nach Leistungsfähigkeit der eingesetzten Software werden dann die Bewerberdaten mit den Anforderungen in der Ausschreibung verglichen. Faustregel: Je mehr Bewerbungen bei einem Unternehmen eingehen, umso automatisierter erfolgt dieser Abgleichprozess. In einem abgestuften Verfahren (Suche, Selektion nach A-, B- und C-Kandidaten) trifft der Recruiter dann eine Vorauswahl, die er dem Entscheider für die Stelle im Bewerbermanagementsystem oder schriftlich zur Verfügung stellt. Dieser trifft zusammen mit dem Recruiter eine Vorauswahl der Kandidaten, die zum persönlichen Gespräch eingeladen werden. Je nach Ergebnis des Auswahlverfahrens werden die persönlichen Daten dann bei Ablehnung gelöscht, für statistische Zwecke anonymisiert oder sind bei Einstellung Basis der Personaldaten.

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

Im besten Fall bedeutet das für einen Bewerber, dass er über seine Qualifikationsmerkmale sehr viel schneller und objektiver ausgefiltert wird, da nur die faktischen Daten der Kandidaten verglichen werden. Im schlechtesten

Fall ist das Anforderungsprofil des Unternehmens zu ungenau, sodass die Unternehmen nicht den bestmöglichen Mitarbeiter erhalten.

Nach der ersten Runde der technischen Selektion der Kandidaten kommt dann erst die zweite Runde, in der dann der Personaler und/oder der Fachvorgesetzte mit seinem persönlichen Ermessen ins Spiel kommt. Zögern Sie daher nicht, wenn Sie noch Fragen haben zu einer Stelle, auf die Sie sich bewerben wollen, bei dem Unternehmen anzurufen. Erstens können Sie zusätzliche Informationen über die Stelle sammeln. Und zweitens können Sie am Telefon einen persönlichen Eindruck hinterlassen.

### Erst Recherchieren

Aber Achtung: Bereiten Sie auch einen solchen Anruf ordentlich vor. Hingestammelte oder allzu banale Fragen, die sich auch mit einem einzigen Blick auf die



Webseite hätten klären lassen, bringen keine Pluspunkte ein. Hilfreich ist zuvor auch eine erweiterte Recherche: Seit wann wird die ausgeschriebene Position schon beworben? Sind mehrere Stellen gleichzeitig zu besetzen? Wie aktuell ist die Anzeige selbst?

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

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

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

**E-Mail-Adresse.** Wichtig: Immer eine private E-Mail-Adresse benutzen, niemals die des aktuellen Arbeitgebers. Achten Sie darauf, dass Sie eine seriöse Adresse verwenden. Wer über partyking@hotmail.de oder zuckerschnute@web.de versendet, hat höchstens als Animateur eine Chance.

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

**Anlagen/Attachments.** Das Anschreiben gehört direkt in die E-Mail, kann aber auch als Anlage gesendet werden. Da beides Vor- und Nachteile hat, verwenden Sie einfach beide Varianten parallel und benennen Sie das Anschreiben-Attachment entsprechend, damit der Personaler über die Dopplung Bescheid weiß.

Zeugnisse, Arbeitsproben und weitere Dokumente sollten immer eingescannt und als Anlage gesendet werden. Voraussetzung: gängige Dateiformate wie .doc, .txt oder .pdf. Kein Personaler wird sich die Mühe machen, einen Converter für Spezialformate aufzutreiben. Die Anlagen sollten zusammen eine Größe von einem Megabyte nicht überschreiten. Komprimierte Dateien (.zip etc.), die der Empfänger vor der Lektüre erst umständlich „entpacken“ muss, sollten vermieden werden. Bei Datenbank-Bewerbungen ist allerdings manchmal die Nutzung komprimierter Dateien unvermeidlich.

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

**Das perfekte Stichwort.** Bei elektronischen Bewerbungsformularen ist es noch viel wichtiger als bei Papierbewerbungen, Stichworte in den Text einzuarbeiten, nach denen der Personalmanager mit hoher Wahrscheinlichkeit sucht. Machen Sie sich also Gedanken, unter welchen prägnanten Schlüsselbegriffen Sie gefunden werden möchten.

Das soll nicht heißen, dass Sie ausschließlich verbale Flachheiten wie „leistungsorientiert“ oder „engagiert“ aneinanderreihen sollen. Hüten Sie

sich aber davor, Ihre Qualifikationen in literarisch wertvollen, aber ungebräuchlichen Begriffen zu umschreiben, die kein Personal der Welt jemals in eine Suchfunktion eingeben würde.

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

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

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

Das zwingende Format für Mappe und Unterlagen ist DIN A4. Andere Hoch- und Querformate sind zwar garantierte Hingucker, in Sachen Ablage, Weiterverarbeitung per Scanner oder beim hausinternen Transport aber die Hölle.

Ebenso umständlich zu handhaben – und deshalb ein No go – sind Klarsichthüllen für jedes einzelne Dokument. Investieren Sie lieber in stabiles, qualitativ hochwertiges 80- oder 90-Gramm-Papier. Hübsch: Wenn beigelegte Kopien aus dem gleichen Papier bestehen, wirkt die Bewerbung wie aus einem Guss. Kopierstreifen und -schatten sind dabei natürlich ein absolutes Tabu. Unlesbare Elemente weisen auf mangelnde Sorgfalt hin. Auch wenn der Schriftenmarkt so einiges hergibt, sind Arial oder Times New Roman die Favoriten für Bewerbungsschreiben. Die Schriftgröße kann Personal schnell zu Rückschlüssen veranlassen: Penible, introvertierte Menschen quetschen ihre Bewerbung gern in winzigen Schriften aufs Papier (zehn oder elf Punkt). Wichtigtuern machen sich schon mal marktschreierisch mit einer 13er oder 14er Schrift breit. Der neutrale Weg ist eine 12-Punkt-Schrift. Schließlich soll der Personal möglichst zügig und problemlos Ihre Unterlagen erfassen können.

Dazu gehört auch: nicht allzu viel unterstreichen, fetten und markieren. Gut dosiert und intelligent eingesetzt, verhelfen solche Hervorhebungen zu einer besseren und schnelleren Lesbarkeit. Zuviel davon bewirkt aber genau das Gegenteil: Ihre Unterlagen werden für Auge und Hirn unübersichtlich.

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

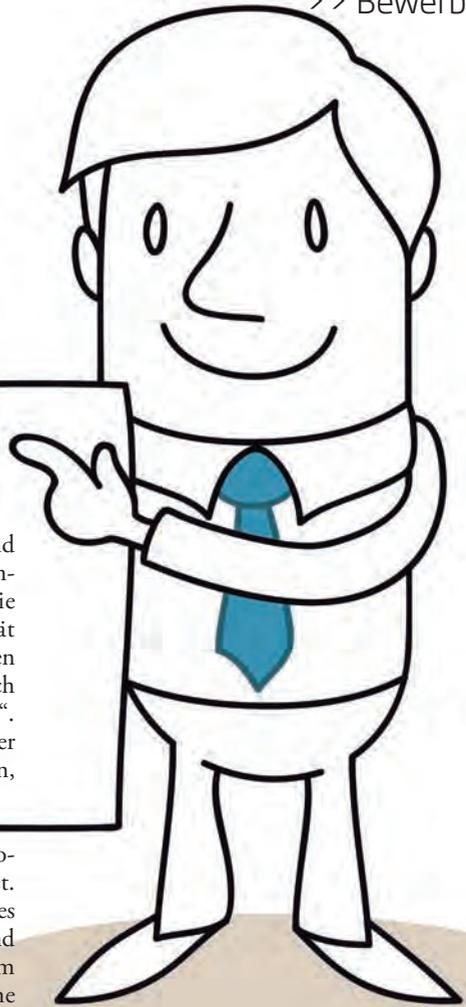
Die komplette Adresse inklusive Telefonnummer und E-Mail-Adresse sollte an mindestens zwei Stellen Ihrer Bewerbung aufgeführt sein: im Briefkopf des Anschreibens und an geeigneter Stelle im tabellarischen Lebenslauf – für den Fall, dass Ihre Unterlagen im Laufe des Bewerbungsprozesses mal getrennt werden.

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

### **Das Anschreiben:** **Schnell auf den Punkt**

Das Anschreiben ist die eigentliche Visitenkarte. Es stellt bei Bewerbungen auf konkrete Stellenausschreibungen die Brücke zwischen Anzeige und Lebenslauf her und soll als loser Brief auf der Mappe liegen. Weil er der allererste Kontakt ist, sollte diesem Teil der Bewerbung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Halten Sie formale Standards der Briefgestaltung ein, also Orthographie, Grammatik und Zeichensetzung. Selbst ein fehlendes Komma kann unangenehm auffallen und wirkt nachlässig. Deshalb: kompetente (!) Freunde bitten, Korrektur zu lesen.

Ein gutes Anschreiben zeigt in jedem Satz,



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

Das hat Vorteile: Erstens erkennt der Personaler blitzschnell, ob Ihr Profil zur Stelle passt. Zweitens zeigen Sie, dass Sie die Bedürfnisse des Unternehmens in den Mittelpunkt stellen – und nicht Ihre eigenen. Drittens bringt Sie diese Form dazu, aus dem Strauß Ihrer Kompetenzen jene Blüten zu präsentieren, die in der Nase des Unternehmens am verlockendsten duften.

Die Frage nach dem Eintrittstermin sollten Sie konkret beantworten, auch die nach dem Wunschgehalt. Hierfür sollten Sie zuvor entsprechend recherchiert haben, was für das Unternehmen, die Branche und die Position realistisch wäre. Sie können auf diesen Betrag noch eine Idee aufschlagen – quasi als Verhandlungsspielraum –, sollten aber beachten, dass Sie sich mit einer zu hohen Summe eine frühzeitige Absage einhandeln können. Mit der Angabe einer Spanne – Beispiel „30.000 bis 40.000 Euro“ – umgehen Sie das Problem jedenfalls nicht. Denn: Warum sollte Ihnen ein Arbeitgeber 40.000 Euro zahlen, wenn

Sie den Job auch für 30.000 machen?

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

Im Anschreiben ist gesundes Selbstbewusstsein genauso nützlich wie eine klare Beweisfüh-

## >> Bewerben

rung mit Fakten. Belegen Sie Ihre Erfolge mit Zahlen: mit Noten, mit Umsätzen, mit Kundenzahlen. Verweisen Sie auch auf Jobs in den Semesterferien oder selbstständige Tätigkeiten, sofern sie zur aktuellen Stelle passen oder bestimmte Kompetenzen belegen. Unterm Strich preist sich der Bewerber als Problemlöser für das Unternehmen an. Das darf allerdings nicht überheblich und übertrieben wirken. Der Grat ist hier sehr schmal, also sorgfältig formulieren.

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

Der Gesamtumfang sollte eine Seite mit etwa 25 Textzeilen nach Möglichkeit nicht übersteigen. Nur Jobereifere mit langem und reichhaltigem Berufsweg dürfen guten Gewissens eine zweite Seite in Anspruch nehmen. Wer dies als Berufseinsteiger tut, signalisiert damit eher, dass er Wichtiges von Unwichtigem nicht trennt.

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

Die Formel „Mit freundlichen Grüßen/Freundliche Grüße“ eröffnet den Abschluss. Darunter sollte eine Papierbewerbung mit blauer Tinte signiert werden. Den Vor- und Zunamen darunter gedruckt wiederholen. Bei einer elektronischen Bewerbung kann man die Unterschrift einscannen, muss aber nicht sein. Die Anlagen müssen nicht einzeln aufgeführt werden. Das bloße Wort „Anlagen“ reicht.

Bewerben Sie sich initiativ, so sollte dies aus dem Anschreiben hervorgehen. Unternehmen schätzen Mitarbeiter, die auf sie zukommen. Bei einer Initiativbewerbung besteht die Chance, sich inmitten deutlich weniger Konkurrenz zu

präsentieren, als bei einer Bewerbung auf eine Stellenausschreibung. Wichtig ist, dass das Anschreiben erkennen lässt, dass sich der Bewerber über das Unternehmen und mögliche Einsatzgebiete gründlich informiert hat.

Diese sollten Sie auch im Anschreiben entsprechend eingrenzen. Mit einem allgemeinen „Initiativbewerbung für eine Position in Marketing, Vertrieb, Produktion oder Organisation“ verkaufen Sie sich nicht gerade als Experte und Problemlöser.

Idealerweise können Sie einen Mitarbeiter oder Geschäftspartner des Unternehmens als Referenz und Anknüpfungspunkt nennen. Auch wenn Sie sich auf ein Telefonat mit der Personal- oder Fachabteilung beziehen können, ist das von Vorteil. Reine Blindbewerbungen treffen nur sehr selten ins Ziel.

### **Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum**

Ein Leben im Zeitraster, so übersichtlich und zielgerichtet wie möglich – schließlich hat der Lebenslauf den Sinn, die wichtigsten Informationen zu Person und Werdegang prägnant auf ein bis zwei Seiten zusammenzufassen.

Die beste Wahl dafür ist ein zweisepaltiger Aufbau mit Gliederungsschwerpunkten und Daten links (ein Viertel der Seite) sowie Detailausführungen rechts. Akribische Datenaufzählung ist überflüssig. Die Angabe von Monats- und Jahreszeiträumen reicht. Auch in Deutschland wird der amerikanische Lebenslauf immer populärer. Bei dieser Form steht die aktuelle Station Ihres Lebenslaufes nicht wie früher am Ende, sondern ganz vorne.

Der Vorteil: Der Empfänger der Bewerbung muss sich nicht mühsam von Grundschule über Gymnasium zu den interessantesten und jobrelevantesten Informationen durchkämpfen, sondern er bekommt sie gleich am Anfang serviert.

Ein traditionell chronologischer Lebenslauf ist nur Bewerbern zu empfehlen, die zuletzt schwere Zeiten durchgemacht haben. Wer in den letzten 24 Monaten nur Kurzjobs hatte oder nach dem Studium erst mal zwei Jahre Pause gemacht hat, tut gut daran, den Blick zunächst in die (rühmlichere) Vergangenheit zu lenken.

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten. Aber was, wenn man einfach den Monat weglässt und nur das Jahr benennt? Also so:

Firma A: 2005 – 2007

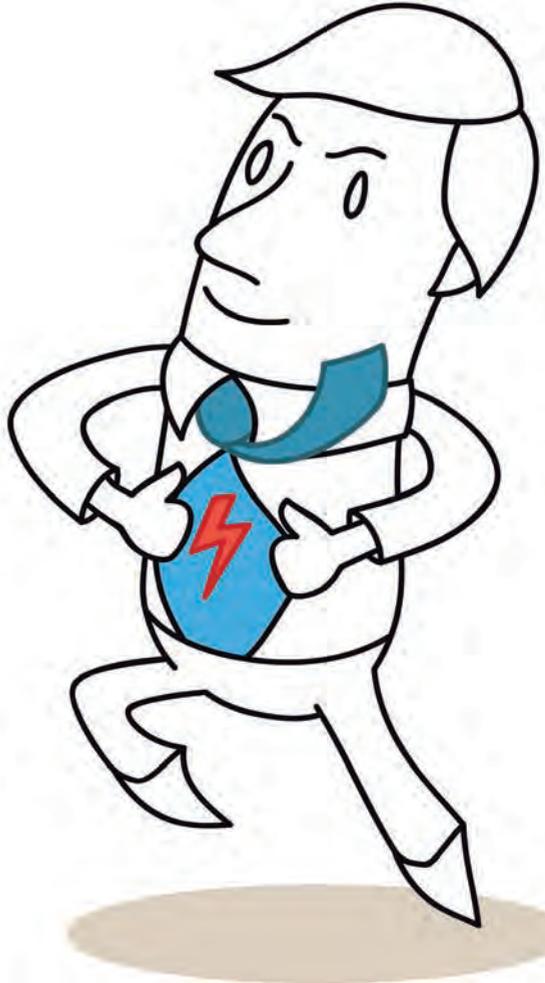
Firma B: 2007 – ...

Dann ist die Lücke nicht mehr auf den ersten Blick sichtbar und man verhindert, dass man schon beim ersten Durchblättern aussortiert wird. Rechnen Sie aber damit, dass Sie im Vorstellungsgespräch nach dieser Zeit gefragt werden. Und

diese sparsame Form der Datierung sollte sich natürlich dann durch Ihre kompletten Unterlagen ziehen.

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

**Persönliche Daten.** Es gilt, sich immer nach dem Minimalansatz zu richten. Es reichen Name, Geburtsort, Familienstand und Geburtsdatum. Die



## > > Bewerben

Berufe der Eltern nur bei absolutem Bezug zur Stelle angeben – wenn sie also Vorteile versprechen. Gleiches gilt für Konfession und Nationalität, insbesondere dann, wenn Sie nicht in Deutschland geboren sind.

**Bildungsgang.** Die Schulzeit sollte in einer Zeile abgearbeitet werden, etwa so: „09.1991–07.2003 Grundschule, Gymnasium, Abitur“. Detailangaben stören. Zu den Angaben über das Studium gehören Start- und Endzeitpunkt, Name und Ort der Hochschule, Studienrichtung, Abschluss und gegebenenfalls interessante Informationen wie das Thema der Abschlussarbeit, die Abschlussnote und die Interessenschwerpunkte. Übertragen gilt das auch für den Ausbildungsgang.

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

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

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

Nehmen Sie bei Ihrem Sprachvermögen Bewertungen vor. Üblich sind Abstufungen wie Muttersprachler, verhandlungssicher, fließend in Wort und Schrift, sehr gut, gut, (erweiterte) Grundkenntnisse. Bedenken Sie bei der Bewertung, dass es mittlerweile gang und gäbe ist, Teile eines Bewerbungsgesprächs in einer Fremdspra-

che zu führen. Dann sollte Ihr fließendes Russisch auch tatsächlich annähernd fließend ausfallen.

**Besonderheiten/ Sonstiges Engagement.** Bewerber machen sich häufig durch Zusatzangaben interessant und heben sich von der Masse ab. Wer als Vorsitzender eines Vereins oder einer gesellschaftlichen Runde tätig ist, beweist Einsatz. Mitgliedschaft in Sportvereinen ist ein Indiz für Teamfähigkeit. Eine ausgewogene Mischung an Hobbys zählt, es müssen nicht einmal die spektakulärsten sein. Achtung: Hobbys mit hoher Verletzungsgefahr, zum Beispiel Extremsportarten oder Kampfsportarten, sind nicht überall gerne gesehen. Man fürchtet, Sie könnten für längere Zeit und auf Kosten des Arbeitgebers ausfallen. Hobbys anzugeben ist aber keine Pflicht. Behalten Sie Ihre Freizeitgestaltung lieber für sich, dann ist das auch völlig okay.

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

### Das Foto: Professionell sympathisch

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

Die Kleidung sollte der Stelle und Ihrer derzeitigen Position angemessen sein. Gesamtausdruck: seriös, freundlich, positiv. Auf die Rückseite des Fotos gehört der Name, falls aus einem Stapel von Bewerbungen eines der Fotos heraus fällt. Grundsätzlich gehört das Lichtbild rechts oben auf den Lebenslauf oder auf ein separates Deckblatt.

Bei Papierbewerbungen zum Befestigen Haftetiketten oder einen Klebestift benutzen, auf keinen Fall Büroklammern oder Tacker. Klingt banal, kommt aber immer wieder vor. Bei elektronischen Bewerbungen werden Fotos gescannt oder gleich als Datei eingefügt. Schon im eigenen Interes-

se sollten Sie auf eine gute Qualität achten. Auf schlechten Bildern kommt man nie gut rüber.

Achtung: 2006 ist das Allgemeine Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Einige Firmen bitten seither ausdrücklich um Bewerbungen ohne Fotos, wie in den USA schon lange üblich. So wollen sie Klagen von Menschen verhindern, die sich wegen ihres Äußeren abgelehnt fühlen. Im Zweifel können Sie vorab in der Personalabteilung nachfragen.

### Die Anlagen: Klasse statt schierer Masse

Die Anlagen folgen hinter Anschreiben und Lebenslauf und sind nach ihrer Bedeutung sortiert. Arbeitszeugnisse belegen die beruflichen Positionen nach dem Studium. Danach folgen Hochschulzeugnisse und Nachweise zu Praktika während des Studiums. Dahinter gehören Ausbildungs- und Arbeitsstationen vor dem Studium, ganz unten in die Mappe die Hochschulzugangsberechtigung.

In den einzelnen Kategorien liegt das aktuellste Papier zu oberst. Alle im Lebenslauf genannten Abschlüsse sind möglichst aufzuführen. Auch wenn sich über den tatsächlichen Wert streiten lässt. Bei Papierbewerbungen sollten grundsätzlich nur Kopien verschickt werden. Sie müssen heute nicht mehr beglaubigt sein. Bei Bedarf fordern Arbeitgeber die Originale schon an.

Konzentrieren Sie sich bei den Anlagen. Mehr als zehn sollten es nicht sein. Ansonsten müssen Sie auswählen – Mut zur Lücke. Es sind vor allem die Qualifikationen gefragt, die für die ausgeschriebene Stelle interessant sind. Das Abizeugnis darf als erstes rausfliegen, sofern es keine außergewöhnlich guten Noten enthält. Sofern sie nicht auf Englisch sind, sollten fremdsprachige Bescheinigungen übersetzt werden.

Hochschulabsolventen sollten ihre Praktika lückenlos darlegen. Kandidaten mit Berufserfahrung können dagegen Nachweise über Ferienjobs am Kiosk getrost weg lassen. Ebenso Unterlagen, die nur Grundkenntnisse in Englisch belegen. Die werden heutzutage vorausgesetzt. Sprachdiplome, Fachenglisch- oder Toeff-Nachweise können dagegen Punkte bringen. Gleiches gilt für EDV-Kenntnisse: Basiswissen sollte vorhan-

den sein. Nachweise zu darüber hinausgehendem Wissen sind nützlich. Doch Vorsicht: Uralt-Bescheinigungen sind kontraproduktiv.

### Die Dritte Seite: Wer kann, der kann

Hinter Anschreiben und Lebenslauf kann diese Seite folgen. Unter dem Motto „Was Sie noch über mich wissen sollten“ oder „Zu meiner Person und Motivation“ können Bewerber in persönlichem Ton noch einmal klar machen, was sie wollen und wer sie sind. Das heißt dann Dritte Seite, Profilsseite oder Motivationsschreiben. Diese zusätzlichen Elemente sind bei Personalern nur mäßig beliebt, weil sie oft von schlechter Qualität sind und noch mehr Information zum Durchlesen bedeuten.

Und: Wer Anschreiben und Lebenslauf richtig nutzt, um sich als geeigneter Kandidat anzupreisen, braucht keine weiteren Worte. Vielmehr verführt die Dritte Seite oft dazu, bei den übrigen Texten zu schludern. Und was machen Sie, wenn der Personaler die Dritte Seite gar nicht liest?

Dennoch kann es für manche Bewerber schon mal sinnvoll sein, ihre besondere Motivation nochmal ausdrücklich zu erklären, beispielsweise bei verqueren Lebensläufen oder extremen Branchen- und Berufswechseln, bei denen der Bezug zur angepeilten Stelle nicht gleich klar ist.

Insgesamt gilt für Dritte Seiten & Co.: Machen Sie die Personaler neugierig auf sich! Weisen Sie zum Beispiel auf ein interessantes Hobby hin, das Bezug zur angepeilten Stelle hat. So kann ein Modelleisenbahn-Sammler beschreiben, wie viel Freude ihm sein Hobby bereitet und weshalb die Deutsche Bahn AG für ihn der attraktivste aller Arbeitgeber ist. Aber Sie merken schon, wie schnell das ins Drollige abdriften kann.

Nicht wenige Bewerber schreiben sich mit ihrer Dritten Seite um Kopf und Kragen. Zum Beispiel ist es ein schlechtes Argument, dass Sie in die Stadt des Unternehmens ziehen wollen, weil dort Ihre Freundin wohnt. Das Unternehmen will selbst die Attraktion sein, nicht nur ein Notnagel. Auch Lobhudeleien à la „Ich benutze seit Jahren nur noch Produkte Ihres Hauses, weil die ja so toll sind“, kommen – wenn sie nicht ganz sorgfältig und schlüssig formuliert sind – als

Anbieter rüber.

Die „Dritte Seite“ erfüllt ihren Zweck, wenn sie das Interesse an dem Unternehmen belegen kann oder neugierig auf den Kandidaten macht. Wer aber nicht absolut sicher im Formulieren ist, sollte die Finger davon lassen.

### Die Kurzpräsentation: „Ich“ im Schnelldurchlauf

Bei einer Initiativbewerbung bietet sich anstelle eines kompletten Lebenslaufs eine Kurzpräsentation an. Zu Beginn sollte klar die Zielposition/der Zielbereich genannt werden, gegebenenfalls zwei bis drei artverwandte Jobs. Achten Sie darauf, dabei nicht zu beliebig und breit zu werden, auch wenn diese Flexibilität vermeintlich Ihre Chancen steigert. Einen Bewerber, der sich in seinem Unternehmen von Vertrieb bis Orga alles vorstellen kann, kann ein Personal nicht ernst nehmen.

Der auf die Position folgende Absatz sollte die entsprechenden Qualifikationen des Bewerbers in den Mittelpunkt rücken, immer mit Blick auf den Bedarf des Unternehmens (vorher anrufen!). Die biographischen Daten kommen zum Abschluss, um nicht von den eigentlichen „Verkaufsargumenten“ abzulenken.

Ein Foto gehört hier ebenso dazu wie zum Lebenslauf. Wichtig ist eine präzise Aufarbeitung des Könnens und der Qualifikationen, die keine Fragen offen lässt. Dazu zählen auch die Ergebnisse bisheriger Tätigkeiten. Nicht vergessen: Auf diese eine Seite gehören erneut Adresse, Telefonnummer und E-Mail-Adresse. *uh/ae*



»Soziale Netzwerke bieten Einblicke, die einem persönlichen Gespräch nahe kommen.«



**Carsten Franke,**

ist Kommunikationswirt, seit 2003 Sprecher von JobStairs, Vorstand der Milch & Zucker The Marketing & Software Company AG, Bad Nauheim/Hamburg.

**Soziale Netzwerke werden inzwischen von vielen Bewerbern genutzt, um mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten. Und diese nutzen Xing, Facebook und andere Plattformen wiederum für die Personalsuche und -auswahl. Welches sind die Vor- und Nachteile der Jobsuche in sozialen Netzwerken und gibt es Verhaltensregeln für Bewerber?**

**Carsten Franke, Milch & Zucker:** Im Idealfall findet ein toller Job den Bewerber, ohne dass der den Job überhaupt aktiv gesucht hat. Dafür muss ein Jobsuchender aber über ein entsprechendes Netzwerk in Plattformen wie Xing, Facebook oder LinkedIn verfügen, die vor allem für den beruflichen Bereich aufgebaut und genutzt werden. Weniger geeignet sind dagegen Portale, die auf die Freizeitgestaltung ausgerichtet sind wie MeinVZ oder Die Lokalisten.

Wichtiger Vorteil der sozialen Netzwerke ist, dass der Jobsuchende zumeist nicht mit gesichtslosen Unternehmen kommuniziert, sondern direkt mit deren Mitarbeitern und so Einblicke bekommt, die einem ‚echten‘ persönlichen Gespräch nahe kommen.

Jobsuchende sollten aber unbedingt gewisse Regeln beachten. Das beginnt mit einem aussagekräftigen Porträtfoto des Bewerbers in seinem Profil, auf dem man die Person gut erkennen kann. Ob man sich darauf im Anzug oder eher in lockerer Kleidung zeigt, kommt auf die Branche an und ist letztlich Geschmacksache. Einen seriösen und gepflegten Eindruck muss man jedoch auf jeden Fall hinterlassen. In das Profil gehören außerdem aussagekräftige Informationen zur Person und den beruflichen Vorstellungen. Angaben zu Hobbies sind sinnvoll, sollten aber deutlich weniger Raum einnehmen als die beruflichen Qualifikationen.

Ein weiteres Muss ist die gezielte Vernetzung: Vor allem die Funktion, als registrierter Nutzer

gemeinsame Freunde und Bekannte vorgeschlagen zu bekommen, hilft enorm bei der Kontaktaufnahme mit potentiellen Arbeitgebern und Arbeitskollegen. Zudem bieten die Netzwerke thematische und berufliche Gruppen an, in denen sich leicht Kontakte schließen lassen, weil dort auch die Personalverantwortlichen von Unternehmen aktiv sind. Wichtig ist aber, dass die Gruppen zu den Berufswünschen des Bewerbers passen und er wirklich etwas Interessantes zu seinem Thema zu sagen hat. Mit Beiträgen, Kommentaren und Blogs kann ein Bewerber seine Sichtbarkeit erhöhen und sich zum ‚Magneten‘ für Recruiter machen. Auch ein eigener Blog zu einem spezialisierten Thema kann zur Profilbildung beitragen, denn Beiträge dort werden sehr gut über Suchmaschinen gefunden.

Die Anzahl der Stellenbörsen-Angebote in den sozialen Netzwerken nimmt rasant zu. Ideal sind Angebote, die persönlichen Kontakt und Stellenangebot vereinigen. Ein Beispiel hierfür ist die Fansite von JobStairs bei Facebook ([www.facebook.com/jobstairs](http://www.facebook.com/jobstairs)).

Aber Vorsicht: „Auch wenn Personalverantwortliche die knappen und schnell formulierten Dialoge akzeptieren, sollten Jobsuchende in den sozialen Netzwerken die Gebote der Höflichkeit und der Rechtschreibung wahren und auf eine korrekte Grammatik achten. Auch sollte man den Web 2.0-Stil nicht auf die Form der Bewerbungen übertragen. Hier gelten nach wie vor die klassischen Vorgaben.“

Gehalt



# Gute Verhandlungsbasis

**Gute Nachwuchskräfte werden in vielen Branchen zunehmend rar. Das schlägt sich mittlerweile auch in den Gehältern nieder. Trotzdem sind Gespräche übers liebe Geld längst noch kein Selbstläufer. Wie man sie gut und erfolgreich über die Bühne bekommt, erklärt Jobguide-Gehaltsexpertin Ulrike Heitze.**

## 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 Führungskräfte Ziel- und Bonusvereinbarungen zu schließen und Jahresgespräche zu führen. Dort 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 Fortkommen, 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 noch mal durch diese Kriterien 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 46.000 Euro Jahresgehalt rechnen, während ihm ein 50-Mann-Betrieb im Schnitt 8.000 Euro pro Jahr weniger anbieten könnte.

Und das Managermagazin rechnet in einer Gehaltsstudie vor, dass Führungskräfte in großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern bis zu 25.000 Euro mehr verdienen als Kollegen in gleicher Position in kleineren Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten.

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

## > > Gehalt

### Wie schlägt sich die Region nieder?

Im europäischen Vergleich zwar eher moderat ausgeprägt, ist das regionale Gefälle bei den hiesigen Einkommen 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 Sü-

den 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 ein Softwareentwickler in Frankfurt am Main im Schnitt 57.000 Euro verdient, während der Kollege in Frankfurt/Oder mit 37.000 Euro nach Hause geht.

Zu den Bestzahler-Gegebenen 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 Bundeschnitt. Ebenfalls noch leicht überdurchschnittlich zahlen Unternehmen in Stuttgart und Hamburg. Im Ruhrgebiet und einigen anderen Weststädten wird es schon leicht unterdurchschnittlich. Auch 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 Prozent weniger als der Durchschnitt.

### Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

Neben der Unternehmensgröße und der Region spielt die Branche bei der Einkommenshöhe eine entscheidende Rolle. Zum einen, weil es den Wirtschaftszweigen unterschiedlich gut geht, zum anderen, weil sie sich historisch bedingt unterschiedliche Gehaltsniveaus leisten. Ein Beispiel: Nach Erhebungen der VDI Nachrichten kann ein Ingenieur als Einsteiger in der Energieversorgung mit rund 44.000 Euro rechnen. Für die gleiche Position wären im Baugewerbe 36.600 Euro zu bekommen.



Azubi-Gehälter nach Tarif		
Branche	West	Ost
Anlagenmechaniker/-in	800	782
Automobilkaufleute (Industrie)	648	436
Bankkaufleute	766	752
Bauzeichner/-in	524	507
Bürokaufleute (Industrie)	736	660
Elektroniker/-in Automatisierungstechnik	798	780
Elektroniker/-in Informations- und Telekommunikationssysteme	804	777
Fachinformatiker/-in	755	695
Groß- und Außenhandelskaufleute	698	652
Informatikkaufleute	756	682
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	485	k.A.
Konstruktionsmechaniker/-in	808	782
Mechatroniker/-in	798	780
Mediengestalter/-in (Digital/Print)	800	k.A.
Medienkaufleute (Digital/Print)	739	k.A.
Med. Fachangestellte/-r (Freie Berufe)	561	561
Metallbauer/-in	515	353
Systeminformatiker/-in (Industrie)	806	782
Tourismuskauflaute	567	535
Vermessungstechniker/-in (Öffentl. Dienst)	707	707

Ausgewählte Lehrberufe, Durchschnittsangaben pro Monat in Euro für das erste Lehrjahr, Stand: 2011  
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

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.

Ingenieure auf Stellensuche treffen es in Sachen Gehalt derzeit im Bereich Chemie und Pharmazie am Besten. Dort verdient nach einer Studie der VDI-Nachrichten ein Projekt-Ingenieur im Schnitt fast 52.600 Euro. Auf den weiteren Plätzen der Vergütungshitliste folgen der Fahrzeugbau mit 50.200 Euro, die IT-Branche mit 48.600 und der Maschinen- und Anlagenbau mit 48.500 Euro. Schlusslichter bei der Vergütung der Ingenieure bleiben wie bisher das Baugewerbe (43.750) und die Ingenieur- und Planungsbüros (42.000).

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

\* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro, gerundet. Quelle: alma mater GmbH, 2012. Detaillierte Studie zum kostenlosen Download unter: [www.alma-mater.de](http://www.alma-mater.de)

## >> Gehalt

### 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 Jah-

resprämien gibt, werden Führungskräfte meist gleich außertariflich bezahlt. Mindestens zehn bis 15 Prozent mehr gibt es für Leute, die Mitarbeiter zu führen haben. So erhält nach einer Studie der VDI-Nachrichten ein Projektingenieur bei einem Energieversorger im Schnitt 48.100 Euro,

Gehälter* für Professionals - Teil I									
Position	Branche								
	Auto-mobil	Banken	Bau	Biotech-nologie	Chemie	Energie	E-Technik	Groß-handel	Konsum-güter
Vorstandsmit-glied	181.200	194.600	173.700	171.500	172.600	173.600	178.500	162.500	171.800
Vertriebs-/ Mar-ketingleiter	126.600	141.300	131.600	121.500	129.600	129.700	129.700	117.000	131.200
Außendienstler	62.500	70.200	59.300	57.900	64.300	61.500	61.600	54.800	63.500
Marketingmitar-beiter	49.700	54.300	44.300	48.000	50.400	47.400	48.800	44.400	50.700
Kfm. Leiter	136.800	152.600	130.400	128.000	137.000	136.200	135.600	124.600	141.500
Leiter Finanz- u. Rechn.wesen	93.700	102.400	89.700	85.700	96.300	95.400	94.600	87.500	98.700
Bilanzbuch-halter	49.800	54.400	45.000	46.300	49.700	48.500	49.300	45.500	51.200
Controller	63.000	69.700	57.700	59.900	64.400	62.000	63.200	58.300	56.500
Einkäufer	53.700	57.800	41.200	k.A.	51.900	50.100	49.900	38.100	54.500
Produktions-leiter	105.300	k.A.	k.A.	k.A.	109.700	106.600	109.700	k.A.	112.000
Produktionsin-genieur	63.600	k.A.	k.A.	k.A.	64.300	63.300	62.400	k.A.	64.500
Forschungs-leiter	110.300	k.A.	106.500	108.900	114.500	113.000	114.800	k.A.	118.900
Mitarbeiter F & E	67.000	k.A.	62.500	62.400	66.900	65.000	66.300	k.A.	68.300
IT-Leiter	118.600	132.600	115.300	118.500	123.600	123.600	120.000	109.200	124.600
Softwareent-wickler	61.200	68.600	59.300	58.500	62.400	60.400	62.000	57.500	64.200
Systemadmini-strator	51.100	55.500	45.700	45.500	51.600	50.000	49.600	47.800	53.100
Personalchef	114.000	126.400	108.600	108.600	115.300	112.400	115.600	105.300	116.400
Personalrefe-rent	58.100	63.600	54.200	56.300	58.100	57.100	57.900	53.900	60.500

\* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro über alle Berufsjahre und Unternehmensgrößen hinweg, fixe und variable Anteile, gerundet. Quelle: wiwo.de/personalmarkt.de, 2011.  
 Individueller Gehaltscheck unter: [www.personalmarkt.de](http://www.personalmarkt.de)

als Manager des Projektes sind dagegen 66.350 Euro drin, als Gruppen- oder Teamleiter sogar 70.270 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. Personaler berichten, 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. In der Analyse der Frauengehälterzahlen in seiner Datenbank stellt der Personalmarkt beispielsweise Abschlüsse von fünf bis zwanzig Prozent je nach Arbeitsbereich fest. Nahezu gleichwertig werden danach Frauen in IT-Positionen bezahlt, die größten Abschlüsse im Gegensatz zu Männern wurden in Finanz- und Personalpositionen ausgemacht. Eine Analyse der VDI-Nachrichten ergab, dass Ingenieurinnen aktuell im-

mer noch 7,3 Prozent weniger verdienen als die Kollegen (Vorjahr: 8,3 Prozent). Tatsache bleibt, dass Frauen bei gleicher Qualifikation nur im Öffentlichen Dienst das gleiche Geld bekommen wie Männer. In der Privatwirtschaft erhalten sie in vielen Bereichen nach wie vor weniger. Umso wichtiger gerade für Frauen, immer wieder Gehaltsverhandlungen zu führen.

### Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

In der Regel wird über Jahresgehälter verhandelt, manche Unternehmen rechnen Weihnachts- und Urlaubsgeld in diese Summe ein, andere nicht. Die exakte Zusammensetzung sollte man daher vor Vertragsunterschrift unbedingt klären, weil ein Missverständnis leicht ein paar Tausend Euro pro Jahr kostet. Ebenso zu vereinbaren: Gibt es leistungsabhängige Boni? Welche Leistung wird dafür erwartet? Erscheint sie Ihnen realistisch und annähernd erfüllbar? Gibt es Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, 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 70 bis 80 Prozent variabel bezahlt, also geknüpft an berufliche Erfolge. Fachkräfte werden zu 20 bis 30 Prozent leistungsabhängig vergütet, in einigen Funktionen, wie Marketing oder Vertrieb, können es auch 50 Prozent und mehr werden. Auch Tarifmitarbeiter erhalten schon zehn Prozent ihres Geldes leistungsabhängig. Tendenz: deutlich steigend.



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 eines geplanten Erfolgs des Gesamtunternehmens gezahlt werden.

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. Hilfreich kann es dann sein, Prämien zu vereinbaren, die sich stärker an der persönlichen Leistung orientieren als am Gesamtergebnis der Firma. So kann man sich trotz schlechter Unternehmenszahlen richtig reinhängen und für seinen Einsatz belohnt 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 mit dem Chef vereinbaren.

### Was kann ein Jobwechsel bringen?

In der Vergangenheit war es normal, dass man sich beim Jobwechsel auch finanziell deutlich verbesserte. Das ist spätestens seit der Wirtschaftskrise nicht immer und überall durchsetzbar. So hat in manchen Branchen wie etwa bei den Banken und im Fahrzeug- und Maschinenbau zwischenzeit-

lich mal eine mehr oder weniger große „Gehaltskorrektur“ bei den Neueinstellungen getobt, die die Unternehmen nun in unterschiedlichem Tempo aufholen. Falls jemand also in einer absoluten Hochphase mit einem Spitzengehalt in seinem alten Unternehmen eingestiegen ist, kann es möglich sein, dass er im neuen Job nicht oder nur schwer auf gleichem Niveau anknüpfen kann. Eine gute Vorrecherche zum aktuellen Gehaltsniveau in der angepeilten Branche ist da hilfreich. Derzeit sind manche Branchen auch so stark im Wandel begriffen – etwa durch technologische oder strukturelle Entwicklungen –, dass es nun vor allem von der Passgenauigkeit des Bewerbers abhängt, wie viel für eine neue Stelle drin ist.

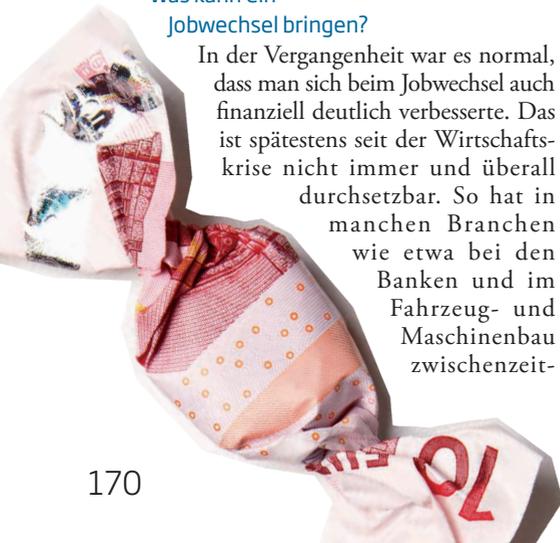
Je spezialisierter die ausgeschriebene Stelle und je seltener und stimmiger der Bewerber, desto größer die Chancen auf das lange Ende der Wurst. Deshalb: Argumentieren Sie mit dem speziellen Mehrwert, den Sie durch Ihre einschlägige Berufserfahrung für genau diesen einen Job mitbringen!

Unterm Strich lässt sich aber feststellen, dass die Zeiten für eine finanzielle Verbesserung bei einem Jobwechsel derzeit deutlich 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.

### Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

Fordert eine Stellenanzeige einen Gehaltswunsch, wäre es dumm, die Bitte zu ignorieren. Formulieren Sie kurz und bündig wie etwa „Ich möchte rund xy Euro verdienen“ oder „Mein Gehaltswunsch liegt bei etwa xy Euro, wobei ich diesen Betrag vom Aufgabenumfeld abhängig mache.“

Natürlich kann man sich auch über den Wunsch hinweg setzen, muss aber damit rechnen, dass das den Personaler verärgert und man sich rauskegelt, bevor es richtig losgeht. Ist man der heiß begehrte Kandidat schlechthin, wird der Personaler darüber hinweg sehen, aber in engen Jobmärkten macht man sich damit nur selbst das Leben schwer. Viele Personalabteilungen telefonieren bei interessanten Bewerbern dem noch offenen Gehaltswunsch nach. Ergo hat man



durchs Weglassen nichts gewonnen, außer dass der Personaler mehr Arbeit hat. Überflüssig.

### Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

Wurde bis zum Ende des ersten Treffens das Gehalt von Seiten des Unternehmens noch nicht angesprochen, bringen Sie es aufs Tapet, ohne es groß auszuwalzen oder gar eine Zahl in den Raum zu werfen. Ein neutrales „Ich nehme an, die vertraglichen Konditionen werden wir in unserem zweiten Termin besprechen“ reicht. Ziel des Ganzen ist lediglich, dem Personaler zu signalisieren, dass man dem Thema die nötige Wichtigkeit beimisst.

Richtig verhandelt wird in der Regel erst beim zweiten Termin. Bis dahin soll sich das Unternehmen erst mal so richtig in Sie verlieben und Sie unbedingt haben wollen. Das bessert Ihre Chance auf ein brauchbares Einstiegsgehalt.

### Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

Farbe bekennen und eine Summe nennen. Bevor Sie aber eine Zahl in den Ring werfen, sollten Sie sorgfältig recherchieren, wie die Branche zahlt, wie solch eine Position vergütet wird und wie es der Firma geht. Zapfen Sie möglichst viele Quellen an. Die Infos brauchen Sie auch, um ein Angebot der Firma einschätzen und Einwände des Personalers gegen Ihre Zahlen parieren zu können.

Wichtig: Wischiwaschi-Wünsche – „Irgendetwas zwischen 35.000 und 50.000 Euro“ – sowie klein kariertes Feilschen um den letzten Euro kommen ganz schlecht an.

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

Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei den früheren Bezügen ordentlich übertreibt. Die Unternehmen wissen in der Regel zumindest grob, was die Konkurrenz so zahlt. Und spätestens beim Jobantritt, wenn die Personalabteilung die Steuer- und Sozialversicherungsdaten

erhält, werden allzu große Flunkereien auffallen. Lügen haben dann mitunter verdammt kurze Beine. Das macht keinen guten Eindruck während der Probezeit.

Zum Glück ist der Gehaltsbegriff aber ein bisschen dehnbar, denn neben Grundgehalt und Boni etc. werden oft ja auch noch Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Kindergartenbeiträge oder Tankgutscheine gezahlt. Solche Sachleistungen machen nach einer Studie der Personalberatung Aon Hewitt mittlerweile im Schnitt 14 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 beiden Positionen nicht vergleichbar sind. Wer dagegen sein altes Gehalt angibt, sollte keinen Zweifel daran lassen, dass er sich mit der neuen Stelle natürlich auch finanziell verbessern möchte.

### Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

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

## > > Gehalt

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 Berufserfahrung wächst das Einkommen zügig. Verdient ein Ingenieur auf einem Sachbearbeiterposten laut einer aktuellen Erhebung der VDI-Nachrichten während der ersten beiden Jahre im Job im Schnitt 41.600 Euro, werden daraus in den Jahren drei bis fünf schon 45.400 Euro und sechs bis zehn Jahre Berufserfahrung werden mit 50.000 Euro honoriert.

### Gib's für 'nen Dokortitel mehr?

Je nachdem, welche Studie man bemüht, 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 42.900 Euro und für den Master 300 Euro mehr. Mit einem FH-Diplom wurden einem im Schnitt 41.400 Euro geboten.

Nach wie vor leicht abgeschlagen sind die Bachelor-Absolventen: So erhob die Vergütungsplattform Personalmarkt für einen Master-Absolventen einen durchschnittlichen Einstieg mit 42.000 Euro, während der Bachelor-Kollege bei „nur“ 36.000 Euro landete.

In der VDI-Erhebung startete ein Ingenieur-Bachelor dagegen im Schnitt mit ordentlichen 40.000 Euro. Fairerweise muss man auch feststellen, 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). Personalmarkt

hat für einen Dr. im Schnitt ein Jahresgehalt von 50.000 Euro ermittelt.

### Wie stark darf ich eigentlich pokern?

Um beim Zielgehalt herauszukommen, ist es normal, dass man zu Beginn noch ein Quäntchen drauflegt, um sich herunterhandeln zu lassen. Wer aber mehr als 20 Prozent über dem realistischen Wert ansetzt, kegelt sich aus dem Rennen. Und: In für ein Unternehmen schwierigen Zeiten empfiehlt sich exzessives Feilschen nur, wenn man auf die Stelle wie die Faust aufs Auge passt und das entsprechend rüberbringen kann. Eine Vorrecherche zur Lage der Firma ist also sehr sinnvoll.

Geht es dem Unternehmen blendend, dürfte man etwas entspannter verhandeln können. Aber: Ein gutes Gehalt rückt eine Firma nicht allein deshalb raus, weil die Auftragsbücher voll sind oder der „War of Talents“ immer stärker tobt. Dafür liegen die leidvollen Erfahrungen aus der Wirtschaftskrise noch nicht lange genug zurück. Ein Kandidat muss schon glaubhaft verkaufen können, dass er eine gute Investition ist. Deshalb: Wer anspruchsvolle Forderungen stellt – realistisch müssen sie so oder so sein –, braucht gute Argumente. Punkten können Sie mit Spezialkenntnissen oder -fähigkeiten, die für den diskutierten Job gebraucht werden: je passgenauer, desto wertvoller.

### Wie werden Azubis bezahlt?

In Deutschland wird das Gros der Azubis nach Tarifvertrag bezahlt. Ist ein Betrieb keinem Tarif angeschlossen, so orientiert sich das Unternehmen meist trotzdem an der für die Branche üblichen Ausbildungsvergütung. Lediglich in Nischenberufen werden Lehrlinge ohne diese Vorgaben bezahlt. Dumping ist da nicht ausgeschlossen.

Im Jahr 2011 stiegen die Lehrlingsgehälter in den meisten Wirtschaftszweigen um 2,9 Prozent im Westen und 4,9 Prozent im Osten an. Das ist ein deutlich stärkerer Anstieg als im Vorjahr, als es 1,3 beziehungsweise 2,9 Prozent mehr gab. Im Schnitt verdient ein westdeutscher Azubi im ersten Lehrjahr 633 Euro. Bis zum dritten

Lehrjahr steigt das Gehalt auf durchschnittlich 785 Euro. Sein ostdeutscher Kollege verdient mit 571 beziehungsweise 706 Euro leicht weniger.

Die Spannen bei den Gehältern unterscheiden sich um mehrere Hundert Euro zwischen den einzelnen Branchen und Lehrberufen. Ge-

nerell gilt: In Industrie und Handel wird besser bezahlt als im Handwerk oder in den freien Berufen. Während beispielsweise ein westdeutscher Industrie-Azubi über alle seine Lehrjahre auf einen Schnitt von 781 Euro monatlich kommt, beendet sein Handwerkskollege mit 198 Euro

### Gehälter\* für Professionals - Teil II

Position	Branche								
	Logistik, Transp.	Maschinenbau	Medien, Presse	Medizintechnik	Pharma	Software	Telekommunikation	Touristik	Versicherungen
Vorstandsmitglied	141.800	164.700	172.000	182.700	196.900	179.900	191.500	132.700	191.500
Vertriebs-/ Marketingleiter	108.600	126.500	118.500	139.600	140.600	128.000	136.800	102.400	137.900
Außendienstler	50.000	61.400	54.000	63.000	71.500	62.400	67.200	48.900	64.100
Marketingmitarbeiter	39.900	50.300	45.600	50.100	51.900	49.400	51.600	38.800	50.200
Kfm. Leiter	116.400	136.300	121.400	141.500	149.700	136.300	145.300	108.700	145.200
Leiter Finanz- u. Rechn.wesen	80.000	91.200	85.700	98.000	95.300	94.000	98.700	76.300	96.900
Bilanzbuchhalter	40.400	51.200	44.400	50.500	52.500	51.000	52.200	39.400	52.500
Controller	51.400	64.000	56.900	65.400	67.900	62.500	67.000	50.600	67.600
Einkäufer	40.000	48.900	47.800	49.900	54.100	k.A.	58.300	36.600	56.600
Produktionsleiter	k.A.	109.000	k.A.	111.200	119.600	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Produktionsingenieur	k.A.	62.500	k.A.	64.100	63.500	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Forschungsleiter	k.A.	115.300	k.A.	121.400	124.600	114.500	121.100	k.A.	k.A.
Mitarbeiter F & E	k.A.	69.800	k.A.	69.300	69.600	65.200	70.100	k.A.	k.A.
IT-Leiter	99.700	119.700	114.300	127.400	124.500	126.500	126.900	95.600	129.900
Softwareentwickler	51.200	61.200	55.200	65.200	66.500	61.000	66.200	50.000	66.400
Systemadministrator	42.400	49.000	45.900	51.900	51.800	50.800	52.100	41.400	50.200
Personalchef	97.500	115.300	105.200	118.600	124.500	113.600	120.500	92.500	119.700
Personalreferent	47.900	59.600	55.000	59.600	62.800	61.500	61.300	46.600	61.200

\* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro über alle Berufsjahre und Unternehmensgrößen hinweg, fixe und variable Anteile, gerundet. Quelle: wiwo.de/personalmarkt.de, 2011.  
Individueller Gehaltscheck unter: [www.personalmarkt.de](http://www.personalmarkt.de)

weniger seinen Monat. Dieser Unterschied fiel in den vergangenen Jahren auch schon mal geringer aus.

Lehrlinge, die wegen der weiten Entfernung des Ausbildungsbetriebs zu Hause ausziehen und eine eigene Bleibe suchen müssen, können Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für die Dauer der Lehre erhalten. Wer volljährig oder verheiratet ist oder ein Kind hat, kann auch dann BAB beziehen, wenn er in der Nähe der Eltern eine eigene Wohnung hat. Infos und Anträge gibt es bei der Arbeitsagentur.

### Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

In der Regel ja, wie Jobguide seit Jahren immer

wieder in Befragungen von Unternehmen festgestellt. Auch ein Blick auf die aktuellen Firmenprofile in diesem Jobguide-Ratgeber bestätigt dies. Das Gros der Firmen zahlt einen kleinen Obolus.

Der Recruiting-Spezialist Alma Mater hat in einer aktuellen Studie dazu folgende Zahlen ermittelt: Die Hälfte der Praktikanten verdient zwischen 400 und 700 Euro. Der Durchschnitt liegt bei 535 Euro. Wer seine Abschlussarbeit im Unternehmen schreibt, wird ähnlich vergütet. Neben einer monatlichen Summe sind aber auch Abschlussprämien verbreitet: Wer mit seiner Arbeit eine gute Note erzielt, erhält bis zu 5.000 Euro als Anerkennung vom Unternehmen.

Tendenziell werden Praktika während eines Bachelor-Studiums leicht schlechter bezahlt als solche von Master-Studenten. Das erklärt sich schlicht damit, dass Studenten in höheren Semestern schon mehr Fachwissen einbringen können und mit den anspruchsvolleren Projekten betraut werden.

So schön eine hohe Vergütung fürs Studibudget auch ist, sollte man immer im Hinterkopf haben: Viel Geld bedeutet meist auch viel Arbeit – und wenig Spielraum zum Lernen. Nicht selten werden Praktikanten als Mitarbeiterersatz angeheuert. Sie sollen dann Arbeit wegschaffen und nicht viele kluge Fragen stellen. Hier muss jeder abwägen, wo er die Grenze ziehen will.

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

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

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

Quelle: alma mater GmbH, Stand: 2012.  
Detaillierte Studie zum kostenlosen Download  
unter: [www.alma-mater.de](http://www.alma-mater.de)

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

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

### Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

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

Nach dem Aufschwung der vergangenen ein, zwei Jahre sind viele Firmen momentan bereit, wieder tiefer in die Tasche zu greifen: So planen die Unternehmen laut einer Studie der Vergütungsberatung Kienbaum beispielsweise für 2012 eine Durchschnittserhöhung von 3,2 Prozent, wobei Spezialisten und Mitarbeiter im mittleren Management mit plus 3,5 Prozent überdurchschnittlich profitieren sollen, und Sachbearbeiterposten nur 2,9 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 wie auch die Konjunkturerholung hat nicht alle gleich stark und zum gleichen Zeitpunkt getroffen. Manchen geht es wieder blendend, andere knapsen immer noch oder schon wieder, weil sich beispielsweise die Regeln für ihr Geschäft gerade elementar ändern. Dort, wo tatsächlich 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.

### 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)**

## Ein gutes Gespräch über Geld

**Gehaltsgespräche mit dem Chef** sind kein Selbstläufer, auch nicht - und eigentlich erst recht nicht -, wenn man sich duzt, regelmäßig zusammen Biken geht und sich blind versteht.

Letztlich geht es immer um das Verkaufen der eigenen Leistung, um Macht und Geld. Da hört die Freundschaft meist auf. Deshalb ist eine sorgfältige Vorbereitung auf den Termin Pflicht. Schon allein, weil hier Amateur auf Profi trifft.

Der Vorgesetzte ist in der Regel von Berufs wegen der geübtere Verhandler, trainiert darin, sein Gegenüber dorthin zu manövrieren, wo er es hinhaben will. Da schadet es also nicht, vorher für ein bisschen Waffengleichheit zu sorgen.

### >> Eine ordentliche Vorbereitung

**Klären Sie die Rahmenbedingungen für Ihre Gehaltsforderung:** Wie geht es Ihrem Unternehmen? Was wissen Sie über die aktuellen Gehaltsrunden in der Firma? Wie liegen Sie mit ihrem Gehalt in der Branche/im Vergleich zu Kollegen? Auch wenn es bei Gehaltsgesprächen immer nur um Ihre Leistung geht, helfen Ihnen die Infos, Killerphrasen zu parieren. Tragen Sie Ihre Leistungen der letzten Monate zusammen und ziehen Sie kritisch Bilanz. Wie gut waren Sie? Was haben Sie erreicht? Wie sieht es mit den vereinbarten Zielen vom Vorjahr aus? Geschafft oder gerissen? Woran könnte der Chef herummäkeln? Dann üben Sie. Entwerfen Sie eine Dramaturgie und einen Gesprächseinstieg, überlegen Sie, wie Sie auf Einwände reagieren. Legen Sie sich Argumente zurecht und sprechen Sie sie 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 Fest-



gehalt 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.



2. Auflage 2012

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2012 **matchboxmedia, Düsseldorf**

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

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

**Redaktion:** Annette Eicker (Hrsg.), Kirstin von Elm, Ulrike Heitze, Ruth Lemmer, Gudrun Mikus, Dirk Neubauer, Melanie Rübartsch, Judith Schallenberg, Claudia Schneider, Katja Stricker, [redaktion@matchbox-media.de](mailto:redaktion@matchbox-media.de)

**Anzeigen:** Alex Buchholz, Juliane Keita, Mandy Schlegelmilch, Anke Gatzweiler, [anzeigen@matchbox-media.de](mailto:anzeigen@matchbox-media.de)

Die Zusammenstellung der Informationen in diesem eBook erfolgte auf Basis journalistischer Recherchen und wurde mit größtmöglicher Sorgfalt ausgearbeitet. Sollten Sie dennoch Korrekturen haben, so wenden Sie sich bitte an: **matchboxmedia**, Hauptstraße 21, 40597 Düsseldorf. Eine Haftung des Verlages, insbesondere wegen fehlerhafter Angaben zu Unternehmen, ist ausgeschlossen.

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

# JobStairs® macht mobil: Stellenangebote jetzt auch direkt auf Ihrem iPhone und iPad.



JobStairs mobil als App:  
[www.jobstairs.de/app/ios](http://www.jobstairs.de/app/ios)



- |   |  |                          |  |                                     |
|---|--|--------------------------|--|-------------------------------------|
| <b>accenture</b><br>High performance. Delivered         | <b>Allianz</b>                             | <b>Audi</b>              | <b>AVA</b>   | <b>BASF</b><br>The Chemical Company |
| <b>Bayer</b>  | <b>BENTELER</b>                            | <b>BERTELSMANN</b>       | <b>bertrandt</b>                                       |                                     |
| <b>BMW GROUP</b><br>BMW, MINI, Rolls Royce              | <b>Boehringer Ingelheim</b>                | <b>BOSCH</b>             | <b>brose</b><br>Technik für Automobile                 |                                     |
| <b>COMMERZBANK</b>                                      | <b>Continental</b>                         | <b>DAIMLER</b>           | <b>Deloitte</b>  |                                     |
| <b>DB</b><br>Mobility Networks Logistics                | <b>DEUTSCHE BÖRSE GROUP</b>                | <b>Deutsche Post DHL</b> | <b>..... T ..</b>                                      |                                     |
| <b>Dr. Oetker</b>                                       | <b>EADS</b>                                | <b>e-on</b>              | <b>E-PLUS GRUPPE</b><br>B&B eplus airmyo gysma wernitz |                                     |
| <b>ERNST &amp; YOUNG</b><br>Quality in Everything We Do | <b>EVONIK</b>                              | <b>Fraport</b>           | <b>FRESENIUS</b>                                       |                                     |
| <b>Freudenberg</b>                                      | <b>hannover rüch</b>                       | <b>Henkel</b>            | <b>HypoVereinsbank</b><br>member of UniCredit          |                                     |
| <b>Infineon</b>   | <b>KPMG</b><br>cutting through complexity™ | <b>Lufthansa</b>         | <b>MERCK</b>   |                                     |
| <b>METRO GROUP</b>                                      | <b>Microsoft</b>                           | <b>Munich RE</b>         | <b>OBI</b>   |                                     |
| <b>Peek.Cloppenburg</b>                                 | <b>PHENIX CONTACT</b>                      | <b>PORSCHE</b>           | <b>pwc</b>   |                                     |
| <b>REWE GROUP</b>                                       | <b>Roche</b>                               | <b>VORWEG GEHEN</b>      | <b>SALZGITTER AG</b><br>Salt and Technology            |                                     |
| <b>SAP</b>  | <b>SEW EURODRIVE</b>                       | <b>SIEMENS</b>           | <b>STIHL</b>   | <b>SW/M</b><br>Stadtwerke München   |
| <b>ThyssenKrupp</b>                                     | <b>Tognum</b><br>PARTS OF POWER ENERGY     | <b>vodafone</b>          | <b>WACKER</b>  | <b>ZF</b>                           |

## Ihr Karriere-Vorsprung: Die JobStairs® iPhone- und iPad-App.

Unsere Apps bieten Ihnen die hochwertigen JobStairs®-Services jetzt auch für unterwegs: JobSuche, JobAbo, JobMerker und JobMap. Schon mit wenigen Eingaben starten Sie Ihre persönliche Suchanfrage und bekommen Detailansichten der relevanten Anzeigen. Im JobMerker legen Sie Angebote einfach ab und lesen sie später in Ruhe. Falls Sie ortsgebunden nach Stellen suchen möchten, zeigt Ihnen die JobMap aktuelle Angebote rund um den gewünschten Standort.

Und wenn Sie jemandem oder sich selbst schnell mal eine Anzeige weiterleiten wollen? Kein Problem – geht ganz einfach per E-Mail, Facebook oder Twitter!

Suchen. Finden. Immer und überall.  
[www.jobstairs.de/app/ios](http://www.jobstairs.de/app/ios)



in Kooperation mit

- |   |   |
|---|---|
| <b>Franfurter Allgemeine</b><br>ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND | <b>Franfurter Allgemeine</b><br>HOCHSCHULANZEIGER |
|---|---|