

Ingenieur karriere



Zündung: Der entscheidende
Tritt ins Fettnäpfchen ▶ 8

Navigation: ISI-Forscher bringen
das Neue in die Welt ▶ 38

Trend: Ingenieure mit Chemie-
kenntnissen gesucht ▶ 50

UNTERNEHMEN STELLEN AUS – UND INGENIEURE EIN.

TERMINE 2011

- 20. Oktober 2011
Fürth, Stadthalle
- 11. November 2011
Ludwigsburg, Forum am Schlosspark
- 17. November 2011
München, M, O, C,
- 30. November 2011
Hamburg, Handelskammer

TERMINE 2012, 1. Halbjahr

- 02. Februar 2012
Dortmund, Kongresszentrum Westfalenhallen
- 24. Februar 2012
Mannheim, Congress Center Rosengarten
- 15. März 2012
Hanau, Congress Park
- 22. März 2012
München, M, O, C,
- 17. April 2012
Dresden, Congress Center Maritim
- 08. Mai 2012
Düsseldorf, Maritim
- 14. Juni 2012
Ludwigsburg, Forum am Schlosspark
- 19. Juni 2012
Hamburg, Handelskammer

Der Recruiting Tag der VDI nachrichten, einfach ideal für eine erfolgreiche Jobsuche. Wir bringen hier zusammen, wer zusammen gehört – renommierte Unternehmen mit qualifizierten Ingenieuren und technischen Fachkräften. Treffen Sie wichtige Unternehmensvertreter. Informieren Sie sich bei kompetenten Karriereberatern. Hören Sie die Vorträge hochkarätiger Redner.

Mehr Informationen? Wenden Sie sich bitte an:

Kerstin Ernst, Telefon +49 (0) 211 61 88 - 374 oder Silvia Becker, Telefon +49 (0) 211 61 88 - 170, recruiting@vdi-nachrichten.com

VDI nachrichten
recruiting tag

www.ingenieurkarriere.de/recruitingtag

ZÜNDUNG Start ins Berufsleben

Fettnäpfchen: Wenn Knigge den Rückzug antritt **8**

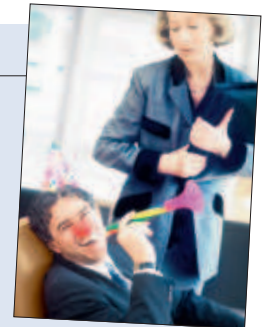
Niemand ist perfekt. Das soll aber nicht heißen, dass einem auch die größten Fettnäpfchen verziehen werden.

Do you speak english? **11**

Ingenieure, die kein Englisch sprechen? Solche Experten soll es geben, sie haben auf internationalem Parkett aber keine Chance.

Traineeprogramme erleichtern den Karriereestieg **14**

Wer weit nach oben will, muss hart dafür trainieren. Immer mehr Unternehmen bieten mit Traineeprogrammen auch Absolventen die Möglichkeit dazu.



BESCHLEUNIGUNG Karrierestufen erklimmen

Attraktives Lockmittel: Fake Accounts in Social Media **24**

Wer unter falschem Namen in sozialen Netzwerken auftritt, macht sich nicht strafbar. Sollte so ein Arbeitsvertrag zustande kommen, könnte der unwirksam sein.

Der gläserne Arbeitgeber – Chatten mit dem neuen Chef **26**

Dass Unternehmen potenzielle neue Mitarbeiter im Web abklopfen, ist nicht neu. Bewerber können das aber auch mit dem zukünftigen Chef machen.

Lästermäuler und Tratschtanten als sozialer Kitt **30**

Clatsch und Tratsch finden in jeder Firma statt. Lästereien erfüllen eine wichtige Funktion für das Betriebsklima, wenn das Getratsche nicht ausgenutzt wird.

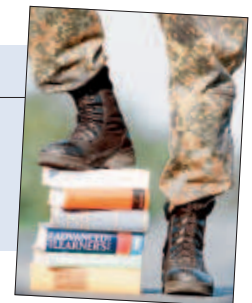
NAVIGATION Orientierung im Job

Karriere bei der Bundeswehr – Ingenieure sind gefragt **34**

Die Bundeswehr muss sich seit Sommer 2011 selbst um ihren Nachwuchs kümmern. Ingenieure stehen auf der Wunschliste ganz oben.

Beim Fraunhofer ISI sind auch Querdenker gefragt **38**

Ingenieure, die an neuen Technologien, gesellschaftlichem Wandel und an interdisziplinärer Kooperation Interesse haben, sind beim Fraunhofer ISI richtig.



TREND Akzente setzen

Berlin, die abgemagerte Hauptstadt **46**

Berlin bietet einiges: Ostalgiecharme mit reichlich Ampelmännchen und Ingenieure satt. Nur an einem mangelt es: an Arbeitsplätzen.

Frustabbau kann den Job kosten **48**

Der Chef ist ungerecht und die Kollegen nerven. Unbedachte Äußerungen können allerdings den Job kosten.

NEWS

Vom Meister zum Prüflingenieur

VDI nachrichten, Berlin, 14. 10. 11, cha
An der SRH Hochschule Heidelberg können Meister und Techniker seit dem 1. Oktober berufsbegleitend den akademischen Grad des Bachelor of Engineering im Maschinenbau mit Schwerpunkt Kfz-Sachverständigenwesen erwerben.

Der Bachelorstudiengang Maschinenbau/Kfz-Sachverständigenwesen basiert auf einem regulären Maschinenbaustudium, das um sachverständigenspezifische Inhalte erweitert wird. Hinzu kommen Projektarbeiten und Praktika. Die Regelstudienzeit beträgt vier-einhalb Jahre – wer mit einer einschlägigen beruflichen Ausbildung aufwarten kann, für den verkürzt sie sich. Tipp: Schnellentschlüssene können noch in das Studium einsteigen, da die erste Präsenzphase im November startet. C.L.

Fragen beantwortet Studiendekan Bernd Bachert unter: bernd.bachert@fh-heidelberg.de

Und App geht's

Der Ingenieur hat es nicht schwer mit ein paar passenden Apps für iPhone und manche auch fürs iPad.

Foto: laif



VDI nachrichten, Hannover, 14. 10. 11, cha
Mobile Applikationen können Ingenieuren den Arbeitsalltag erleichtern. Wir zeigen eine Auswahl der nützlichsten Apps, teils kostenlos, teils kostenpflichtig.

Engineering Professional

Ein Rechner für alle Fälle: Engineering Professional ist eine Sammlung von rund 650 Formeln aus den unterschiedlichsten Ingenieurgebieten. Von chemischen Prozessen über Elektronik bis hin zur Mechanik.

AutoCAD WS

CAD Dateien mobil bearbeiten und präsentieren – das ermöglicht AutoCAD WS. Objekte drehen und skalieren, Bereiche markieren, Textanmerkungen hinzufügen.

gen. Auch das Zeichnen und Gestalten von Objekten ist möglich. Um die App nutzen zu können, muss ein Nutzerkonto angelegt werden.

Measures

Gerade wenn es um Messeinheiten geht, herrscht international noch immer ein großes Durcheinander. Licht ins Dunkel bringt die App Measures. Mit Schieberegler können Werte von der einen Einheit in die andere mit einem Handgriff umgewandelt werden. Insgesamt werden 38 verschiedene Kategorien von Länge, Fläche, Gewicht bis hin zu Volumen und Temperatur angeboten.

iAnnotate

Ohne Tastatur bietet sich das iPad nicht unbedingt für die Textbearbeitung an. Doch was durchaus gut funktioniert, ist die Bearbeitung von PDFs. Mit iAnnotate können diese gelesen und mit Kommentaren versehen werden, die dann auch auf allen anderen Rechnern lesbar sind.

iCircuit

Mit iCircuit kann auf dem iPhone und dem iPad ein kompletter Stromkreislauf simuliert werden. Hierfür stehen mehr als 30 Elemente zur Verfügung, die miteinander verschaltet werden können. Die Bandbreite reicht bis hin zu Lautsprechern und LEDs. Die Schaltkreise sind schnell per Drag&Drop erstellt. In der Simulation können dann unmittelbar Spannungen und Ströme abgelesen werden.

My Measures & Dimensions

Sehr einfach und praktisch: Mit My Measures & Dimensions können Fotos von der iPhone-Kamera mit den konkreten Abmessungen von Objekten versehen werden. Die entsprechenden Zeichen für Längen, Breiten und Winkel sind schnell eingefügt und können farblich variiert werden. Die Bilder können dann direkt per E-Mail verschickt werden.

HENNING ZANDER

RÜCKSPIEGEL



Rechts die Nipkow-Scheibe und links eine Superorthikon-Röhre – ein Foto aus dem Jahr 1960 anlässlich einer Ausstellung „Aus der Geschichte des Fernsehens“.

Foto: dpa

Ich glotzt' TV

Wer ist dafür eigentlich verantwortlich?
Schottland hat schöne Hügel, tolle Seen, prima Schlösser und viele originelle

Bewohner. Einer davon hieß John Logie Baird. Er wurde 1899 in Helensburgh/Schottland geboren. Er wurde ein Erfinder und Fernsehponier. 1926 gründete er die Baird Television Development Company und ging mit mechanischen (!) Fernsehern an den Markt.

Warum ist das überhaupt passiert?

Baird hatte jahrelang an der Entwicklung des Fernsehers auf Grundlage der Nipkow-Scheibe getüftelt. Vorher hatte er an der heutigen Uni Strathclyde und Uni Glasgow studiert und als Angestellter bei einem Elektrizitätswerk gearbeitet. Rund zwei Jahre nach der Gründung seiner Company gelang ihm die transatlantische Übertragung eines Fernsehbildes aus der englischen Hauptstadt nach New York. Bis 1935 sendete die BBC nach dem Baird-Verfahren. Doch die Konkurrenz schlief nicht:

1931 bekam das mechanische Fernsehen Konkurrenz von vollelektronischen Fernsehern. Baird, der Schotte, zeigte sich flexibel und schwenkte 1934 auch auf Elektro um. Später baute er auch Farbfernseher und experimentierte mit 3D-Fernsehern(!).

Wo soll das alles hinführen?

3-D ist ja auch wieder in. Und das Fernsehen soll ja auch nach 75 Jahren doch nicht durch das Internet verdrängt werden, sagen nicht wenige Experten. Also, Couchpotatoes, holt die Chips raus.

chantrap@vdi-nachrichten.com

IMPRESSUM

Redaktion:
Rudolf Schülze (verantwortl.),
Claudia Hantrop, Julia Schlingmann,
Wolfgang Schmitz

Bildbeschaffung/Fotoarchiv:
Antonie Fleckner, Kerstin Küster

Layout/Produktion:
Theo Niehs (verantwortl.),
Gudrun Schmidt, Kerstin Windhövel

Anzeigenteil: Annette Fischer

Verlag: VDI Verlag GmbH,
VDI-Platz 1, 40468 Düsseldorf,
Postfach 10 10 54, 40001 Düsseldorf

Anzeigen:
Medienpartner Mäurer GmbH,
Breite Straße 124, 41836 Hückelhoven

Druck: Westdeutsche Verlags- und
Druckerei GmbH, Kurhessenstraße 4-6,
64546 Mörfelden-Walldorf

LICHT AN FÜR IHRE KARRIERE.



INGENIEURE M/W
und alle, die es werden wollen,
herzlich willkommen!

HELLA beschäftigt mehr als 25.000 Menschen in über 30 Ländern und gehört mit einem Umsatz von 4,4 Milliarden Euro zu den führenden Automobilzulieferern der Welt. Mit Lichtsystemen geben wir Fahrzeugen ihr markantes Gesicht. Mit innovativer Elektronik sorgen wir für mehr Sicherheit und Komfort. Darüber hinaus verfügen wir über eine der größten Handelsorganisationen für Kfz-Teile und Zubehör in Europa. Im Geschäftsfeld Industries bündeln wir unsere Kompetenzen und entwickeln Produkte für Industrie und Kommunen, wie etwa LED-Straßenbeleuchtung.

Wie stellen Sie sich die Technologien der Zukunft vor? Gestalten Sie aktiv mit. Denn wir suchen und fördern hochqualifizierte Menschen, die ihre Ideen im innovativen Arbeitsumfeld eines weltweit agierenden Familienunternehmens verwirklichen wollen.

Licht an für Ihre Karriere: hella.de/karriere

HELLA KGaA Hueck & Co.



Bewerbungsverwaltung ist kein Kunststück

Spezielle Programme sind völlig unnötig. Denn mit einer einfachen Excel-Datei oder einer Word-Tabelle lassen sich Bewerbungen praktisch verwalten. Vorausgesetzt, sie werden gepflegt. Doch Aktualität sollte bei einer Jobsuche selbstverständlich sein.

Peter Ilg

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, jü

Wer eine Stelle sucht, bewirbt sich nicht nur bei einem Unternehmen. Persönliche Vorlieben für bestimmte Firmen oder Orte sowie Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt bestimmen die notwendige Anzahl der Bewerbungen, bis es zum Vertragsabschluss kommt.

Ingenieure sind gefragt, daher müssen sie nicht so viele Briefe schreiben, wie etwa Architekten oder Juristen. Nach einer Studie des VDE bedarf es bei Ingenieuren der Elektrotechnik weniger als zehn Bewerbungen, dann hat diese Berufsgruppe zwei Angebote. In den anderen beiden Berufen dürfte der Aufwand bis zum Stellenangebot deutlich höher sein.

Ihre Bewerbungen verwalten sollten alle, das ist wichtig. Aber wie? Dafür gibt es beispielsweise kostenlose Bewerber-Programme für Musteranschreiben und -lebensläufe mit einem Teil Bewerbungsmanagement.

Doch ein solcher Aufwand muss nicht sein.

„Man braucht keine Software für Dinge, die durch einfaches Nachdenken erledigt werden können“, sagt Thomas Rübel. Der Geschäftsführer vom Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader in Berlin rät zur „einfachen, aber praktischen und handhabbaren

Lösung“. Was seiner Meinung nach kein Kunststück sei, wenn man die Frage für sich beantwortet: Wozu soll mir die Verwaltung meiner Bewerbungen dienen? „Die Antwort kann nur sein, den Überblick zu haben und zu wissen, wann welcher Schritt notwendig ist.“

Dazu eignet sich seiner Meinung nach eine Excel-Datei hervorragend. Wer sich mit diesem Programm nicht auskennt, der kann dieselbe Wirkung mit einer Word-Datei erzielen, in die eine Tabelle eingefügt wird.

Ob nun Excel oder Word: Zunächst sind zwei Spalten notwendig, in denen steht, an wen zu welchem Zeitpunkt eine Bewerbung geschickt wurde. Eine weitere Spalte ist erforderlich, um zu dokumentieren, ob eine Eingangsbestätigung kam oder ob der Eingang der Unterlagen selbst nachgefragt wurde. Weiter geht es mit der Spalte, wie das Ergebnis der Nachfassaktion war. In diesem Teil geht es darum, sich zu notieren, was offen

„Man braucht keine Software für Dinge, die durch einfaches Nachdenken erledigt werden können“

ist, wann und wie man aktiv werden muss. Das kann ein bestimmtes Datum sein, zu dem man sich in der Firma telefonisch melden soll, etwa, weil bis dahin die Unter-



Wer im Bewerbungsmarathon lernt, sich selbst zu organisieren, behält den Überblick. Foto: Fotolia

lagen gesichtet wurden.

Oder, falls ein Vorstellungsgespräch stattgefunden hat, der vereinbarte Termin, an dem die Entscheidung fallen soll.

„Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte das hauptberuflich, also 40 Stunden in der Woche tun. Dazu gehört, morgens in seine Liste zu schauen, was heute zu tun ist“, sagt Rübel. Die Übersicht müsse täglich gepflegt werden, um ihre drei wichtigsten Kriterien zu erfüllen: Wie ist der aktuelle Stand der Dinge, wann ist der nächste Schritt fällig und was ist das Ergebnis? Das

Büro für Berufsstrategie berät Bewerber, daher weiß dessen Geschäftsführer: „Viele Kandidaten verfahren nach dem beschriebenen Schema – und sie fahren gut damit.“

Unter dem Link www.berufsstrategie.de/bewerbungsverwaltung stellt das Büro für Berufsstrategie eine Muster-Excel-Datei zur Verwaltung von Bewerbungen zum Download zur Verfügung.

INFO

► www.berufsstrategie.de/bewerbungsverwaltung

Zwei Buchstaben. Tausend neue Möglichkeiten. Eine große Zukunft.



Gestalten Sie als Ingenieurin / Ingenieur für die Technische Entwicklung mit uns gemeinsam die Mobilität von morgen.

Volkswagen ist einer der größten Automobilhersteller der Welt – und künftig mit Ihnen auf dem Weg zur Nummer eins. Wir bringen innovative Ideen zur Serienreife, damit jeder davon profitieren kann. Effiziente und nachhaltige Technologien kennzeichnen nicht nur unsere Produkte, sondern auch deren Entstehungsprozess. Und weil jeder Volkswagen nur so gut ist wie die Menschen, die dahinterstehen, bieten wir jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter optimale Entwicklungsperspektiven.

Werden Sie gemeinsam mit uns zum Antrieb für die automobile Zukunft – in einem der folgenden Bereiche am Standort Wolfsburg:

- Aggregateentwicklung
- Elektrik-/Elektronikentwicklung
- Entwicklungssteuerung
- Fahrwerkentwicklung
- Gesamtfahrzeugentwicklung
- Karosserie- und Ausstattungsentwicklung
- Konzeptentwicklung
- Technische Projektleitung

Informieren und bewerben Sie sich unter www.volkswagen-karriere.de.



Das Auto.

Fettnäpfchen: Knapp daneben ist auch vorbei

Niemand ist perfekt. Vor allem, wenn man über wenig bis keine Berufserfahrung verfügt, ist die Verunsicherung groß, was „richtig“ und was „falsch“ ist. Einige Fettnäpfchen sind so groß, dass sie Berufseinsteiger nicht übersehen sollten. Die zehn größten Fallen im Überblick.

Christine Demmer

VDI nachrichten, Wiesbaden, 14. 10. 11, ws
Da hat man nun sein Examen mit mehr oder weniger großer Bravour bestanden, den Vorstellungsmarathon hinter sich gebracht, den Arbeitsvertrag unterschrieben, einen neuen Anzug erstanden und die Motivation hochgerüstet. Der erste Arbeitstag und danach eine strahlende Karriere warten auf einen engagierten, freundlichen und leistungswilligen Ingenieur. Was kann jetzt eigentlich noch schiefgehen?

„Eine ganze Menge“, warnt Marie Rischmüller, Geschäftsführerin der Topos Personalberatung in Frankfurt am Main. „Schon in den ersten Tagen und Wochen setzt der Neue oder die Neue deutliche Signale, was von ihm oder ihr in Zukunft erwartet werden kann.“

Die müssen gar nicht mal bewusst ausgestrahlt werden. Auch ohne Vorsatz treten Berufsanfänger gerne mal in eines der vielen im Betrieb lauernden Fettnäpfchen. „Wer weiß, wo sich die gefährlichsten Fallen verbergen, kann sie geschickt umgehen“, meint die Headhunterin, „und damit seinen beruflichen Aufstieg vom ersten Tag an absichern.“

Die ersten 90 Tage seien



So sorgt man auf Herrenabenden für gute Stimmung, nicht beim neuen Arbeitgeber.

Foto: PicturePress

entscheidend für den Ruf und das Ansehen des Neuen. Damit die Augenbrauen von Vorgesetzten und Kollegen nicht unentwegt nach oben wandern, sind die folgenden Empfehlungen also sehr ernst zu nehmen.

Fettnäpfchen 1: *Zu spät oder zu früh kommen: „Ich dachte, das macht nichts.“*

Am ersten Tag später als zur vereinbarten Zeit im Unternehmen anzukommen, geht überhaupt nicht. Selbst wenn der Wagen gestreikt, die Nachbarin zu spät den Hund übernommen oder die S-Bahn aus der Spur geraten ist, bleibt ein schlechter Eindruck haften: „Na, wenn der schon am ersten Tag zu spät kommt, dann

dürfen wir uns ja auf etwas gefasst machen.“

Als einzig mögliche Entschuldigung zulässig fürs Zuspätkommen am ersten Arbeitstag sind ein Unfall oder eine plötzliche Erkrankung. Aber nur, wenn es einen selbst erwischt hat! Falls die Freundin oder die Mutter über Nacht unpässlich geworden sind, hält sich das

Verständnis des Chefs in engen Grenzen. Erst wenn er seinen Mitarbeiter besser kennt, wird diese Entschuldigung akzeptiert.

Fettnäpfchen 2: *Die richtige Anrede: „Weißt Du, wo es hier zur Kantine geht?“*

Anders als an der Hochschule hat sich die vertrauliche Anrede „Du“ noch längst nicht in jedem Unternehmen flächendeckend

Vorsicht beim Vorschlag, sich doch einfach zu duzen! Manche Menschen finden das aufdringlich

durchgesetzt. Selbst wenn es im eigenen Team okay ist, bedeutet das nicht, dass sich die Kollegen aus dem Nachbarbüro gerne von jedem Neuen duzen lassen wollen. Deshalb sollte man mit der lockeren Anrede so lange warten, bis die Kollegen ein klares Zeichen geben, dass sie nichts dagegen einzuwenden haben.

„Also ich bin der Steffen.“ Vorsicht beim Vorschlag, sich doch einfach zu duzen! Manche Menschen empfinden das als aufdringlich, trauen sich aber nicht, „Nein“ zu sagen. Offiziell steht man dann zwar in Zu-

kunft mit dem Michael oder der Helga auf Duz-Fuß – aber was bringt das, wenn Michael und Helga innerlich grollen?

Fettnäpfchen 3: *Ständig über die guten, alten Zeiten reden: „Mann, ist das stressig bei Euch.“*

Eine ziemlich sichere Methode, die Kollegen schon am ersten Tag gegen sich aufzubringen, ist dauerhaftes Herumnörgeln an der Arbeit, an der Büroeinrichtung, an der kargen Menüauswahl in der Kantine, an den abgelegenen Raucheräumen, an den weit entfernten Mitarbeiterparkplätzen und was sonst noch zu bemängeln sein könnte.

Denn wer hier schon länger arbeitet, hat die Schwachstellen längst bemerkt und will nicht ausgerechnet von Neuen daran erinnert werden. Und wer es entspannt findet, mittags nur unter dem Jägergulasch und dem Kurpfälzer Topf auswählen zu müssen, der versteht die Kritik des Neueinsteigers ohnehin nicht.

Regelmäßig am schlimmsten empfinden die Kollegen Vergleiche mit der Soeben zu Ende gegangenen Studentzeit. Es stachelt sie auf, den Neuen so richtig

ins Arbeitsleben „einzunorden“.

Fettnäpfchen 4: *Ungefragt Privates kommentieren: „Nee, echt, Du machst Urlaub im Allgäu?“*

Im Grunde ist es ein gutes Zeichen, wenn die Kollegen oder Vorgesetzten schon in den ersten Tagen etwas Privates von sich preisgeben. Das zeugt von Vertrauen gegenüber dem Neuen und sollte mit Gleichem vergolten werden. Die Offenheit könnte aber abrupt enden, falls der junge Ingenieur über den in bunten Farben beschriebenen Urlaub oder das Hobby oder das Auto oder das Aussehen der auf einem Foto ausgestellten Lebensgefährtin des Büronachbarn seine Witzchen reißt oder gar ernsthaft spottet. Ein hinterher gemurmelt „War ja nicht so gemeint“ macht den Fauxpas nicht gut. Sondern zieht bestenfalls die eisige Frage nach sich: „Wie denn sonst?“

Fettnäpfchen 5: *Gegen ungeschriebene Regeln verstößen: „Wie wär's mit einem Bier?“*

Es gibt Teams, die dreimal in der Woche den Arbeitstag mit einem Bier in der Kneipe gegenüber beschließen.

Und es gibt Teams, wo sich jeder Schlag 17 Uhr verabschiedet und auf den Heimweg macht. „Man sollte offen sein für die Signale, die seine Umgebung sendet“, rät Personalberaterin Rischmüller. „In Unternehmen mit einer familiären Atmosphäre kann es prima sein, abends mit den Kollegen wegzugehen. Wenn dann der Neue auf die Einladung hin sagt: ‚Ich persönlich bin für eine strikte Trennung zwischen Beruf und Privatleben‘, dann zucken die Kollegen unmerklich zurück und fühlen sich dupiert. Es ist zwar gut, wenn der Neue seine Meinung zum Ausdruck bringt. Aber bitte mit Fingerspitzengefühl und Respekt für die gelebte Kultur im Betrieb.“

Fettnäpfchen 6: *Den neuen Besen spielen: „Ich sag Euch mal, wie ich mir das denke...“*

Als Berufsfrischling gleich in den ersten Tagen alles auf den Kopf stellen zu wollen, gilt als unfein, unhöflich und zeugt in den Augen altgedienter Kollegen von blanker Selbstüberschätzung. „Die Grundregel lautet: Erst einmal Augen und Ohren aufsperrn und abwarten, bis man die Arbeits-

Mobility Solutions | Energy & Building Technology | Automation & Control | Consumer Goods | Healthcare



Wir wissen, dass wir nicht alles wissen.

Dr. Ghislain Mouil Sil
Development Engineer
Automotive

www.bosch.de/bosch-denken

125 Jahre Bosch
1886-2011

BOSCH
Technik fürs Leben

weise und Prozesse kennt“, sagt Marie Rischmüller. „Man sollte sich so lange zurücknehmen, bis man den Stallgeruch aufgenommen hat. Erst dann gilt man im Kollegenkreis als kompetent, Veränderungen vorschlagen zu dürfen. Vorher nicht – auf gar keinen Fall.“

Fettnäpfchen 7: Schlüpfrige Witze erzählen: „Kennt Ihr den schon?“

Schlüpfrige Witze in Gegenwart von Kollegen und Vorgesetzten zu erzählen, sei „sehr, sehr, sehr negativ“, warnt die Beraterin. Das sei oftmals, so hat sie in ver-

Auch Einser-Kandidaten und promovierte Anfangszwanziger zählen in der Stunde Null am neuen Arbeitsplatz schlicht als Anfänger

traulichen Kundengesprächen vernommen, der wahre Kündigungsgrund. In einer gut miteinander bekannten Männerrunde könne man das machen, „aber auf keinen Fall, wenn Frauen dabei sind“.

Fettnäpfchen 8: Übermäßiges Lobhudelei: „Toll macht Ihr das hier.“

Sich beim Lehrer anzubiedern, stieß schon in der Schule auf Abscheu seitens der Mitschüler, und auch wer dem Professor öfter mal die Aktentasche ins Büro getragen hat, wurde blitzschnell als Schleimer geoutet. Im Betrieb ist das nicht anders. Übermäßiges und vor allem unbegründetes Lob, süßliche Komplimente und Ego-Streicheleien kommen nicht gut an bei den Kollegen – auch nicht bei Chefs. „Nichts gegen eine inhaltlich fundierte Anerkennung“, sagt Rischmüller, „wenn sie aus berufenem Munde kommt. Aber jeman-

dem, der erst ein paar Tage an Bord ist, nimmt man das nicht ab.“

Fettnäpfchen 9: Angeben, was das Zeug hält: „Nehmt mich, ich bin der Größte.“

Auch Einser-Kandidaten und promovierte Anfangszwanziger zählen in der Stunde Null am neuen Arbeitsplatz schlicht als Anfänger. Sie können nicht all das kennen, was die Kollegen in der Vergangenheit gelernt haben, und es ist auch längst nicht gesagt, dass ihr frisches Hochschulwissen in diesem Unternehmen eingesetzt werden soll. Bevor aus James Bond Special Agent 007 wurde, wird auch er für seinen Chef den Wagen geholt haben. Wer auftritt, als stünde er schon im übernächsten Monat an der Spitze der Geschäftsleitung, wird Hohn und Spott auf sich ziehen. Und die Kollegen werden begeistert Stöckchen auf den Karriereweg werfen...

Fettnäpfchen 10: Immer nur lieb sein: „Aber sicher, klar doch, mach ich.“

Ein typisches Fettnäpfchen für Ingenieurinnen, meint Personalberaterin Rischmüller aus Frankfurt: „Während Männer gern den Größten geben, machen sich Frauen oft ohne Not klein, trauen sich nicht, zu widersprechen und nehmen vieles hin, was sich Männer nicht gefallen lassen würden. Wer einmal in diesem Ruf steht, wird ihn so schnell nicht los. Das ‚braves Mädels‘-Image haftet enorm lange.“ Und wird eben nicht mit einem steilen Aufstieg belohnt. Warum auch: Wer immer und für alles Verständnis zeigt, wird sicher auch verstehen, dass man keinesfalls auf die bewährte Kraft verzichten kann.

INFO

► www.topos-consult.de

„Ohne Englisch geht's gar nicht“

Die Globalisierung erzwingt es: „Fluently English“ wird bei Jungingenieuren vorausgesetzt. Wer den Fremdsprachen zu wenig Bedeutung beimisst und sich allein auf seine Fachkompetenz konzentriert, tappe in eine böse Falle, sagt ein Personalierer.

Christine Demmer

VDI nachrichten, Wiesbaden, 14. 10. 11, 5
Wer Personalchefs von Technologieunternehmen herzhafte Lachen hören will, muss nur fragen, ob Jungingenieure, die bei ihnen arbeiten wollen, die englische Sprache beherrschen müssen. Je nach Alter des Befragten hört man dann: „Aber sicher“, „Selbstverständlich“ oder „Na, logo“. Und nachdem sich dann die Heiterkeit über der offenkundig überflüssigen Frage gelagert hat, folgt unisono stets



Wer hier keine Antwort weiß, ist selbst Schuld. Foto: PantherMedia

derselbe Satz: „Ohne Englisch geht es gar nicht mehr.“

Für Hans Knappek, Bereichsleiter Personal bei Rohde & Schwarz in Mün-

chen, ist es „selbstverständlich, dass sich ein Ingenieur gut auf Englisch ausdrücken können muss“. Nicht nur, um mit Kollegen und Kunden in aller Welt reden zu

können, sondern auch, um richtig verstanden zu werden. Der Elektronikhersteller baut im Moment einen neuen Entwicklungsstandort in Singapur auf. „Die

Der richtige Start, um in Führung zu bleiben.

The Siemens Graduate Program – Encouraging excellence since 1922.

Dirk Hoke fand heraus, dass das Siemens Graduate Program der perfekte Karriere Einstieg ist. Der heutige CEO der Siemens Division Industry Solutions startete mit dem SGP erfolgreich in seine Bilderbuchkarriere. Das Programm förderte von Anfang an seinen Wunsch nach Mitgestaltung. Dadurch konnte er seine persönlichen Interessen gewinnbringend in den Programmablauf einbringen. Bereits innerhalb eines Jahres nach dem SGP übernahm er seine erste Führungsverantwortung und ist auf dem Weg zum CEO immer in Führung geblieben. Möchten Sie wissen, wie Sie mit dem SGP optimal in Ihre Karriere starten können?

Finden Sie's heraus.

siemens.com/careers/sgp

Mobility Solutions | Energy & Building Technology | Automation & Control | Consumer Goods | Healthcare



Wer weiß, wo er herkommt, ist überall zu Hause.



Philipp Gauß
Junior Managers Program
Technical Sales

www.bosch.de/bosch-denken

125 Jahre Bosch
1886-2011

BOSCH
Technik fürs Leben

Kommunikation läuft auf allen Ebenen ausschließlich auf Englisch“, versichert Knapek. Wenn Ingenieure aus Deutschland dort etwas

„Auch in mittelständischen Betrieben wird heute ein exzellentes Englisch nachgefragt“

auf die Beine stellen wollen, müssen sie mit ihren Kollegen vor Ort, die aus unterschiedlichen Ländern stammen, reibungslos zusammenarbeiten. Und das ge-

lingt eben nur unter Einsatz der englischen Sprache.

Erst recht zum Anforderungsprofil an einen Nachwuchsjugendingenieur gehört das Englisch, möglichst fließend, bei ausländischen Unternehmen. Heike Paustian leitet den Bereich Human Resources bei Sharp Electronics in Hamburg. Auch sie beginnt mit „Ohne Englisch geht's gar nicht“ und schiebt dann als Begründung nach: „Wir sind ein japanisches Unternehmen mit internationalen Kunden. Mit denen müssen

sich unsere Mitarbeiter natürlich verständigen können.“

Die Bewerber brächten die verlangten Fremdsprachenkenntnisse auch mit, das sei längst keine Frage mehr. Allerdings stellt Sharp weniger Hochschulabsolventen als Professionals mit drei bis vier Jahren Berufserfahrung ein. Die seien auf jeden Fall fit im Englischen. Paustian, hörbar zufrieden: „Wir mussten nie nachbessern und Mitarbeiter zu einem Kurs schicken. Die können das.“

Leise Zweifel daran, dass jeder Jungingenieur problemlos ein Zwei-Stunden-Meeting in perfektem Englisch bestreiten kann, hat hingegen Michael Köhler. Einerseits weiß der erfahrene Personalberater bei Schuh-Eder Consulting in München, dass Englischkenntnisse in keiner Stellenbeschreibung mehr fehlen. „Sowohl in mittelständischen Betrieben als auch in Konzernen wird heute bei Ingenieuren ein exzellentes Englisch nachgefragt, ja sogar vorausgesetzt“, sagt der Berater, „egal, ob jemand in der Entwicklung oder im Vertrieb arbeitet. Alle Spezifikationen und Verträge werden in Englisch formuliert und auf Englisch ausgetauscht.“ Je besser man die Sprache beherrsche, umso besser könne man sich in die andere Seite hineinreden.

„Fremdsprachenkenntnisse beginnen heute jenseits von Englisch, nämlich bei Spanisch, Französisch oder auch Chinesisch“

Die Realität freilich stehe dem Wunsch der Firmen entgegen. „Viele junge Ingenieure sprechen leider nicht so gut Englisch“, bedauert Köhler, „besonders solche aus Süddeutschland. Norddeutsche sprechen in der Regel besser Englisch.“

Auch bei denen, die nicht an einem Erasmus-Programm teilgenommen oder auf eigene Faust ein Auslandssemester absolviert hätten, sähe es eher schlecht aus. Köhler selbst hat einige Zeit in Los Angeles gearbeitet und führt Einstellungsinterviews daher teils auch auf Englisch durch. „Wenn sich die Kandidaten entschuldigen, sie seien doch jetzt einige Zeit

CLAUDIA MARSCHALL VON DER PERSONALBERATUNG MERCURI URVAL

„Die jungen Leute wachsen mit Englisch auf“

Keine Sorgen darüber, dass der deutsche Ingenieur international nicht mehr mitreden könnte, macht sich Claudia Marschall, Senior Consultant bei der Personalberatung Mercuri Urval. „Die Unternehmen sind immer globaler ausgerichtet, denn ihre Kunden kommen aus der ganzen Welt“, sagt die promovierte Ingenieurin im Fach Arbeitswissenschaften, „der Nachwuchs hat sich längst auf die

neuen Anforderungen eingestellt.“ Fast alle wissenschaftlichen Veröffentlichungen erschienen nur noch auf Englisch, Patentschriften ohnehin, und viele Fachzeitschriften erschienen nicht mehr in den Landessprachen, sondern nur noch in der Lingua franca Englisch.

Das würden die Studierenden schon an den Hochschulen lernen. „Viele haben auch Auslandspraktika hinter sich“,

lobt die Headhunterin, „deswegen müssen sie noch nicht perfekt sein in der fremden Sprache, aber das Fachvokabular kann man lernen, wenn man sich in der Sprache auskennt.“

Das ist wie bei den Computerspielen: Die jungen Leute wachsen damit auf, und dann stellt sie das neueste Spiel auch nicht vor Riesenhürden.“

aus der fremden Sprache heraus und müssten sich erst wieder einsprechen, dann werde ich hellhörig.“

Wo Englisch tatsächlich zur Tagesarbeit gehört, prüft Köhler besonders gründlich. „Allerdings“, räumt er ein, „ist der Ingenieurmangel aktuell so groß, dass viele Arbeitgeber darüber hinwegsehen, wenn das Englisch brüchig ist.“

Das Wichtigste für Barbara Graf, General Manager HR beim Bordnetzsystemhersteller Sumitomo in Wolfsburg, ist eine ausbaufähige Sprachbasis. Die

müsse ein Jungingenieur zwingend mitbringen, der Rest sei entwickelbar: „Wenn ich den zwei oder

Wegen des französischen Airbus-Partners wünschen sich die Unternehmen der norddeutschen Luftfahrtindustrie häufig auch Französischkenntnisse

drei Monate ins Ausland schicke, dann lernt er das schon.“ Branchenbedingt höhere Ansprüche stellt Uwe Gröning, Geschäftsführer des Luftfahrtzulieferers

Innovint Aircraft Interior in Hamburg. „In der Luft- und Raumfahrt ist Englisch die Hauptgeschäftssprache und von daher für junge Ingenieure unabdingbar.“

Große Teile des Schriftverkehrs und nahezu alle Meetings mit internationalen Kooperationspartnern oder Kunden fänden auf Englisch statt, auch das Reporting, Berechnungen, Statik und die gesamte Dokumentation seien auf Englisch abgefasst. „Das müssen junge Ingenieure sowohl verstehen als auch selbst anfertigen können“, sagt Gröning und be-

käftigt: „Um sichere englische Sprachkenntnisse kommt niemand herum.“

Wegen des wichtigen französischen Airbus-Partners wünschen sich insbesondere die Unternehmen der norddeutschen Luftfahrtindustrie häufig auch noch Französischkenntnisse. Was die Ansicht von Rohde & Schwarz-Chefpersonaler Hans Knapek bestätigt: „Dass man sich ordentlich auf Englisch ausdrücken kann, ist selbstverständlich. Fremdsprachenkenntnisse beginnen heute jenseits von Englisch, nämlich bei Spanisch, Französisch oder auch Chinesisch.“

Wer den Fremdsprachen zu wenig Bedeutung beimesse und sich allein auf seine Fachkompetenz konzentriere, tappe in eine böse Falle. „Dessen müssen sich junge Ingenieure bewusst sein“, sagt Knapek, „gute Fachkenntnisse sind wie eine angezogene Handbremse: Richtig geht es erst los, wenn gute Fremdsprachenkenntnisse vorhanden sind.“

INFO

- ▶ www.rohde-schwarz.de
- ▶ www.sharp.de
- ▶ www.innovint.de

AKAD
HOCHSCHULEN

JETZT VIER WOCHEN TESTEN!

Vorstand

Mit einfach etwas werden.

- » Bachelor, Master, MBA und Diplom im Fernstudium
- » 23 staatlich anerkannte und ACQUIN-akkreditierte Studiengänge
- » Studienbeginn jederzeit – in Wirtschaft, Technik, Sprachen
- » Sieben Standorte deutschlandweit – auch in Ihrer Nähe
- » Jetzt kostenlose Infos anfordern: 0800 22 55 888 oder www.akad.de

Studieren neben dem Beruf.

Mobility Solutions | Energy & Building Technology | Automation & Control | Consumer Goods | Healthcare



Nur wer sich unterscheidet,
kann sich perfekt ergänzen.

Dr. Ghislain Mouil Sii
Development Engineer
Automotive

Verena Bauder
Controller

www.bosch.de/bosch-denken

125 Jahre 1886-2011





Wer mit Training hoch hinaus will, braucht neben Fleiß und Talent auch einen guten Trainer. Ein Mentor sollte Trainee-Interessenten daher zur Seite stehen. Foto: photothek

Einstieg mit Trainingsplan

Traineestellen für Ingenieure sind mittlerweile in vielen Bereichen ausgeschrieben. Um den Anforderungen gerecht zu werden, sollte man sich möglichst frühzeitig vorbereiten.

Herta Paulus

VDI Nachrichten, München, 14. 10. 11, 15
Zu Beginn seines Studiums der Produktion und Automatisierung an der Hochschule München und der EPF Ecole d'Ingénieurs in Sceaux bei Paris war für Michael Niedermayer noch ausgemacht: Konstruktion war sein Ding. Im darauf aufbauenden Masterstudium an den beiden Hochschulen, wo neben tech-

nischen Fächern auch Psychologie, Rechnungswesen sowie Marketing auf dem Lehrplan standen, wurde ihm klar, dass „es das rein Technische allein doch nicht ist“, wie er sagt.

Nach umfangreichen Informationen über die Traineeprogramme verschiedener Unternehmen bewarb er sich bei der Rational AG Landsberg für deren technisches Nachwuchskräfteprogramm. Mit Erfolg. Seit vier Jahren rotiert er nun durch die verschiedenen technischen Prozesse des Unternehmens, bleibt jeweils 18 Monate in einem Bereich. „Momentan bin ich als technische Nachwuchskraft im Bereich Produktions- und Lieferprozess tä-

tig“, erklärt Niedermayer.

Ein Traineeprogramm als Sprungbrett für künftige Führungspositionen – auch für Absolventen von Ingenieurstudiengängen ist dies mittlerweile eine durchaus gängige Option. An Angeboten mangelt es nicht. Rund 45 % der Unternehmen bieten Ingenieuren neben dem Direkteinstieg auch Traineeprogramme an, ergab die Studie „Staufenbiel Job-Trends Deutschland 2011“ des im Bereich Personalmarketing und Recruiting tätigen Staufenbiel Instituts in Köln.

Die beim Rational-Konzept erkennbare Ausrichtung auf eine Managementkarriere hin ist dabei eher die Ausnahme. „Die meisten

Programme sind fachbereichsbezogen und sollen zunächst auf eine Ziel- und Führungsposition in einem bestimmten Bereich hinführen“, erklärt Staufenbiel-Redakteur Heinz Peter Krieger.

Ein geschützter Ausbildungsgang verbirgt sich hinter dem Begriff Trainee allerdings nicht. „Man sollte sich vorher sehr genau anschauen, ob das Angebot diesen Namen auch wirklich verdient“, rät Krieger. „Wenn man den Eindruck hat, es handelt sich eher um ein verlängertes Assessment-Center, sollte man die Finger davonlassen.“

Genauso wichtig ist eine ehrliche Selbstanalyse. „Eine Frage der Vorbereitung ist auch: Bin ich wirklich der

DER BLICK HINTER DAS ANGEBOT

Checkliste für ein Trainee-Programm

- ▶ In welchem Umfang sind externe Schulungen/Seminare vorgesehen?
- ▶ Welche Abteilungen und Standorte sind Bestandteil des Programms?
- ▶ Steht dem Trainee ein Mentor zur Seite?
- ▶ Ist ein Auslandsaufenthalt vorgesehen?
- ▶ Wie sieht das konkrete Ziel des Programms aus, wie lange dauert es, wie ist die Perspektive danach?
- ▶ Ist die Bezahlung schlechter als beim Direkteinstieg?
- ▶ Gibt es ein qualifiziertes Auswahlverfahren? H. P.

Typ dafür? Wenn ich eher praktisch orientiert bin, ist der Direkteinstieg wahrscheinlich der bessere Weg“, meint Krieger.

Die Weichen für das Karrieresprungbrett Trainee müssen jedoch zeitig gestellt werden. Denn mit technischem Know-how allein – dokumentiert durch ein Bachelor- oder Masterdiplom mit möglichst einer Eins vor dem Komma – können Bewerber nur begrenzt punkten. „Trainees müssen verstehen, dass es neben ihrem Fachwissen noch eine Menge anderer Kompetenzen gibt, die für ihren zukünftigen Berufsweg von

Bedeutung sind“, verdeutlicht Stefan Orminski, Projektkoordinator des bereits seit 1998 von der mtec-Akademie an der PFH Private Hochschule Göttingen angebotenen Programms GÖ-train. Dabei handelt es sich um ein berufs- und unternehmensspezifisches Einstiegsprogramm für Trainees, die bewusst einen Berufseinstieg in einem mittelständischen Unternehmen anstreben.

Die Messlatte bei der Kandidatenauswahl liegt hoch. Während des Studiums bei verschiedenen Firmen absolvierte Praktika, Auslands- erfahrung, gepaart mit der

Fähigkeit, seine Motivation auch schon auch im Anschreiben deutlich zu machen, heißen für Martin Behrendt, Leiter BMW Nachwuchsprogramme, neben sehr guten Noten die Kriterien, um beim 18-mo-

„Wichtig ist das Gesamtprofil – der Mensch muss zu uns passen“

natigen BMW Graduate Programm zum Zug zu kommen. „Wir wollen schon durch den Lebenslauf und das Anschreiben des Bewerbers erkennen, dass es einen roten Faden beim bisherigen Werdegang und bei den persönlichen Zielen gibt“, so Behrendt.

Internationale Erfahrung durch Praktika oder Studienarbeit im Ausland plus Softskills heißen auch für Peter Wiedemann, Vorstand Technik bei Rational und Initiator des Nachwuchsprogramms, die Hauptkriterien beim Auswahlprozess. Die Eins vor dem Komma spielt hingegen eine untergeordnete Rolle. „Wir legen den Schwerpunkt nicht auf Noten. Wichtiger ist das Gesamtprofil – der Mensch muss zu uns passen“, sagt Wiedemann, der seine mitt-

lerweile 23-jährige Karriere bei Rational ebenfalls als Trainee begann. Defizite auf Bewerberseite sieht er wie auch BMW-Personalmanager Behrendt vor allem in zwei Bereichen: Praxiserfahrung sowie Softskills. „Hier besteht generell ein hoher Schulungsbedarf, da Fertigkeiten wie Integrationsfähigkeit, lösungsorientierte Gesprächsführung, Präsentationstechnik oder sicheres Auftreten bei Kunden oder Geschäftspartnern an den Hochschulen auch heute meist noch nicht im Lehrplan stehen“, weiß auch GÖ-train-Koordinator Orminski.

Teamverhalten, strukturiertes Denken, Selbstsicherheit, Kommunikationsverhalten: Hier eine „bella figura“ zu machen, ist das eine. Wichtig ist jedoch auch eine weitere Eigenschaft, die Personalmanager Behrendt mit dem Wort „Bodenständigkeit“ beschreibt. „Wir suchen junge Leute, die selbstbewusst auftreten, dabei aber nicht die Bodenhaftigkeit verlieren.“

INFO

▶ www.staufenbiel.de/publikationen/staufenbiel-jobtrends-deutschland-2011.html

Mobility Solutions | Energy & Building Technology | Automation & Control | Consumer Goods | Healthcare

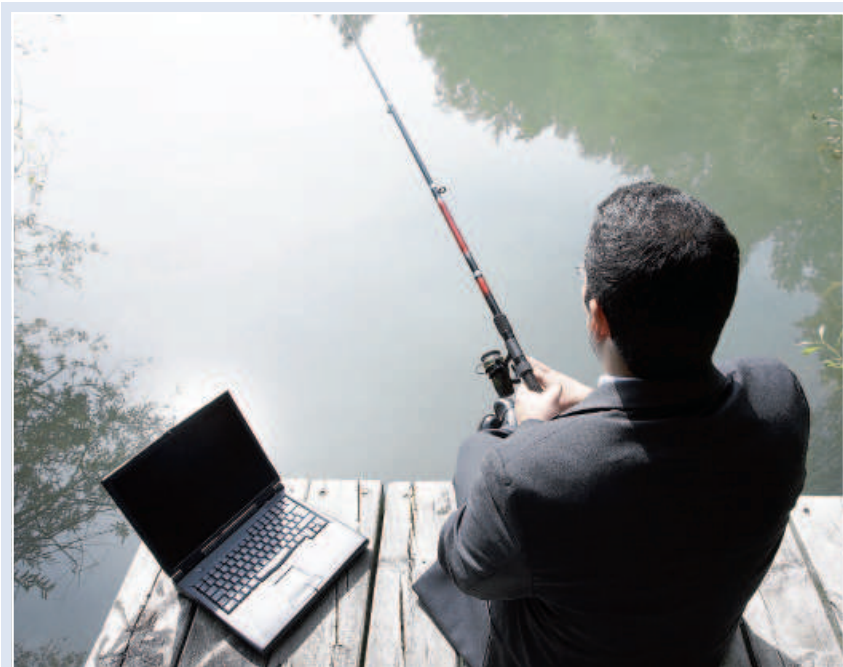
125 Jahre Bosch
1886-2011

Vordenken. Hinterfragen. Gemeinsam weltweit agieren. Immer heute schon an morgen denken.



Immer heute schon an morgen denken. Für die globalen Herausforderungen unserer Zeit entwickeln, fertigen und vertreiben wir energieeffiziente, umwelt- und ressourcenschonende Lösungen sowie internetbasierte Produkte. Mit 300.000 Mitarbeitern weltweit. Als führendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen tragen wir unternehmerische, gesellschaftliche wie ökologische Verantwortung. Wenn Sie mehr über unser Denken und unsere Werte erfahren möchten: www.bosch.de/bosch-denken

 **BOSCH**
Technik fürs Leben



Wer im Trüben angelt, für den ist der Überraschungseffekt groß. Aber wer will das schon? Gute Vorbereitung zahlt sich aus. Foto: PantherMedia

Aktives Traumjob-Angeln

Die Auftragsbücher der meisten Unternehmen sind randvoll. Also suchen sie verstärkt qualifizierte Mitarbeiter. Für Top-Arbeitskräfte bedeutet dies: Sie haben keine Schwierigkeiten, einen Job zu finden. Die Frage lautet vielmehr: Wie bekomme ich meinen Traumjob?

Frank Adensam

VDI nachrichten, Ludwigshafen, 14. 10. 11, ws „Die Wirtschaft boomt.“ Solche Schlagzeilen liest man seit Monaten in den Zeitungen. Denn die Auftragsbücher der Unternehmen sind wieder voll. Also stellen sie wieder Fach- und Führungskräfte ein. Für Top-Arbeitskräfte, die eine neue Stelle suchen, stellt sich so

mit nicht die Frage: Finde ich einen Job? Die Frage lautet vielmehr: Wie bekomme ich meinen Traumjob? Denn die wahren Traumjobs sind weiterhin rar, und um sie zu bekommen muss man sich bemühen. Also lautet die Kernfrage: Wie habe ich bei der Jobsuche die Nase vorne? Denn beim Bewerben ist es wie bei den olympischen Spielen: Die „Goldmedaille“

wird nur einmal vergeben. Deshalb einige Tipps, wie Sie einen Top-Job ergattern.

Schärfen Sie Ihr Profil

Für berufserfahrene Arbeitnehmer gilt: Sie haben bei der Bewerberauswahl nur die Nase vorn, wenn ihr Profil exakt den Anforderungen des Betriebs entspricht. Denn Berufserfahrenen stehen Unternehmen meist keine lange Einarbeitungszeit zu. Sie sollen vom ersten Tag an funktionieren.

Analysieren Sie deshalb, bevor Sie sich bewerben, präzise: Welches Know-how und welche Erfahrung habe ich? Und überlegen Sie im

zweiten Schritt: Welche Fähigkeiten machen mich beim Unternehmen X oder Y zum idealen Bewerber? Fakt ist: Das wissen viele Berufserfahrene nicht. Denn meist erscheint ihnen das, was sie in zurückliegenden Jahren taten, als selbstverständlich. Deshalb ist ihnen auch nicht bewusst, welche Fähigkeiten und „Trümpfe“ sich hinter ihrer Erfahrung verbergen.

Analysieren Sie also genau Ihren beruflichen Werdegang. Geben Sie sich nicht mit so oberflächlichen Aussagen wie „Erfahrung als Projektleiter in der Baubranche“ zufrieden. Werden Sie

konkreter. Listen Sie für sich auf einem Blatt Papier exakt auf: Was habe ich gemacht, und was waren die besonderen Herausforderungen dabei?

Denn nicht jeder Projektleiter hat Erfahrung mit Großprojekten, bei denen es galt, die Zusammenarbeit von Dutzenden von Unternehmen zu koordinieren. Und wie viele Projektleiter in Deutschland haben Erfahrung mit solch hochpolitischen Projekten wie Stuttgart 21? Vielleicht ein, zwei Dutzend? Genau diese Spezialkenntnisse sind es aber, die Sie zu einer sehr attraktiven Arbeitskraft machen.

Recherchieren Sie gezielt offene Stellen

Wenn Sie Ihre Kompetenzen kennen, können Sie beginnen, sich zu bewerben. Doch Vorsicht! Konzentrieren Sie Ihr Augenmerk nicht nur auf die Stellen, die in Zeitungen und Jobbörsen

stehen. Denn mehr als zwei Drittel aller offenen Stellen werden besetzt, ohne dass sie je inseriert wurden. Etwa, weil das Unternehmen den neuen Mitarbeiter über einen Personalberater suchte. Oder weil sich ein geeigneter Bewerber eigeninitiativ bewarb, kurz bevor die Firma eine Stellenanzeige schaltete. Diese (noch) nicht inserierten Stellen sollten Sie versuchen zu identifizieren. Kontaktieren Sie also die Unternehmen, bei denen Sie davon ausgehen: Für die könnte ich ein attraktiver Mitarbeiter sein, weil . . .

Fragen Sie bei ihnen nach, ob sie einen Mitarbeiter mit Ihrer Qualifikation brauchen. Meist erhalten Sie diese Information nicht von der Personalabteilung. Diese wird in der Regel erst über den Bedarf informiert, wenn die Stelle ausgeschrieben werden soll. Welcher konkrete Personalbedarf besteht, das wissen die Leiter

der Fachbereiche meist früher. Versuchen Sie also, mit ihnen in Kontakt zu treten. Denn sie wissen auch genau, welches Profil der neue Mitarbeiter haben soll. Und Sie können Ihnen schon vorab eine klare Rückmeldung geben, inwieweit Sie für das Unternehmen interessant sein könnten.

Auf das Bewerbungsgespräch gut vorbereiten

Angenommen der Produktionsleiter oder Verkaufsleiter signalisierte Ihnen, dass Sie genau der/die Richtige sind, dann sollten Sie mit der Person klären: Soll ich mich unmittelbar bei Ihnen oder über die Personalabteilung bewerben? Angenommen, die Bewerbung soll über den Personalbereich laufen: Dann sollten Sie sich in Ihrem Schreiben auf das Gespräch beziehen. Wenn Sie so vorgehen, wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Halten Sie die Einladung in den Händen, gilt es, sich professionell auf das Gespräch vorzubereiten. Indem Sie sich etwa via Internet genau über das Unternehmen informieren. Ein Tipp: Drucken Sie die relevanten Unterlagen aus und bearbeiten Sie diese sichtbar mit einem Marker und Kugelschreiber. Denn dann können Sie im Bewerbungsgespräch folgenden Trick anwenden: Eher beiläufig legen Sie die Unterlagen neben sich auf den Tisch. Der Gesprächspartner registriert, dass Sie sich auf das Gespräch vorbereitet haben. Und schon wieder haben Sie einen Pluspunkt gesammelt.

Frank Adensam ist Inhaber der Adensam Personalberater GmbH, Ludwigshafen

INFO

www.adensam.de



Wir freuen uns auf Ihre Energie!

Jobs mit Hochspannung zu vergeben

Bei juwi arbeiten Sie in einem international tätigen Unternehmen im interessanten Umfeld der erneuerbaren Energien. Werden Sie (m/w) Teil unseres Teams und bringen Sie Ihre elektrotechnische Erfahrung ein.

Zusammen mit uns wirken Sie bei der Planung, Projektierung, Realisierung und Wartung von Solar- und Windenergie-Anlagen mit. Als Elektroingenieur, Elektromeister, Elektrotechniker, Elektrofachkraft oder geprüfter Techniker übernehmen Sie technische Verantwortung und arbeiten als Teamplayer mit internen Abteilungen, Anlagenbetreibern, Herstellern und Servicepartnern zusammen.

Neben einer eigenständigen, strukturierten Arbeitsweise zeichnen Sie sich durch Engagement und Flexibilität aus. Wenn Sie sich außerdem gut mit MS-Office auskennen, sind wir gespannt auf Ihre Bewerbung.

Alle Stellen finden Sie unter www.juwi.de/Elektrofachkraefte. Bitte bewerben Sie sich direkt über unser Online-Portal.

juwi Holding AG · Human Resources
Gabriele Greiner · Tel. +49. (0)6732. 96 57-1513

juwi



EINSTIEGSGEHALT

Masterabsolventen ziehen beim Einkommen nach

Die Wirtschaftsflaute liegt hinter uns. Vom Aufschwung profitieren auch Ingenieure. Deren Einkommen stiegen im ersten Halbjahr um 4,2 % auf durchschnittlich 56 700 € im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Das ist das Ergebnis der aktuellen Gehaltsstudie 2011 der VDI nachrichten, für die 15 423 Ingenieure ihre Daten zur Verfügung stellten.



Angenähert haben sich die Einkommen von Diplom- und Master-Ingenieuren. Das Einstiegsgehalt von Diplom-Absolventen lag im ersten Halbjahr 2011 bei 42 900 €, Master-Absolventen verdienen rund 300 € mehr. „Das zeigt, dass die Unternehmen den Master-Abschluss akzeptiert haben“, kommentiert Ulrike Gläse, Marketing-Leiterin des VDI-Verlages, die Studie.

Dagegen müssen Ingenieure mit Bachelor-Abschlüssen Abstriche machen. Zwar liegen die Einstiegsgehälter derzeit bei 40 300 € und damit im Bereich der Master-Abgänger. Doch die Scheide geht dann auseinander. So verdienen Master-Ingenieure mit zwei bis fünf Jahren Berufserfahrung 49 100 €, Bachelor-Absolventen erreichen nur noch 43 800 € Jahreseinkommen.

Die komplette Studie kann im Internet bestellt werden.

Die komplette Studie kann im Internet bestellt werden.

www.ingenieurkarriere.de/einkommen2011

Weiterbildung für Manager: Weniger Technik und mehr Personalführung

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, ws
Wer Führungsverantwortung übernommen und es bis in die Etagen des mittleren Managements geschafft hat, hat sich ein großes Stück von den klassischen Anforderungen an einen Ingenieur entfernt. Die Technik gerät in den Hintergrund, die Herausforderungen an die Führungskompetenzen wachsen.

Das geht auch aus der Studie „Das mittlere Management – Die unsichtbaren Leistungsträger“ hervor, die die Prognos AG im Auftrag der Dr. Jürgen Meyer Stiftung erhoben hat. Der Auftrifffung fachlicher Kenntnisse messen die befragten Fachleute aus Wirtschaft und Wissenschaft vergleichsweise wenig Bedeutung bei. Großer Handlungsbedarf in der Weiterbildung „mittlerer“ Manager bestehe im Bereich



Personalführung sowie bei der Veränderungsfähigkeit und -kompetenz. Eng mit der Personalführung sind die Kriterien Kommunikations- und Konfliktfähigkeit verbunden. Bei der entsprechenden Weiterbildung gebe es in

Deutschland noch viel Luft nach oben. Zudem gelte es, die Attraktivität des mittleren Managements zu heben. ws

INFORMATIONEN
www.juergen-meyer-stiftung.de

Es fehlen Professorinnen

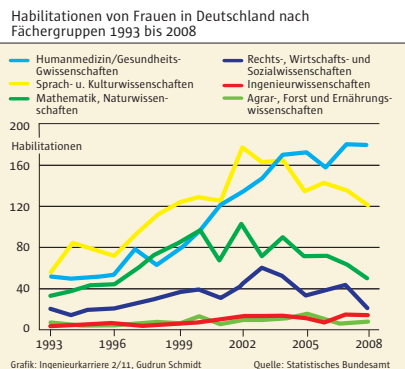
VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, ws
Frauen haben es auf der Karriereleiter nicht leicht. Das gilt nicht allein für die beruflichen Perspektiven in den Unternehmen, sondern womög-

lich noch mehr für die Wissenschaft. Nachdem es in den 90er-Jahren zu einem in manchen Fachbereichen rasanten Anstieg bei der Zahl der Habilitationen kam, flaute diese

Entwicklung in den vergangenen Jahren wieder merklich ab.

Besonders in den Ingenieurwissenschaften ist wenig Bewegung gekommen, wie den Daten des Statistischen Bundesamtes zu entnehmen ist.

Es würde bei gleichbleibender Steigerung des Professorinnenanteils noch 50 Jahre dauern, bis Frauen und Männer gleich viele Professuren besetzen. Das zumindest gilt für Nordrhein-Westfalen, wie der „Gender-Report 2010“ zur Geschlechtergerechtigkeit nachweist. In den Ingenieurwissenschaften sei die Entwicklung „inakzeptabel langsam“, heißt es dort. ws



INFORMATIONEN
www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de



Auch dieses Jahr wurde Tognum wieder als „Top Arbeitgeber für Ingenieure“ ausgezeichnet – und punktete vor allem in den Kategorien ...

a) Unternehmenskultur

b) Karrieremöglichkeiten

c) Vergütung

d) in allen drei Bereichen

Entwicklungsingenieur (m/w) Abgasnachbehandlung

Neues schaffen. Weiter denken. Vorwärtkommen.

Aus faszinierenden Ideen machen unsere rund 9.500 Mitarbeiter kraftvolle Technik – vom 10.000-kW-Dieselmotor bis zum klimafreundlichen Blockheizkraftwerk. Mit den Marken MTU und MTU Onsite Energy ist Tognum einer der weltweit führenden Anbieter von Motoren, kompletten Antriebssystemen und dezentralen Energieanlagen. Innovative Einspritzsysteme von L'Orange vervollständigen unser Technologie-Portfolio rund um den Antrieb. Bewegen auch Sie mit uns die Welt!

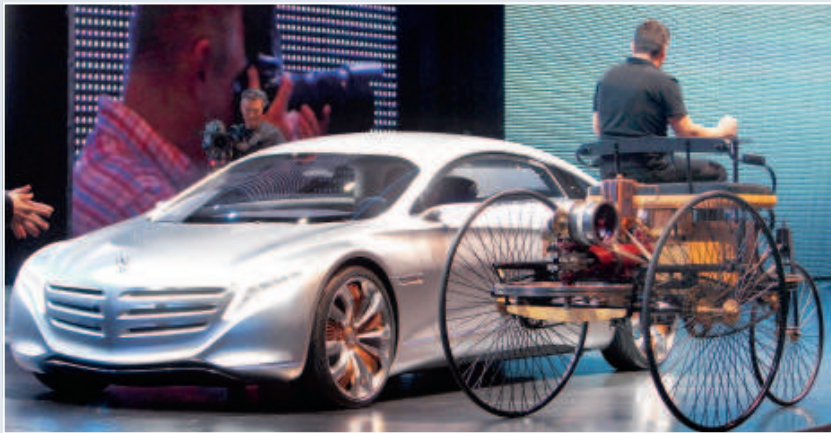
Ihre Leistung. Erarbeitung und Bewertung neuer Konzepte im Bereich Abgasnachbehandlung in Zusammenarbeit mit Lieferanten und Forschungseinrichtungen • Darstellung und Erprobung von Prototypen • Unterstützung der Serienentwicklung bei der Auswahl von Abgasnachbehandlungssystemen sowie bei der Serieneinführung • Organisation und Leitung von Projekten zur Bewertung und Darstellung neuer Konzepte

Ihre Kompetenz. Erfolgreich abgeschlossenes Studium im Bereich Maschinenbau, Mechatronik, Chemieingenieurwesen oder Verfahrenstechnik • Praxiserprobtes Know-how in der Projektleitung • Idealerweise Erfahrung mit Abgasnachbehandlungs- und mechatronischen Systemen • Sichere Englischkenntnisse • Kreativität und Innovationsfreude

Willkommen bei der Tognum AG in Friedrichshafen.

Senden Sie uns Ihre aussagekräftige Bewerbung – ganz unkompliziert über unsere Online-Stellenbörse. Tognum AG • Personalservice • Ute Litz • Maybachplatz 1 • 88045 Friedrichshafen • Tel. 07541/90-7888





Tradition trifft Moderne. Auf der Automobilschau IAA in Frankfurt begegnet ein Benz-Oldtimer dem neuen Mercedes-Benz F 125. Wie die Technik, so haben sich auch die Berufsprofile von Autoingenieuren geändert. Foto: dapd

„Benzin im Blut“ ist unverzichtbar

Meinungsbeitrag: Der Automobilbau ist geprägt durch die Vernetzung vieler Teilwissenschaften und Technologien. Interdisziplinäres Arbeiten ist unverzichtbar, betonen im folgenden Beitrag die Professoren Hans-Hermann Braess und Ulrich Seiffert. Beide, jahrelang Spitzeningenieure bei BMW bzw. Volkswagen, sind der Meinung, dass Berufsanfänger neben sozialen Kompetenzen ein oder zwei technische Fachgebiete bis in die Tiefe beherrschen sollten.

U. Seiffert/H.-H. Braess

VDI Nachrichten, 14. 10. 11, wop/ws

Bis vor etwa 40 Jahren gab es noch den Chefkonstrukteur, der sich in allen damals vorwiegend mechanischen Funktionen und Aggregaten des Autos auskannte. So traf er Konzeptentscheidungen und bewältigte Zielkonflikte. An jedem Zeichenbrett konnte der „Chef“ mit dem Konstrukteur diskutieren und in der Versuchswerkstatt so gut wie alles verstehen.

Der Chefkonstrukteur hatte damit nicht nur fachlichen, sondern auch persönlichen Kontakt zu seinen

Fachleuten und wusste, auf wen er sich verlassen konnte. Bei manchen Entscheidungsalternativen halfen ihm Versuchsergebnisse. Berechnungsingenieure legten einfache Aggregate und Bauteile mit Handformeln aus, wobei das physikalische Verständnis absolut notwendig war, und Fertigungskollegen berieten den Chef in Technologie- und Kostenfragen.

Heute ist die Welt ungleich komplexer. Elektronik und Software, für Vorgesetzte oftmals wenig transparent, beeinflussen einen Großteil aller Fahrzeugfunktionen. Die Bandbreite an

Werkstoffen und Fertigungsverfahren ist deutlich größer geworden und die Methoden des Produktentstehungsprozesses (PEP) sind vielfältiger. Systemlieferan-

Alle Beteiligten müssen stets die Kundenwünsche und Markterfordernisse im Blick haben

ten arbeiten schon in frühen Phasen mit, die Zahl der Modellderivate nimmt weiter zu und Matrixorganisationen erfordern intensive Abstimmungsprozesse.

Bei den größeren Unternehmen hat sich nicht nur

ein Teil der Produktion, sondern auch der Entwicklung ins Ausland verlagert. Module und Systemgleichteile erfordern noch größere Disziplin und Abstimmung. Hinzu kommen Verschärfungen internationaler Vorschriften, unsichere Voraussetzungen bezüglich additiver und alternativer Energien und Antriebe sowie nicht zuletzt schnelle und kaum vorhersehbare Marktentwicklungen.

Mit den heutigen Methoden und Erfahrungen sind mehr oder weniger evolutionäre Weiterentwicklungen laufender Modelle für die Entscheidungsträger recht gut beherrschbar. Hier können vorwiegend „Bottom-up“-getriebene Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet und von der Projektleitung zu stimmigen Paketen zusammengefasst und umgesetzt werden.

Größer sind die Heraus-

forderungen bei Neuentwicklungen ohne Vorgänger und mit längerem Zeithorizont. Für alle Teilbereiche gibt es kompetente Spezialisten samt ihren Vorgesetzten sowie durchweg ausgefeilte Entwicklungsverfahren – und falls nötig, externe Unterstützer. Dagegen ist die Gesamtfahrzeugebene durch Defizite in den „Top down“-Methoden, insbesondere zur Bewältigung grundlegender Komplexitäten und Zielkonflikte gekennzeichnet.

Aus strategischen Vorgaben sind hier in der Startphase anspruchsvolle, aber

Foto: privat



„Elektronik und Software beeinflussen einen Großteil aller Fahrzeugfunktionen.“

Ulrich Seiffert, ehemals Vorstand der Volkswagen AG

noch realisierbare Zielsysteme zu formulieren, die im Kontext mit den infrage kommenden Technologien und Konzeptvarianten abgeleitet werden müssen.

Unzweifelhaft müssen sich dort die Top-Entscheider auf ihre nächsten Ebenen voll verlassen können, müssen aber bei unterschiedlichen Aussagen zu-

mindest Beweisführungen und Plausibilitäten überprüfen können. Dabei hilft ein fachbereichübergreifendes Architekturteam, das die Schnittstellen z. B. zwischen Antriebs-, Fahrwerks- und Energiemanagement modernisiert und so ein interdisziplinäres Systemverständnis in der Neuauslegung absichert – damit gleichsam schnittstellenübergreifend etwa die funktionale Sicherheit des Gesamtsystems sicherstellt.

Notwendig sind Beschränkung auf das Wesentliche, Strukturierungskompetenz sowie Abstraktion,

Wovon Sie früher auch träumten: Jetzt ist die Zeit, es wahr zu machen.

Sie wollten schon immer an wegweisenden Projekten mitwirken? Bei uns können Sie das. Vom ersten Tag an. Einer guten Idee ist es schließlich egal, wer sie hat: der Junior oder der Abteilungsleiter. Und gute Ideen – die brauchen wir. Sie haben uns zu dem gemacht, was wir sind: einer der wichtigsten technologischen Schrittmacher. Im Mobilfunk. Im Digital-Fernsehen. In der Funktechnik. Auch bei Flugsicherung, drahtloser Automobiltechnik oder EMV sind wir federführend – und praktisch in allen unseren Geschäftsgebieten einer der drei Top-Player am Weltmarkt. Damit wir das auch bleiben, brauchen wir Sie. Als frischgebackenen Hochschulabsolventen, Praktikanten, Werkstudenten (m/w) oder fertigen Sie Ihre Abschlussarbeit (Bachelor, Master, Diplom) bei uns an. Wir freuen uns auf Sie!

www.career.rohde-schwarz.com

 **ROHDE & SCHWARZ**



Integration und Verdichtung des Wissens. Das fordert von den Entscheidungsträgern fundiertes Grundlagenwissen der am Automobil beteiligten physikalisch-technischen Phänomene, gepaart mit aus Erfahrungswissen gespeistem Ingenieurgefühl. Parallel dazu müssen alle Beteiligten die Kundenwünsche und Markterfordernisse voll im Blick haben, damit nicht Antworten auf Fragen gegeben werden, die gar nicht gestellt wurden.

Aus all solchen Aspekten können zwei Fragen abgeleitet werden:

-Wie muss die Ingenieur- ausbildung gestaltet sein, damit neben Spezialisten auch angehende Generalisten optimal vorbereitet werden?

-Wie müssen in der Industrie Curricula und Karriere-

planungen für Generalisten angelegt werden?

Das Automobil wird auch in Zukunft auf mechanischen Grundfunktionen sowie auf Werkstoff- und Fertigungstechniken basieren, gleichwohl werden viele Innovationen vermehrt durch Elektronik, im besonderen Software, getrieben. Damit dürfte ein maschinenbaulich orientiertes

Foto: Axel Griesch



„Zu langes Verweilen auf einem Posten lässt Entscheidungsträger zu alt werden.“

Hans-Hermann Braess, ehemals Leiter der wissenschaftlichen Zentrale der BMW AG

Grundstudium weiterhin am besten geeignet sein, wobei die Anteile der Elektrotechnik nicht vernachlässigt werden sollten.

Es müssen relevante Naturgesetze sowie die dazu unterschiedlichen Denk- und Arbeitsweisen – auch von Informatik und Elektrochemie – vermittelt werden. Kenntnisse in Mathematik, Berechnung, Simulation sowie Versuchstechniken sind ebenfalls unverzichtbar.

Mit Grundkenntnissen in Elektronik, Software und Automatisierungstechnik sollten sich Studien- und Abschlussarbeiten beschäftigen, insbesondere mit klassischen Automobilaggregaten/Subsystemen in direktem Bezug zum Gesamtfahrzeug, Funktions-/Regelsystemen für eine Gesamtfahrzeugfunktion, mechatronischen Gesamtsystemen, mit den Gebieten Elektronik und funktionaler Sicherheit sowie mit der Ausführung von Projekten, an denen mehrere Personen beteiligt sind.

Eine Abschlussarbeit sollte möglichst projektorientiert eingebunden sein, um schon im Studium praxisorientiertes Arbeiten kennenzulernen. Dies gilt auch für eine Dissertation, falls diese angestrebt wird.

Zunehmend werden neben der technischen Kompetenz auch andere Fähigkeiten benötigt: Kooperationsbereitschaft, Ehrlichkeit bei auftretenden Problemen, Fremdsprachenkenntnisse und Qualitätsbewusst-

sein mit sicherem Umgang in allen Mitteln der modernen Kommunikation.

Ganz wichtig erscheint uns beim Start ins Berufsleben, dass der Berufsanfänger ein oder zwei Fachgebiete in der Tiefe beherrscht und nicht nur ein „Überflieger“ ist. Die Mitarbeiter und Kollegen merken sehr schnell, ob entsprechende Kompetenz vorhanden ist. Im Übrigen kann man auch aus gescheiterten Projekten lernen. Auch ein Auslandsaufenthalt innerhalb der Unternehmensgruppe ist als positiv einzustufen.

Automobil und Verkehr zeichnen sich durch Vernetzung vieler Teilwissenschaften und Technologien aus, sodass interdisziplinäres Arbeiten für Entscheidungsträger unverzichtbar ist. Dennoch sollte auch ein „Generalisten-Kandidat“ zumindest in einem zentralen Bereich des Automobils einige Jahre intensiv gearbeitet, „tiefgebohrt“ haben, um die Arbeitsebenen sowie alle Verfahren und Details – einschließlich Fertigung und Qualitätssicherung – kennenzulernen. Als nächste Schritte kommen prozess- und wertschöpfungsorientierte Projektleitungen infrage, um Zeit- und Kostenrahmen einzuhalten und Mitarbeiter führen zu können.

Ein wohl kritisches Thema ist die „Jobrotation“: Zu langes Verweilen auf einem Posten lässt Entscheidungsträger zu alt werden, zu schnelles Wechseln verhindert das Sammeln fundierter Erfahrungen einschließlich der Konsequenzen eigener Entscheidungen.

Für Top-Manager kommen sowohl die Leitung des Gesamtfahrzeug-Entwicklungsbereiches oder einer Baureihe infrage. Neben allen Voraussetzungen ist für solche Positionen jedoch eines unverzichtbar, was man gemeinhin als „Benzin im Blut“ bezeichnet.

ÜBER 50 NIEDERLASSUNGEN.
MEHR ALS 4.500 MITARBEITER.
EIN TEAM.



„Ich bin dabei“

... in der Welt der Luft- und Raumfahrttechnik und entwickle für Lufthansa Technik Kabinensysteme für VIP-Jets.

Dipl.-Ing. Jens Kuhlmann



Erleben Sie die ganze Welt des Engineerings. Jetzt bewerben. Mitgestalten, mitentwickeln, miteinander.



JETZT BEWERBEN
FERCHAU.DE/GO/ICHBINDABEI

WIR ENTWICKELN SIE WEITER

Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung **Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr**

Ingenieur-Karriere beim Bund ist schärfer, als sie aussieht.

So muss Zukunft sein. Keine Verkaufsorgel, keine Design-Pfote, keine Ausrichtung auf Rendite. Stattdessen Ingenieurleistung pur. Wer darauf zielt, muss schon allein funktionsorientiert wahr werden zu lassen, auf sich seine Chance. Das macht den Weg frei für ausgesuchte Absolventen. Für SIE sind 90% Richtung Wehrtechnik.

Als Dipl.-Ing. in den Bereichen Luft- und Raumfahrttechnik, Nachrichtentechnik, Schiffbau, Elektrotechnik, Technische Informatik oder Maschinenbau mit Schwerpunkt in statischen Systemen, Schiff- und Aftersystemen oder Fluidtechnik bzw. einer vergleichbaren Studierrichtung

Kreativität trifft Sicherheit - das ist die Freiheit, die wir meinen.

Bewerbung mit Zeugnissen, Laborpraktikum, Lebenslauf, Zeugnisse und Kopie des Personalausweises bitte an: Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung, Paradenweg 10, Pöfnitz 30010, 34093 Bielefeld (Info: www.bwtb.org, Telefon: (0521) 400-2125 oder -3477, E-Mail: 2000bwtbwerbung@bwtb.org). Hinweise: Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht. Bewerberinnen werden mit einem besonderen Grad der Beförderung von mindestens 500 (oder gleichgestellt) werden bei gleicher Beförderung berücksichtigt. Ein Mindestmaß an körperlicher Eignung und einmündige Dienstfähigkeit. A-Jahr und Dienstalter für Luft- und Raumfahrttechnik Absolventen: März, Juli und November für PR-Bachelor Absolventen/Kandidaten

Wehrtechnik
Wir dienen Deutschland.
Karriere mit Zukunft.

Attraktives Lockmittel: Fake Accounts in Social Media

Wer unter falschem Namen in sozialen Netzwerken auftritt, macht sich nicht strafbar. Sollte auf diese Weise allerdings ein Arbeitsvertrag zustande kommen, könnte der unwirksam sein, wegen arglistiger Täuschung. Hinzu kommt eventuell Betrug und Urkundenfälschung. Unseriös sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer allemal, wenn sie ihre wahre Identität verschleiern.

Peter Ilg

VDI nachrichten, Aalen, 14. 10. 11, cha Rainer M. sucht einen Job, in der Zeitung, über Bekannte und in sozialen Netzwerken. Gleich bei mehreren Anbietern hat er sein Profil eingetragen. Vor wenigen Tagen trudelte daraufhin wieder eine E-Mail ein, diesmal ein ausführliches Schreiben und mit Bild im Großformat der möglichen neuen Kollegin. M. war von deren Äußerem sehr angetan und machte sich alle Mühe mit seinen Bewerbungsunterlagen, die er noch am selben Tag an die hübsche Sabine R. schickte. Abends zeigte er einem Freund seine wahrscheinlich neue Kollegin – und der konnte sich das Lachen nicht verkneifen: In Wirklichkeit ist die Dame ein Model, wusste er. Auch dass sie selbst ein Profil in ebenso unterschiedlichen sozialen Netzwerken eingestellt hatte, in denen sie die Werbetroffel für ihren scheinbaren Arbeitgeber rührte, um potenzielle Kollegen anzulocken.

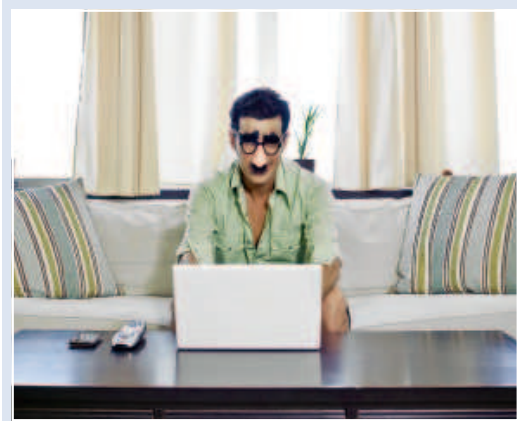
Rainer M. war zunächst sprachlos, googelte im Internet und fand doch einiges über sogenannte Fake Accounts heraus. Hinter Fake Accounts steht der User nicht mit seiner realen Identität. Er unterhält sie bei-

spielsweise in Sozialen Netzwerken zu Testzwecken, um Bewerber zu ködern oder um Meinungen, die nicht seiner realen Person entsprechen, unter einem Nicknamen zu posten. So dienen sie dazu, sich anonym im Web herumzutreiben. Strafbar sei es bis dahin nicht, fand er weiter heraus. Xing teilte ihm auf Anfrage mit: „Fakeprofile tauchen immer wieder mal auf. Wichtig ist, dass die Schutzmechanismen funktionieren und unechte Profile umgehend aufgespürt und gelöscht werden. Wir können uns diesbezüglich auf unsere Mitglieder und die Mitarbeiter verlassen.“ Rainer M. reagierte wie ein typischer Social-Media-Nutzer

Sabine R. schien freundlich zu sein und sah gut aus, eine potenzielle nette Kollegin in spe

und informierte die verschiedenen Medien, in denen Sabine R. ihr Profil hinterlegt hatte – und schon eine Woche später waren ihre digitalen Spuren restlos verschwunden.

Über die juristische Einordnung von Fake Accounts klärte ihn Alexander Fischer auf, Fachanwalt für IT-Recht in der Stuttgarter Anwaltskanzlei Fischer & Dietz.



Anonymität und Fake-Identität sind bis zu einem bestimmten Punkt erlaubt, aber so abgeschlossene Verträge sind ungültig. Foto: istockphoto

„Rechtlich ist es nicht relevant, wenn jemand unter einem anderen Namen im Internet oder in sozialen Netzwerken auftritt. Erst wenn jemand unter falscher Identität einen Vertrag abschließen will, kann das zum einen strafbar sein wegen Betruges und zum anderen zivilrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.“ Angenommen: Sabine R. schließt mit Rainer M. per E-Mail oder mündlich einen Arbeitsvertrag ab, so verstößt das zwar gegen die Schriftformerfordernis für einen Arbeitsvertrag, Unwirksam ist er aber dennoch nicht. Doch M. könnte ihn anfechten wegen arglistiger Täuschung, wenn er beweisen könnte, bei der Abgabe seiner Willenserklärung zum Abschluss des Arbeitsvertrages getäuscht worden zu sein. Der Arbeitsvertrag wäre somit nichtig. Das ist die

zivilrechtliche Konsequenz. „Strafbar wird der Fall dann, wenn jemand suggeriert, eine andere Person zu sein, als er tatsächlich ist und die getäuschte Person eine Leistung erbringt, die sie nicht erbracht hätte, wenn sie Kenntnis von der wahren Identität gehabt hätte.“ Zur Täuschung kann im Einzelfall eine Urkundenfälschung hinzukommen.

Fischers Tipp für Rainer M., losgelöst von den rechtlichen Aspekten: „Man sollte das Unternehmen als Ganzes und die Aufgabe in den Fokus einer Bewerbung stellen und nicht eine hübsche Kollegin, die attraktive Arbeitsbedingungen verspricht und womöglich nur ein Lockmittel ist.“

INFO
► www.anwalt.de



Martin J. Eppler, Jeanne Mengis
MANAGEMENT-ATLAS
Management-Methoden für den Arbeitsalltag
2011, 239 S. m. zahlr. farb. Abb., geb., Hanser
Bestell-Nr. 3449 € 29,90

Managementwissen ist für jeden wichtig, nicht nur für Führungskräfte. Aber wer hat schon Lust, sich durch komplizierte Managementbücher zu kämpfen? Und wie schafft man es, nützliches Managementwissen mühelos in seinen Arbeitsalltag zu integrieren?

Im Management-Atlas präsentieren Martin J. Eppler und Jeanne Mengis wichtige Strategien, Methoden und Werkzeuge, die jeder kennen muss: Wer Vorträge hält, Teams führt oder Sitzungen moderiert, braucht sie ebenso wie der, der eine tragfähige Strategie für die Zukunft entwickeln oder vielversprechende Geschäftschancen nutzen will.



Dieter Brendt
ZEITMANAGEMENT FÜR TECHNIKER UND INGENIEURE
Anleitung zum Selbstcoaching und zur optimalen Zeitgestaltung
2., neubearb. Aufl. 2011, 161 S. m. zahlr. Abb. u. Tab., kart., expert-verlag
Bestell-Nr. 2280 € 36,-

Immer wieder klagen Techniker und Ingenieure darüber, dass sie wegen Arbeitsüberlastung und Zeitnot ihre Möglichkeiten nicht voll ausschöpfen können. Wie können sie gegensteuern, wie ihre Zeit optimal gestalten? – Das Buch bietet den Lesern neben bewährten Methoden des persönlichen Zeitmanagements auch wohlgeprüfte Techniken zum Selbstcoaching.



ABENTEUER ZUKUNFT, 3 DVD-VIDEOS
Was erwartet uns im 21. Jahrhundert?
2011, Laufzeit 211 min., Geschenkschuber, Komplet Media
Bestell-Nr. 3342 € 39,95

Wirtschaft, Wissenschaft und Technik treiben mit neuen Entwicklungen und Entdeckungen das Rad des Fortschritts an. Eine Herausforderung – werden doch in der Gegenwart bereits die Weichen für das weitere Leben der Menschheit gestellt. Ein faszinierender Blick in die nahe Zukunft!



Rolf Dobelli
DIE KUNST DES KLAREN DENKENS
52 Denkfehler, die Sie besser anderen überlassen
2011, 246 S. m. farb. Illustr., geb., Hanser
Bestell-Nr. 3450 € 14,90

Unser Gehirn ist für ein Leben als Jäger und Sammler optimiert. Heute leben wir in einer radikal anderen Welt. Das führt zu systematischen Denkfehlern – die verheerend sein können für Ihr Geld, Ihre Karriere, Ihr Glück. Dobelli nimmt die tückischsten »Denkfallen« unter die Lupe, in die wir immer wieder tappen. Und so erfahren wir, warum wir unser eigenes Wissen systematisch überschätzen (und andere für dümmer halten, als sie sind), warum etwas nicht deshalb richtiger wird, weil Millionen von Menschen es für richtig halten und warum wir Theorien nachhängen, selbst wenn sie nachweislich falsch sind.



Michael Kaplan, Ellen Kaplan
AUF FEHLER PROGRAMMIERT
Warum der Mensch irren muss
2011, 396 S. m. zahlr. Abb., geb., Rowohlt
Bestell-Nr. 3392 € 19,95

Von der optischen Täuschung bis zum Flugzeugabsturz, vom Trugschluss bis zur Kriegserklärung, vom Rechenfehler bis zum Super-GAU: Menschen machen Fehler, meist eher kleine und manchmal ganz große. Woran das liegt, warum es unvermeidlich ist und wie man fatalen Irrtümern fallen dennoch ausweichen kann, erzählen Michael und Ellen Kaplan in einem mühelosen und humorvollen Durchgang durch die jüngsten Erkenntnisse von Evolutions-, Hirn- und Verhaltensforschung.

Portofreie Lieferung nach Deutschland und Österreich



Christian Püttjer, Uwe Schnierda
DAS GROSSE BEWERBUNGS-HANDBUCH, MIT CD-ROM
Mit Püttjer & Schnierda Profi-Methoden
6., überarb. u. erw. Aufl. 2010, 587 S. m. Abb., kart., Campus Verlag
Bestell-Nr. 3056 € 15,-

Dieses Handbuch beantwortet Berufseinsteigern, Jobwechslern oder Aufsteigern alle Fragen zu verschiedenen Bewerbungssituationen.



Stefan Palkoska
KOCHEN FÜR INGENIEURE
72 Seiten, zahlreiche Farbbilder, kart., Selbstverlag
Bestell-Nr. 3347 € 24,99

Kochen kann so einfach sein! Mit der vom Autor entwickelten unkonventionellen Art, Rezepte zu beschreiben, wird das Kochbuch revolutioniert! Alle Rezepte sind in Projektform beschrieben. Ein Zeitstrahl ermöglicht es, alles zur richtigen Zeit fertig zu bekommen. Die Dinge fließen ineinander, es gibt kein Durcheinander. Alles ist aufgeräumt, strukturiert und übersichtlich.



Michael Prestwich
RITTER
Der ultimative Karriereführer
2011, 231 S. m. 80 Abb., eine Karte, kart., Primus
Bestell-Nr. 3276 € 19,90

Dieser Leitfaden für Ritter in spe gibt authentische Tipps zum Rittertum und zu den Karrierechancen bei den gepanzerten Reitern. Sie erfahren, wie man in höhere Ränge aufsteigt (Tapferkeit), wo man seine Rüstung kaufen soll (Italien), wie man Frauen behandelt (ergeben und mit Vorsicht), Schlachten gewinnt («spielen Sie nicht den Helden») und vieles mehr. Dieser spielerische Zugang zum Rittertum sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei dem Buch um ein akkurates Werk über das Mittelalter handelt, verfasst von einem echten Experten.



Christian Püttjer, Uwe Schnierda
DAS ÜBERZEUGENDE VORSTELLUNGSGESPRÄCH AUF ENGLISCH
Die 200 entscheidenden Fragen und die besten Antworten
2., bearb. Aufl. 2011, 196 S., kart., Campus
Bestell-Nr. 2836 € 22,90

Das Vorstellungsgespräch auf Englisch stellt für viele Bewerber eine große Hürde dar. Doch Fach- und Führungskräfte müssen sich heute darauf einstellen, dass das Jobinterview in großen Teilen auf Englisch gehalten wird. Die Autoren präsentieren die 200 wichtigsten Fragen im Bewerbungsgespräch und geben je eine Positiv- und eine Negativantwort – alles auf Englisch. Zusätzlich sind die wichtigsten Vokabeln und Redewendungen aufgeführt.

BESTELLCOUPON

Gleich bestellen! Einfach Bestellcoupon kopieren und faxen an: 0711/7252-366 oder ausschneiden und per Post schicken: Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH • Science-Shop • Postfach 810680 D-70523 Stuttgart. Schicken Sie eine E-Mail an: info@science-shop.de oder rufen Sie an unter: 06221/9126-841.

JA, ich bestelle und habe 14 Tage volles Rückgaberecht

Anzahl	Bestell-Nr.	Titel	€

Besteller-Anschrift:

Name/Vorname _____ Straße/Hausnummer _____
Datum/Unterschrift _____ E-Mail-Adresse _____

Zahlung per Bankeinzug

Geldinstitut/Ort _____
Konto-Nr. _____
BLZ _____
Datum/Unterschrift _____

Zahlung per Rechnung

PLZ/Wohnort _____
Kunden-Nr. (falls vorhanden) _____ VDIING1102

Für Bestellungen außerhalb Deutschlands und Österreichs berechnen wir € 3,50 Versandkosten. Alle Preise inkl. Umsatzsteuer. Preise unter Vorbehalt. Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH

Der gläserne Arbeitgeber – Chatten mit dem neuen Chef

Bei der Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber zählt der Rat neuer Kollegen mehr, als blumige Worte in einer Hochglanz-Imagebroschüre. Deshalb haben Arbeitgeber-Bewertungsseiten einen so großen Zulauf. Andere ergiebige Quellen sind soziale Netzwerke. Doch die Zukunft der Informationen liegt nicht in der Anonymität, sondern im offenen und digitalen Dialog.

Peter Ilg

VDI nachrichten, Aalen, 14. 10. 11, cha
Papier ist geduldig, das Internet nicht. Wer sich über seinen Arbeitgeber ärgert, der kann seinen Frust am besten gleich dort loswerden. So verwundert es nicht, dass auf der mengenmäßig größten deutschsprachigen Arbeitgeber-Bewertungsplattform www.kununu.de aktuell mehr als 147 000 Bewertungen über knapp 57 000 Firmen nachzulesen sind. „Aus der Beschwerdeforschung wissen wir, dass Unzufriedene zwölfmal stärker als Zufriedene anderen ihre Meinung mitteilen“, sagt Wolfgang Jäger. Er ist Professor für Betriebswirtschaftslehre im Studiengang Media Management an der Hochschule Rheinmain in Wiesbaden. Jäger warnt: „Die aktiv werden, sind in der Mehrzahl unzufriedene, doch deren Meinung muss nicht repräsentativ sein.“ Anders ausgedrückt: Eine Schwalbe macht noch lange keinen Sommer.

Doch das Informationsinteresse über Unternehmen ist gewaltig. Bis zu 1 Mio. Besucher klicken al-



Das Netz verrät viel über Bewerber, aber eben auch über den potenziellen neuen Arbeitgeber. Foto: ddp

lein kununu monatlich an. Andere Seiten sind www.jobvoting.de und www.bizzwatch.de. Die Plattform kununu wird einerseits von Mitarbeitern, Bewerbern und Praktikanten genutzt, die über ihre Eindrücke von aktuellen oder ehemaligen Arbeitgebern berichten.

Unzufriedene äußern laut Forschung zwölfmal stärker ihre Meinung als Zufriedene

Diejenigen, die einen Job suchen, können das lesen und sich ein Bild über die Firma machen. „Die Plattform bietet Anonymität und Schutz, sodass ohne Angst vor Konsequenzen Einträge vorgenommen werden können“, so kununu-Sprecherin Tamara Frast. Bewertungen, die weder den moralischen, noch rechtlichen Richtlinien entsprechen, würden nicht veröffentlicht.

Die deutsche Telekom wurde fast 300 mal bewertet auf kununu und gehört damit zur Spitzengruppe. „Mit fast vier von fünf möglichen Punkten sind wir zufrieden“, sagt Marc-Stefan Brodbeck, Leiter des Recruiting & Talent Service der Telekom. Der Wahrheitsgehalt von Einträgen auf solchen Bewertungsseiten ist nach seiner Meinung nicht einschätzbar. Dennoch könne die Telekom daraus lernen und reagieren, „zumal wir aufgrund der Kommentare einschätzen können, wo es brennt“. Darauf zu reagieren, das macht die Telekom auf externen Seiten nicht. Aber in Social Media wie etwa auf der eignen Karriereseite in Facebook oder in den Twitter-Kanälen des Unternehmens. In diesen Medien unterhält die Telekom eigene Kanäle und nutzt dort auch die Möglichkeit, auf Äußerungen und Kommentare mit der

eigenen Sicht der Dinge zu antworten.

Bei Daimler ist Uwe Knaus zuständig für Corporate Blogging innerhalb der Unternehmenskommunikation. „Negative Kommentare müssen dem Image nicht unbedingt schaden. Im Gegenteil, sie können eine Diskussion anregen, vor allem, wenn sie konstruktiv sind.“ Daimler nutzt die sozialen Netzwerke, um sich als Arbeitgeber zu präsentieren und mit einer großen, teilweise anonymen Zielgruppe in Dialog zu treten. Den führt das Unternehmen primär über die eigenen Plattformen, etwa den Daimler-Blog.

„Kommentare über den Arbeitgeber können für die Schreibenden arbeits- und zivilrechtliche, aber auch strafrechtliche Konsequenzen mit sich bringen“, mahnt Professor Alexander Fischer, Fachanwalt für IT-Recht in Stuttgart. Das gelte

sowohl für Bewertungsplattformen, als auch für alle sozialen Netzwerke. Bei den Bewertungen müsse differenziert werden zwischen einer Meinungsäußerung und einer Tatsachenbehauptung. Eine Behauptung muss beweisbar sein, ist sie unwahr, kann der Betroffene Richtig- und Gegendarstellung sowie Beseitigung und Unterlassung geltend machen. Sofern nachweislich aufgrund der falschen Behauptung Geschäfte entgehen, besteht auch ein Schadensersatzanspruch.

Zwar ist eine Meinung grundsätzlich frei äußerbar und im Grundrecht verankert. Sie ist jedoch nicht mehr zulässig, wenn sie die Grenze zur Schmähkritik überschreitet. Anders ausgedrückt: Beleidigungen wie „der Chef ist ein Ausbeuter und geldgierig“ dürfen nicht sein. Das Preisgeben von Betriebs- und Geschäfts-

INFO

In drei Schritten zu Informationen über den neuen Chef

- ▶ Auf der Karriereseite von Firmen-Homepages stehen oft Beiträge von Vorgesetzten. Darunter könnte auch Ihr neuer Chef sein.
- ▶ Mit diesem Namen suchen Sie nun in Netzwerken wie Xing, LinkedIn oder Twitter nach Informationen über diese Person. Auf den genannten Seiten lassen sich auch ehemalige

Mitarbeiter finden. Spannend ist der Grund ihres Ausscheidens.

- ▶ Nun beteiligen Sie sich selbstverständlich anonym an den Blogs des Unternehmens – zwar kritisch aber immer fair. Oder Sie schreiben gleich den Chef in spe direkt an. Aus den Antworten lernen Sie viel über den Umgang dort. P.I.

geheimnissen kann bis zu einer fristlosen Kündigung führen.

Doch das grundsätzliche Problem des Internet schützt die Schreiber: Meist sind die Äußerungen anonym, Ansprüche aber nur durchsetzbar, wenn der Versucher namentlich bekannt ist. Anstatt sich über meist anonyme Kommentare zu informieren, empfiehlt

Jäger, lieber selbst aktiv zu werden. Vor drei, vier Jahren hat er seinen Studenten versprochen, fündig zu werden, wenn sie den Namen des künftigen Chefs mit gängigen Schimpfwörtern verbinden und dann googeln.

„Heute rate ich ihnen: Tretet mit dem neuen Chef oder seinen Mitarbeitern über soziale Netzwerke in Dialog und sie werden reagieren.“

Viele Unternehmen bieten von sich aus Bewerbern an, sich mit Vorgesetzten und Mitarbeitern auszutauschen. Das sind sogenannte Markenbotschafter oder die Aktion läuft unter dem Titel „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“. „Diese Leute sind authentisch und glaubwürdig.“ Daher meint Jäger, dass die direkte und offene Art, sich zu informieren den anonymen Ansatz schon bald ablösen wird. Auch, weil eine Erkenntnis aus dem Online-Marketing ist, dass Empfehlungen von Dritten viel größeren Einfluss auf eine Kaufentscheidung haben, als klassische Marketinginstrumente. Diese Erkenntnis gilt nicht nur für den Autokauf und die Urlaubsreise, sondern auch für den nächsten Job. ●

INFO

▶ www.kununu.de



Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist aus der Fusion von Universität Karlsruhe und Forschungszentrum Karlsruhe hervorgegangen. Damit entstand eine deutschlandweit einmalige Institution, in der die Missionen einer Universität und eines Forschungszentrums in der Helmholtz-Gemeinschaft vereint sind. Mit 8.000 Mitarbeitern und einem Jahresbudget von 650 Mio. Euro zählt das KIT zu den weltweit größten Forschungs- und Lehrinrichtungen.

Am KIT, Fraunhofer Institut IWM Freiburg und an der Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft - sind im Rahmen des **Graduiertenkollegs 1483** „Prozessketten in der Fertigung: Wechselwirkung, Modellbildung und Bewertung von Prozessketten“ zwischen Oktober 2011 und Juni 2012 mehrere Stellen in der Vergütungsgruppe E 13, TV-L als

Akademische/-r Mitarbeiter/-in / Doktorand/-in

zunächst für ein Jahr befristet mit der Option auf Verlängerung zu besetzen. Ziel der gemeinsamen Arbeiten der Kollegiaten ist die Entwicklung von Simulationsmethoden zur Beschreibung, Bewertung und Optimierung von Bauteilzuständen für Prozessketten „vom Halbzeug zum Bauteil“ und die Verifikation durch experimentelle Prozessanalyse sowie mikrostrukturelle und mechanische Bauteilcharakterisierung. Dabei werden Prozessketten bei der Blechbauteilfertigung mittels Walzen, Tiefziehen und Presshärtens ebenso wie bei der Fertigung von Massivbauteilen mittels Weichbearbeitung, Wärmebehandlung und Hartbearbeitung betrachtet.

Im Rahmen der jeweiligen Forschungsarbeiten im Graduiertenkolleg sollen die einzelnen Prozessschritte durch Laborexperimente und durch Mikrostrukturcharakterisierung sowie durch numerische Arbeiten zur Entwicklung und Verknüpfung der Simulationsverfahren vorangetrieben werden. Ein weiterer Fokus liegt in der Entwicklung von allgemeinen Modellierungsmethoden und Simulationstechniken, wie z. B. Multiskalenmodellierung, Ähnlichkeitsmechanik und parallele Algorithmen zur Behandlung von Prozessketten.

Zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind die Doktorandinnen/Doktoranden in das Studienprogramm CAMP - Computer Application in Materials Processing eingebunden und nehmen an Veranstaltungen des Karlsruhe House of Young Scientists teil.


Bewerber/-innen sollen über ein abgeschlossenes Studium der Ingenieurwissenschaften, Physik, Informatik oder Mathematik einer Universität oder Hochschule verfügen. Vorteilhaft für die Mitarbeit sind Kenntnisse in einem oder mehreren der folgenden Bereiche: Werkstoffkunde, Werkstoffphysik, Modellbildung, Simulationstechniken, numerische Verfahren und Parameterschätz- und Optimierungsverfahren oder Software-Entwicklung. Bei Doktoranden sollte die Fähigkeit zu selbstständigem, wissenschaftlichen Arbeiten vorhanden sein. Interesse an physikalischen/technischen Prozessen, an einer interdisziplinären Forschungstätigkeit, an Kooperationen, insbesondere auch mit den Kollegiaten, sowie Freude im Umgang mit Studierenden sind sehr erwünscht.

Detaillierte Informationen zum Graduiertenkolleg 1483 sowie die einzelnen Stellenausschreibungen mit den jeweiligen Bewerbungsfristen finden Sie unter: www.grako-1483.de

Das KIT legt Wert auf die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Wir würden uns daher insbesondere über die Bewerbung von Frauen freuen. Bei entsprechender Eignung werden schwerbehinderte Bewerber/-innen bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen senden Sie bitte an das **Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Herrn Prof. Dr. Volker Schulze, wbk Institut für Produktionstechnik, Kaiserstraße 12, 76131 Karlsruhe**. Fachliche Auskünfte erteilt Ihnen Herr Prof. Dr. Volker Schulze, Tel.: 0721/608-42440, oder Herr Dr. Rüdiger Pabst, Tel.: 0721/608-43044.

KIT - Universität des Landes Baden-Württemberg und nationales Forschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft



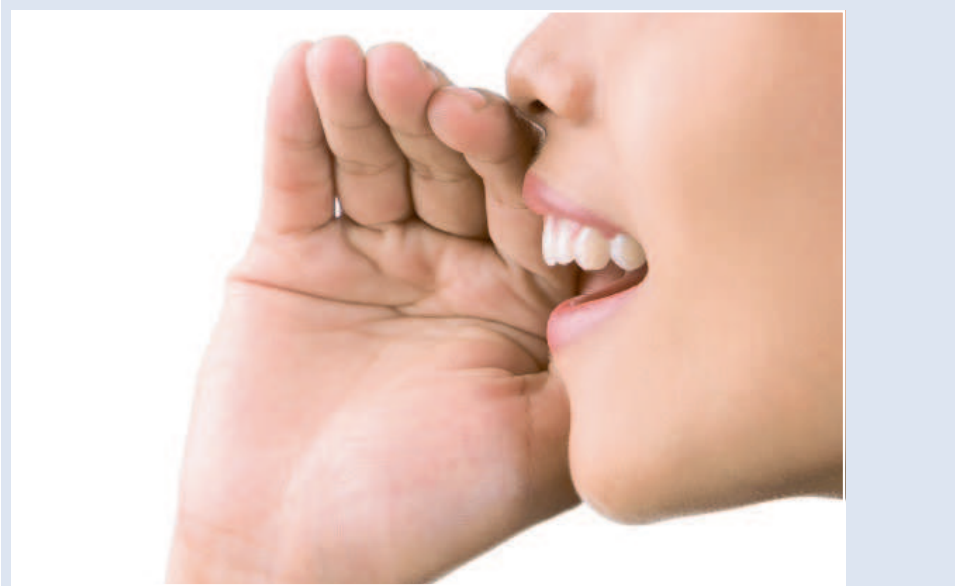
„Man kann leichter von zuhause aus ein guter Mitarbeiter sein als vom Büro aus ein guter Vater.“

Werde Chef Deines Lebens. Mit mobilem Arbeiten von überall und von zuhause.

Um zu arbeiten und gute Ideen zu haben, braucht man heute oft kein Büro mehr. Dank zunehmender Vernetzung können heute viele von fast überall aus arbeiten und sich dabei ihren Arbeitstag so gestalten, dass Raum für alles Wichtige bleibt. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, Mitarbeiter mit flexiblen Lösungen und mobilen Arbeitsplätzen dabei zu unterstützen, ihre Balance zwischen Beruf, Freizeit und Familie zu finden. Mehr dazu und zu Karrierechancen unter www.telekom.com/work-life

Erleben, was verbindet.





Ein bisschen Spaß muss ein, und ein bisschen Tratsch und Klatsch ist normal. Vorgesetzte spielen aber beim Ausmaß eine entscheidende Rolle. Foto: istockphoto

Lästermäuler und Tratschtanten: Sozialer Kitt für jede Firma

Klatsch und Tratsch finden in jedem Unternehmen statt. Das ist auch gut so, denn Lästereien erfüllen eine wichtige Funktion für das Betriebsklima und stärken den Zusammenhalt. Gefährlich wird es dann, wenn Getratsche ausgenutzt wird.

Peter Ilg

VDI Nachrichten, Aalen, 14. 10. 11, cha
„Haben Sie schon gehört, der Müller aus dem Controlling soll die Leitung des gesamten Rechnungswesens übernehmen. Und wussten Sie eigentlich, dass die Maier vom Einkauf etwas mit

ihrem Chef hat?“ Wo immer Menschen zusammen sind, wird getratscht. Doch schaden Klatsch und Tratsch einer Firma? „Nein“, sagt Tim Hagemann, Professor am Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der Fachhochschule der Diakonie in Bielefeld.

Menschen seien nun einmal soziale Wesen und deshalb an sozialen Konstellationen interessiert, die sie umgeben. „Der Austausch unter Kollegen ist sozialer Kitt für ein Unternehmen, und die Idee, dass Mitarbeiter ihre Neugier an der Pforte abgeben, funktioniert nicht.“ Deshalb werde über-

all getratscht und gelästert. Im Büro, auf dem Gang, am Band und in der Kantine. Und zwar in allen Unternehmen, jeder Branche und über alle Hierarchieebenen hinweg. Eine Firma, in der es keinen Klatsch und Tratsch gibt, lebt nicht.

Getratscht wird über alle Hierarchiestufen hinweg und in jeder Branche

Psychologen unterscheiden zwei Ebenen des Austauschs. Wird über die neue Frisur der Kollegin geredet, dient das allein dem Infor-

mationsaustausch. „Interessanter sind Themen, mit denen die soziale Wirklichkeit eines Unternehmens geprägt wird und die darstellen, wie sich die Organisation gegenüber dem Einzelnen verhält.“ Ein typisches Beispiel dafür: „Hast du schon gehört, die Marlene hat eine Abmahnung bekommen, weil sie dreimal zu spät zur Arbeit kam?“ Auch wenn unklar ist, ob dem tatsächlich so war, der Stille-Post-Effekt funktioniert. Jeder Mitarbeiter dieses Unternehmens lernt, dass er besser pünktlich sein sollte.

„Klatsch und Tratsch ist für uns ein wichtiges The-

ma. So erfahren wir, welche Sorgen manche Mitarbeiter haben“, sagt Brigitte Preuß, Personalleiterin bei der Allianz in Stuttgart. Den Austausch im Kollegenkreis unterhalb der offiziellen Informationsebene hält sie auch deshalb für wichtig, weil sich damit Spannungen lösen lassen, etwa wenn Unzufriedenheit über unternehmerische Entscheidungen herrscht.

„Klatsch und Tratsch wird erst dann zum Problem, wenn Menschen das Geschwätz strategisch nutzen, um daraus Vorteile für sich zu ziehen, andere diskreditieren oder mobben“, sagt Hagemann. Trifft dieses Verhalten auf ein Umfeld, in dem das Lästern auch noch belohnt wird – im schlimmsten Fall von den Vorgesetzten – schafft das eine von Misstrauen geprägte Unternehmenskultur.

Dann beginnen die Mitarbeiter, strategisch zu klatschen. „Man informiert den Informanten des Chefs in dem sicheren Wissen, dass er es ihm weiterträgt“, erläutert Psychologe Hagemann den Mechanismus. Gute Führungskräfte greifen ein und pochen auf die Ein-

Führungskräfte sollten immer mit den Betroffenen sprechen und nicht mit anderen über Betroffene

haltung von Verhaltensregeln. Die wichtigsten sind: In Abwesenheit Dritter redet man nicht über sie, und eine Führungskraft sollte so souverän sein, immer mit den Betroffenen zu sprechen und nicht mit anderen über Beteiligte oder Betroffene. Dass Frauen mehr tratschen als Männer, stimmt nach Meinung von Hagemann

nicht, nur die Themen würden sich unterscheiden.

Lange Zeit ging die Wissenschaft davon aus, der Mann habe die Sprache erfunden, um sich auf der Jagd oder im Kampf mit seinen Weggefährten verständigen zu können. „Erst Mitte der 1980er-Jahre haben wir entdeckt, dass es die Frau war, weil Klatsch und Tratsch Gleitmittel für die Interaktion des sozialen Wesens Mensch ist“, sagt Michael Kastner. Der Psychologe, Philosoph und Mediziner hat eine Professur für Organisationspsychologie an der Universität Dortmund und ist zudem wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Arbeitspsychologie und Arbeitsmedizin in Herdecke. „Klatsch und Tratsch ist menschlich, insofern muss es sein. Außerdem ist das viel schöner als arbeiten.“

Durch richtiges Führungsverhalten ließe sich Klatsch und Tratsch minimieren.

„Ganz verbannen lässt sich der Tratsch jedoch nicht.“ Was nicht schlimm ist, weil auch gute Eigenschaften damit verbunden sind: Es fördert die Gemeinschaft, weil man sich näher kommt und deshalb für den anderen einspringt, wenn Not am Mann ist. Außerdem macht Ähnlichkeit sympathisch: Wer dieselben Probleme hat, wird als nett empfunden. „Allerdings stört Klatsch und Tratsch die Arbeit, führt so zu wirtschaftlichem Schaden und sollte durch gutes Führungsverhalten auf akzeptablem Niveau gehalten werden“, sagt Kastner.

INFO

- ▶ www.allianz.de
- ▶ www.tu-dortmund.de

VORWEG-GEHER-GESUCHT.DE

Wir glauben, dass auch ein Energieversorger erneuerbar sein sollte. Deshalb suchen wir neugierige und ideenreiche Kolleginnen und Kollegen, die mit uns die Welt bewegen wollen. Welche Chancen wir Ihnen bieten und wie wir gemeinsam die Energie von morgen sichern, erfahren Sie am schnellsten online.

VORWEG GEHEN

LITERATURTIPPS

Auf dem Weg zum Glück...

Manche Menschen scheinen das Glück gepachtet zu haben, zumindest scheinbar. Der Autor Hermann Scherer widerspricht in seinem neuen Buch „GlücksKinder“ entschieden: Glück ist kein Zufall. Im Gegenteil: Menschen mit dem Händchen fürs Glückliche besitzen eine besondere Fähigkeit: Sie sind in der Lage, die Chancen, die vor ihnen liegen, zu erkennen und zu nutzen. Diese Lektüre sollte man also alsbald zur Hand nehmen – es sei denn, man ist schon Glückskind. jul

Hermann Scherer: GlücksKinder, Campus Verlag, Frankfurt a. M., 2011, 237 S., 19,99 €

Obskures aus Forschung und Wissenschaft

Wem gehört die Polymerase-Kettenreaktion? Rotations- und Schwingungsspektroskopie von Brücken; Big Brother mit 1,3 Millionen Teilnehmern, Klone für alle (oder nur für Spinner)?

Auf diese Fragen und viele mehr gibt der Wissenschaftsjournalist in seinem Buch „9 Millionen Fahrräder am Rande des Universums“ Antworten. Skurrile, erheiternde und aufschlussreiche Antworten, die die Welt der Wissenschaft auf's Korn nehmen. jul

Michael Groß: 9 Millionen Fahrräder am Rande des Universums, Wiley-Vch Verlag, Weinheim 2011, 298 S., 24,90 €

► Buchkauf im Internet mit Suchmaschine: www.vdi-nachrichten-shop.com



VDI Elevate startet in die elfte Runde

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11., jul
Sie sind auf der Suche nach dem i-Tüpfelchen, das Ihre Studienzeit krönt? Dann bewerben Sie sich noch bis zum 31. Oktober 2011 für die 11. Runde des Förderprogramms VDI Elevate. Bewerben können sich all jene, die mindestens bis Oktober

2013 eine ingenieurwissenschaftliche Fachrichtung studieren. Wie immer bietet VDI Elevate auch den Teilnehmern der nächsten Runde umfassende Unterstützung für den Berufseinstieg: Unternehmenskontakte, Praktika, Trainings zu Soft- und Managementskills so-

wie ein Gutschein des VDI Wissensforums über 1500 € sind nur einige Bausteine des VDI-Förderprogramms.

Weitere Infos und Bewerbung unter www.vdi.de/elevate. VDI/jul

INFO

► www.vdi.de/elevate

Karriere: VDI-Bewerbungshandbuch



VDI nachrichten, 14. 10. 11., jul
Mit der aktuellen Ausgabe bietet das VDI-Bewerbungshandbuch Ingenieurinnen und Ingenieuren wieder vielfältige Informationen aus den Berei-

chen Bewerbung, Stellenmarkt und Karriere. Schnelle Orientierung garantiert die Strukturierung nach Studienrichtungen.

VDI-Mitglieder können das Bewerbungshandbuch über ihren Bezirksverein beziehen oder als PDF herunter-

geladen. Auch auf zahlreichen Veranstaltungen, wie etwa den Recruiting Tagen der VDI nachrichten, liegt das Bewerbungshandbuch aus. VDI/jul

Kontakt: Claudia Rasche, Tel: 0211 6214-455, E-Mail: rasche@vdi.de

Stipendien für Ingenieure

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11., jul
Seit 2008 führt der VDI Verlag in Kooperation mit nationalen wie internationalen Hochschulen und Business Schools die VDI nachrichten Stipendien durch. Ziel ist es, leistungsfähigen Ingenieuren die Finanzierung oftmals teurer Studiengänge zu ermöglichen. Auf dem sogenannten Campus von www.ingcademy.de stellen die Schulen ihre aktuellen Stipendien zweimal jährlich vor.

Am 11. Oktober 2011 startete auf www.ingenieur.de die VDI nachrichten Stipendien-Community als Business-Netzwerk für Alumni, Stipendiaten, Schulen und Firmen.

Nähere Infos über die aktuellen VDI nachrichten Stipendien finden Sie unter www.ingcademy.de/stipendium oder werden Sie einfach Mitglied im Stipendien-Netzwerk auf www.ingenieur.de. H. LISSON

Netzwerk: European Young Engineers

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11., jul
Um dem Europäischen Gedanken mehr Profil zu geben, hat sich mit den European Young Engineers (EYE) ein nationenübergreifendes Netzwerk etabliert, das den Erfahrungs- und Wissensaustausch zukünftiger Fach- und Führungskräfte fördert. Die länderübergreifende Vernetzung von Ingenieuren, die Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen in Europa sowie europaweite Mobilität stehen bei den European Young Engineers im Blickpunkt.

Eine persönliche Mitgliedschaft gibt es bei EYE nicht. Mitglieder sind Ingenieurvereinigungen, darunter auch der VDI. Über EYE-Veranstaltungen informiert der VDI auf seinen Webseiten sowie im Newsletter.

Sollten Sie an der Teilnahme eines EYE Kongresses interessiert sein, hilft Ihnen Ihr örtlicher VDI-Bezirksverein gerne weiter. VDI/jul

INFO

► www.e-y-e.eu



Es gibt viele erfolgreiche Arten von Netzwerken. EYE ist das für junge Ingenieure in Europa. Foto: Fotolia



Zukunft bewegen.



Mandy Joseph, Bauingenieurin



„Als Ingenieurin bei der DB übernehme ich herausfordernde Aufgaben in einem starken Team. Und nutze vielfältige Karrieremöglichkeiten.“

Die Deutsche Bahn ist ein weltweit führendes Mobilitäts- und Logistikunternehmen. Unsere Tochter DB Netz AG betreibt und unterhält das größte und komplexeste Schienennetz in Europa. Sie erstellt den Fahrplan und sorgt für einen sicheren Bahnbetrieb – und das für rund 39.000 Züge pro Tag. Mit innovativer Technik sowie gezielten Neu- und Ausbaumaßnahmen wird das Schienennetz der Zukunft kontinuierlich weiterentwickelt.

Wir suchen zum nächstmöglichen Termin bundesweit Hochschulabsolventen (w/m) der Ingenieurwissenschaften folgender Bereiche für unser Direkteinstiegsprogramm:

Bauingenieure, Elektroingenieure, Wirtschaftsingenieure

Unser Direkteinstieg bietet Ihnen neben spannenden Aufgabenfeldern einen sicheren Arbeitsplatz sowie vielfältige Entwicklungsperspektiven in Fach- und Führungsaufgaben. Unterstützen Sie uns als Ingenieur Infrastruktur bei Bau und Instandhaltung des komplexesten Schienennetzes Europas oder arbeiten Sie als Planungsingenieur, z. B. in der Fachplanung für den Oberbau oder in der Leit- und Sicherungstechnik. Als Projektingenieur übernehmen Sie die Verantwortung für Infrastrukturprojekte und nehmen z. B. als Bauherrenvertreter Auftraggeberfunktionen wahr.

Ihr Profil:

- abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor/Master/Diplom)
- praktische Erfahrungen, ggf. abgeschlossene Berufsausbildung
- hohe Kommunikations- und Teamfähigkeit

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung unter Angabe der Ausschreibungsnummer 110810 (Ingenieur Infrastruktur), 110806 (Planungsingenieur) oder 110805 (Projektgenieur), des Ortes, an dem Sie arbeiten möchten, Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins und Ihrer Gehaltsvorstellung.

Fragen beantwortet Ihnen unser Team Nachwuchsgewinnung gern montags bis freitags von 10:00 bis 11:00 Uhr und von 15:30 bis 17:00 Uhr unter der Telefonnummer 069 265-54334.

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Online-Bewerbung finden Sie in unserer Stellenbörse (unter Eingabe der Ausschreibungsnummer) unter www.deutschebahn.com/karriere.

Berufsziel Offizier – Ingenieure gesucht

Seit dem 1. Juli muss sich die Bundeswehr selbst um ihren Rekruten-Nachwuchs kümmern, und das wird ganz schön schwierig. An angehenden Offizieren hingegen mangelt es noch nicht. Knapp sind nur Ingenieure. Ohne sie droht so mancher wehrtechnischen Kooperation mit der Industrie das Aus.

Christine Demmer

VDI nachrichten, Wiesbaden, 14. 10. 11, Jul
Jens Grabowski, 37, ist Major und Wirtschaftsingenieur – in dieser Reihenfolge. Der Norddeutsche dient seit seinem 18. Lebensjahr bei der Bundeswehr. Aus denselben Gründen, wie sie auch heute noch von Abiturienten genannt werden: „Nach dem Abitur hatte ich keine Lust aufs Lernen, wollte finanziell unabhängig sein und beruflich etwas mit Menschen machen.“

Die Option aufs Studium hatte sich Grabowski aber offenhalten wollen. Deshalb verpflichtet er sich wie alle künftigen Berufssoldaten zunächst als Zeitsoldat für zwölf Jahre. „Damit hatte ich eine klare Perspektive“, sagt der Offizier, „ich wusste von Anfang an, dass ich später studieren würde.“

Während des Studiums an der Bundeswehrhochschule in Hamburg oder München erhalten die Offiziere ihre vollen Bezüge. Ein Leutnant kann etwa mit dem doppelten BaFög-Höchstsatz rechnen. Das Studienangebot umfasst zahlreiche Fächer, Betriebswirtschaft, Informatik, Ingenieurwesen, aber auch Geschichte und Politik.

„Wir haben für jeden ein Angebot“, versichert Peter Beeger, Leiter des Personalmarketing im Bundesministerium der Verteidigung,

Freilich nicht ohne Hinweis auf die staatstragende Aufgabe der Bundeswehr: „Wer zu uns kommt, soll nicht nur Ingenieur werden oder Geschichte studieren wollen, sondern er oder sie soll auch Soldat beziehungsweise Soldatin werden wollen. Das verlangt Einsatzbereitschaft und Mobilität.“ Und die Bereitschaft, an Waffenmissionen der Bundeswehr teilzunehmen, Stichwort Afghanistan.

Schreckt das die Bewerber ab? „Nein, das Interesse ist gleich hoch geblieben“, sagt Beeger, „nur ist die Auseinandersetzung mit dem Thema seit den Einsätzen intensiver geworden.“ Was nichts anderes heißt, als dass sich junge Männer und Frauen des Preises für das

komplett finanzierte Studium durchaus bewusst sind.

Drei Monate dauert die Grundausbildung, acht Monate der anschließende Offizierlehrgang, als nächstes folgt ein sechsmonatiger Einsatz bei der Truppe, und

Nur etwas weniger als ein Viertel aller Soldaten verpflichtet sich für sein ganzes Berufsleben

dann erst beginnt das Studium. Bis zum Bachelor sind drei Jahre vorgesehen. „Danach sieht man weiter“, sagt Beeger, zuständig für zivilberufliche Qualifikation und damit oberster Berufsförderer im Bundesverteidigungsministerium, „es hängt vom Studienerfolg ab,

ob es mit einem Masterstudium weitergeht.“ Dafür sind weitere zwölf Monate vorgesehen.

Über die Verteilung von Bachelor- zu Masterabschlüssen kann Göbbels nichts sagen. Nur so viel: „In der Regel studieren unsere Offiziere 48 Monate.“ Spätestens nach fünf Jahren und drei Monaten geht der Bachelor oder Master in die Truppe zurück und hat, falls er oder sie sich nicht doch für den Bund als Lebensaufgabe entscheidet, weitere fünf Jahre und neun Monate Dienst an der Waffe vor sich.

In welchen Teil der Streitkräfte die Soldaten entsandt werden und an welchen Standort, entscheidet die zentrale Personalführung. „Die Soldaten können Wün-

sche äußern, und die werden auch nach Möglichkeit berücksichtigt“, sagt Göbbels, „aber es gibt nun mal bestimmte Standorte, an die alle wollen, und es gibt Standorte, die weniger beliebt sind. Außerdem kann zum Beispiel ein Hubschrauberpilot nur an einen Standort, an dem es auch Hubschrauber gibt. Wir müssen dafür sorgen, dass alle Planstellen mit den richtigen Qualifikationen besetzt werden.“

1600 neue Offiziersanwärter will Peter Beeger vom Personalmarketing jedes Jahr einstellen. Das sind jährlich 400 weniger als bisher, die Truppe wird also auch an der Spitze kleiner. Geschuldet ist das nicht nur der Finanznot, sondern auch dem demografischen Wandel. „Bisher sieht die Bewerberlage noch gut aus“, sagt Beeger, „aber aufgrund der demografischen Entwicklung wissen wir, dass es schwieriger werden wird.“

Nur etwas weniger als ein Viertel aller Soldaten haben sich für ihr ganzes Berufsleben verpflichtet. Die meisten Offiziere verlassen nach vier, acht oder zwölf Jahren die Bundeswehr. „Ein großer Teil unserer Qualifizierungsmaßnahmen zielt darauf ab, den jungen Menschen den Sprung ins Zivilleben zu erleichtern“, erläutert Joachim Göbbels.

Die Regeln sind klar. Wer bei der Bundeswehr studieren will, muss einschließlich des Studiums 13 Jahre Dienst leisten. Danach haben die Soldaten noch Anspruch auf eine zweijährige Berufsförderung. Wer nicht studiert, kann nach zehn Jahren die Truppe verlassen und bis zu fünf Jahre lang bezahlt lernen, was er will, Opernsänger, Imker, Steuerberater oder Ingenieur.

„Wer zu uns kommt, soll nicht nur Ingenieur werden wollen, sondern soll auch Soldat beziehungsweise Soldatin werden wollen“

Gefördert wird sogar eine Berufsaus- oder -weiterbildung im Ausland. „Es gibt gewisse Kostenhöchstgrenzen“, schränkt Göbbels ein, „dann muss man die Detailfragen klären, aber prinzipiell ist alles möglich. Unsere Zahlen sagen uns allerdings, dass die meisten Soldaten auf Zeit eine Berufsausbildung im Umland anstreben.“

Jens Grabowski ist bei der Truppe geblieben. Als Wirtschaftsingenieur in einer Instanzengruppe hält er heute Funktion und Finanzen zusammen, so, wie das auch ein Wirtschaftsingenieur in der Industrie tun muss. Nur darf er sich bereits mit 58 Jahren in die

Pension verabschieden, was das Soldatenrisiko für ihn kalkulierbar werden lässt. „Wer Offizier werden will, muss sich im Vorfeld klar sein, was von einem erwartet wird“, erklärt der Stralsunder. „Man muss wissen, dass man unter Umständen sein Leben aufs Spiel setzt. Wer das nicht will, soll zu Hause bleiben.“

Auch der zivile Bereich, die Verwaltung der Bundeswehr, sorgt sich vor dem angekündigten Fachkräftemangel. „Bei Ingenieuren und Technikern werden die Auswirkungen besonders deutlich“, seufzt Eric Schnell, zuständig für Personalwerbung im gehobenen und höheren technischen Dienst. „Wir brauchen jährlich eine gewisse Anzahl von Nachwuchskräften, allein schon, um die Zusammenarbeit mit der Industrie sicherzustellen.“

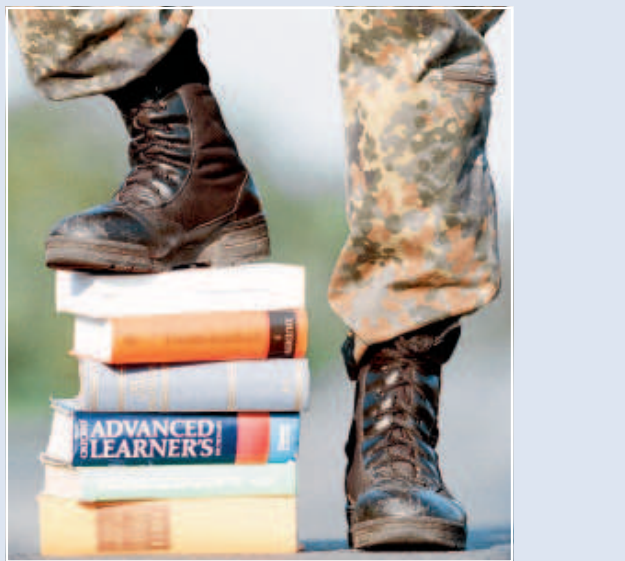
Jets, Hubschrauber, leichtes und schweres Kriegsgeschütz werden immer in Kooperation mit der wehrtechnischen Industrie entwickelt und gebaut. „Für die fachliche Begleitung dieser komplexen Vorhaben benötigen wir technisches Personal, vor allem aus der Informationstechnik und Elektronik, aus dem Schiffs- und Schiffsmaschinenbau und der Luft- und Raumfahrtstechnik. Ohne dieses Fachpersonal laufen wir Gefahr,

dass die Technik auf dem Hof stehen bleibt.“

Seit 2009 nimmt die Bundeswehr die Ausbildung von Ingenieuren für den gehobenen technischen Dienst in die eigenen Hände. In München und Mannheim wurden spezielle Bachelor-Studiengänge Wehrtechnik eingerichtet, in denen zukünftige Offiziere gleichzeitig die Laufbahnausbildung als Beamter und das Fachstudium absolvieren – ebenfalls bei voller Bezahlung.

Allerdings muss niemand studieren, der unbedingt Offizier werden will. Im September 1996 hatte Abiturient Stephan Podolski, heute 35, erst mal nur gucken wollen; er ließ sich als Wehrpflichtiger einziehen. Schon nach wenigen Wochen gab er seine Bewerbung als Offiziersanwärter ab. „Ich habe schnell gemerkt, dass ich hier Spaß haben würde“, führt Podolski seine Argumente geordnet ins Feld, „man ist mit jungen Menschen zusammen, darf schon in jungen Jahren führen, und ein bisschen Abenteuer ist auch dabei.“ Zum Studium hätte er seine Einheit verlassen müssen, das wollte er nicht.

Trotzdem ist auch Podolski Major geworden und kann etwa in zweieinhalb Jahren zum Oberstleutnant aufsteigen. „Die Länge der Wartezeiten zwischen den Beförderungen ist von Dienstgrad zu Dienstgrad unterschiedlich“, erläutert Podolski, „aber weil der Ablauf vom ersten Tag an bekannt ist, weiß man genau, worauf man hinarbeitet.“ Und was nicht planbar ist, wird wenigstens mit schnelleren Beförderungen belohnt. Nach jedem Auslandseinsatz, ob zivil oder robust, geht es einen Schritt nach oben auf der Treppe der Truppe.



Wer bei der Bundeswehr studiert, muss einschließlich des Studiums 13 Jahre Dienst leisten.

Foto: imago



Die Bundeswehr sucht akademischen Nachwuchs. An Offizieren mangelt es hingegen bisher nicht. Foto: szphoto

INFO

www.bundeswehr-karriere.de



Technische und ökonomische Kenntnisse sind beim Im- und Export zu hoher See gefragt. Der Hamburger Studiengang hilft auf die Sprünge. Foto: dpa

Manager für die hohe See

Hier Kaufleute, da Techniker – dieses Berufsbild ändert sich in der maritimen Branche rasant. In Hamburg vermittelt ein neuer Aufbaustudiengang Ingenieuren Managementwissen.

Wolfgang Heumer

VDI Nachrichten, Bremerhaven, 14. 10. 11, ws

Ob an Bord oder im technischen Betrieb an Land: Ohne Ingenieure läuft in der Schifffahrt (fast) gar nichts. „Ingenieure bringen neben ihrem technischen Wissen vor allem analytischen Verstand mit“, sagt Orestis Schinas. Der griechische Gelehrte weiß, wovon er spricht. Er hat an der TU Athen Schiff- und Maschinenbau studiert und nach

dem Diplom auch noch zum Dr.-Ing. promoviert: „Was Ingenieure allerdings nicht so gut beherrschen, ist das Finanzwissen und das Netzwerken.“

Beides können Techniker aus der Schifffahrtsbranche jetzt mithilfe von Schinas an der Hamburg School of Business Administration lernen. Dort startet in Kürze

Studienangebot schließt Lücke zwischen praktischer Erfahrung und universitärer Bildung

der MBA-Studiengang (Master of Business Administration) Shipping. Als berufsbegleitendes Aufbaustudium richtet sich das neuartige Angebot an erfahrene Praktiker der maritimen Wirt-

schaft: „Das können natürlich auch Schifffahrtskaufleute sein“, betont Schinas.

Traditionell rekrutieren die deutschen Reedereien, Makler, Befrachter und Schiffsagenten ihr Personal entweder aus klassischen Kaufmannsberufen oder aus den unterschiedlichen Ingenieurstudiengängen. „Das unterstreicht den Wert der dualen Ausbildung bei uns“, bestätigt der stellvertretende HSBA-Geschäftsführer, Alexander Neunzig.

Allerdings: „Im Zuge der Globalisierung begegnen unsere Schifffahrtsexperten im Ausland immer häufiger akademisch ausgebildeten Fachkräften mit umfassenden Kenntnissen beispielsweise in Betriebswirtschaftslehre oder Controlling“, sagt Neunzig. Schinas

ist sogar überzeugt, dass die Spitzenposition griechischer Schifffahrtsunternehmen auf den hohen Akademisierungsgrad zurückzuführen ist.

Das neue Studienangebot in Hamburg soll nun die Lücke zwischen praktischer Erfahrung und universitärer Bildung schließen. „Das Studium ist bewusst berufsbegleitend angelegt“, sagt Schinas.

Zugelassen werden sowohl Bewerber mit akademischer Vorbildung als auch solche, die bislang keine Hochschule von innen gesehen haben. Innerhalb des Bewerbungsverfahrens wird bei beiden Interessentengruppen das tatsächliche Branchenwissen abgefragt – und das ist entscheidend für die Zulassung.

MBA-STUDIENGANG

Uni-Abschluss ist nicht zwingend nötig

- Der MBA-Studiengang Shipping an der Hamburg School of Business Administration (HSBA) startet zum Wintersemester. Als berufsbegleitendes Aufbaustudium richtet sich das Angebot an erfahrene Praktiker der maritimen Wirtschaft. Auch Fachleute ohne Hochschulabschluss sind willkommen. Die Studiengebühr beträgt 15 000 €. Die Teilnehmerzahl ist auf 30 Studierende beschränkt. Leiter der zwei Jahre alten Maritime Business School an der HSBA ist Orestis Schinas. ws

Je nach Studiendauer – ein oder zwei Jahre – absolvieren die 30 Studenten pro Jahrgang sechs oder zwölf Vollzeit-Studienwochen pro anno. „Damit kann man dieses Studium auch parallel zu Arbeit und Familie bewältigen“, meint Schinas.

Mit 450 Vorlesungsstunden ist die bei der Handelskammer Hamburg angesiedelte HSBA an die untere Grenze des nach dem Hamburger Hochschulgesetz zulässigen gegangen. „Das bedeutet, dass die Teilnehmer sehr viel Arbeit investieren müssen“, meint Schinas.

Die Inhalte, die den Studenten geboten werden, entsprechen dem, was in der globalisierten Wirtschaft aktuell gefordert ist: Management-Tools, Wissen über internationale Finanzierungswege, Logistik-Kenntnisse und weitere

Skills: „Im Mittelpunkt steht grundsätzlich die Frage: Wie kann ich das Geschäft meines Arbeitgebers weiterentwickeln?“, fasst Schinas zusammen. Mit dem gewonnenen Wissen könnten die Studenten sowohl ihrem Unternehmen nützen als

Die MBA-Ausbildung führt Studenten zu den Hafen- und Schifffahrtsmetropolen London, Dubai und Piräus

auch den eigenen Markt wert steigern.

Ein solches Angebot hat seinen Preis. 15 000 € Studiengebühr kassiert die HSBA für das neue Angebot, das es in dieser Form den Angaben zufolge zumindest in Deutschland noch nicht gibt.

Für den Preis bekommen die Studenten allerdings auch Einmaliges geboten: Sie erleben nicht nur in Hamburg Vorlesungen mit namhaften Referenten aus renommierten Unternehmen. Die Ausbildung führt sie in jeweils ein- oder zweiwöchigen Modulen auch in die Hafen- und Schifffahrtswirtschaft von London, Dubai und Piräus ein.

Neben umfassendem internationalen Fachwissen lernen die Teilnehmer dort etwas, bei dem laut Schinas vor allem Ingenieure Nachholbedarf haben: „Netzwerken. Hier und auch bei den Vorlesungen in Hamburg können sie Kontakte knüpfen, die in der globalisierten Welt unverzichtbar sind.“

INFO

www.hsba.de

Bring die Welt in Sicherheit!



B. Eng. Frauke Fischer
Prüfingenieurin
Niederlassung Reutlingen

Unser Team braucht Verstärkung: Prüfingenieure gesucht.

Unsere Welt braucht Sicherheit – deshalb: Komm als Prüfingenieur/in in unser Team! Bundesweit suchen wir FH-/Uni-/DH-Absolventen der Fachrichtungen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik oder Mechatronik, die uns in den Bereichen Prüfwesen und Gutachten verstärken. Bewirb dich jetzt bei uns! Nähere Infos unter www.bringdielweltinsicherheit.de

www.dekra.de

Automotive

Industrial

Personnel

DEKRA

OFFIZIELLER TECHNISCHER PARTNER



Forschen, wie das Neue in die Welt kommt

Große Fachkompetenz, gepaart mit Neugierde und der Bereitschaft, sich mit neuen Themen, neuen Technologien und anderen Disziplinen zu beschäftigen: Wer bei diesen Anforderungen zustimmend mit dem Kopf nickt, könnte beim Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung (ISI) einen idealen Arbeitgeber finden.

Wolfgang Schmitz

VDI nachrichten, Karlsruhe, 14. 10. 11, ws
Tief in der Forschung und doch nahe an der Umsetzung. Dieses Label darf sich das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI anheften. Die mehr als 190 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen blicken in die Zukunft, sie erforschen die bunte Palette an Auswirkungen: die Innovationen auf Menschen und Organisationen haben – ob in wirtschaftlicher, ökologischer, sozialer oder politischer Hinsicht. Technik ist in diesem Mosaik nur ein – wenn auch bedeutender – Baustein.

Die fraunhofer-interne Diskussion setzt nicht selten schon beim Begriff „Innovation“ ein. ISI-Wissenschaftler Hans-Dieter Schat be-



Älteren Menschen das Leben zu erleichtern, ist eine große Herausforderung des demografischen Wandels. Die Wissenschaftler im Fraunhofer ISI haben sich auch dieser Aufgabe verschrieben. Foto: dpa

schreibt das am Beispiel des Personalmanagements im Unternehmen: „Ein Kollege von mir, ein Psychologe, betrachtet die Sachlage vornehmlich aus der Perspektive des Menschen: Setzt man einen Mitarbeiter im Unternehmen optimal ein, so wird das dem gesamten Prozess guttun. Aus meiner Perspektive des Soziologen schließe ich die Technik und die Organisation in die Betrachtung ein.“ Diese verschiedenen wissenschaftli-

chen Blickwinkel bergen viel Diskussionspotenzial, sie sind aber auch das Erfolgsgeheimnis des Karlsruher Fraunhofer-Instituts.

Neben der Innovation hat sich die Demografie als festes, übergeordnetes Thema etabliert, das in allen Projekten immer wieder auftaucht. So etwa bei der Wasserinfrastruktur einer Großstadt: Bevölkerungszahl, Nutzergeohnheiten, Altersstruktur und Wanderungsbewegungen sind einige von

zahlreichen Aspekten, die das interdisziplinäre Team aus Sozialwissenschaftlern, Chemikern, Psychologen, Ökonomen, Naturwissenschaftlern und Ingenieuren beim Fraunhofer ISI zu beachten hat, um in die Frage zu münden: Welche neuen Technologien und Organisationsmodelle brauchen wir, um die vermuteten Probleme in den Griff zu bekommen?

„Ein Hardcore-Bauingenieur, der in Beton denkt

und nicht darüber hinaus, ist bei uns fehl am Platze“, sagt der stellvertretende Institutsleiter und promovierter Ingenieur Harald Hiessl. „Leute, die sich bei uns bewerben, müssen an interdisziplinären Lösungsansätzen interessiert sein. Sie müssen Wechselwirkungen erkennen und daran interessiert sein, wie das Neue in die Welt kommt.“

Viele Fachleute, oft seien es Ingenieure, sträuben sich häufig gegenüber dem Neuen, dem Unbekannten. „Wer mit einer bestimmten Technik vertraut ist und andere Technologien von vornherein ablehnt, muss hier umdenken. Sonst verrennt er sich.“

Die Mitarbeiter des Fraunhofer ISI richten sich nach den Wünschen der Kunden, denn sie forschen im Auftrag von Unternehmen, Kommunen, Regierungen und Parteien – welt-

Foto: Fraunhofer ISI



„Jeder unserer Mitarbeiter ist sein eigener kleiner Unternehmer.“

Harald Hiessl, stellvertretender Leiter des Fraunhofer ISI

weit. Hiessl: „Jeder unserer Mitarbeiter ist sein eigener kleiner Unternehmer. Jeder Wissenschaftler ist angewiesen, selbst Finanzmittel zu akquirieren, um die Fragestellungen zu bearbeiten. Wir haben keine hauptamtlichen Akquisiteure.“

Das ISI richtet sich stark nach den Bedürfnissen des Marktes, schließlich finanzieren sich die Karlsruher Forscher zu rund 80 % über Drittmittel.

Das 1972 gegründete In-

stitut sucht infolge der großen Nachfrage nach Forschungsleistungen fast ständig neue Mitarbeiter. Und das nicht, weil es als Durchlauferhitzer für die Karriere in der Wirtschaft gilt, sondern weil die Nachfrage groß ist und die Themen an Komplexität gewinnen. Hiessl: „Dabei ist die Konkurrenz größer geworden, weil die in der Vergangenheit grundfinanzierten Großforschungseinrichtungen sich zunehmend über

Drittmittel finanzieren. Es ist nicht nur ein intensiver Wettbewerb um Köpfe, sondern auch um Forschungsausschreibungen.“

Gottlob habe der Staat während der Wirtschaftskrise die Forschungsfonds nicht zurückgefahren, sondern aufgestockt. „Früher ging die Politik in solchen Fällen mit dem Rasenmäher zu Werke“, erinnert sich Hiessl.

Mit Besorgnis schaut man allerdings auch beim Fraunhofer ISI auf den Fachkräftemangel in den technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen. Auf eine Stellenausschreibung in diesem Segment kommen zehn Bewerbungen, auf eine ISI-Stelle als sozialwissenschaftlicher Mitarbeiter bewerben sich hingegen deutlich mehr als 100 Kandidaten.

Das größte Pfund, mit dem das Fraunhofer ISI im Wettbewerb wuchern kön-

FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR SYSTEM- UND INNOVATIONSFORSCHUNG

ISI-Forschung im Dienste der Gesellschaft

Das Leistungsangebot des Fraunhofer ISI für seine Kunden ist in sechs Competence Center (CC) gegliedert:

- ▶ Das CC **Energiepolitik und Energiesysteme** analysiert technische, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte nachhaltiger Energiesysteme.
- ▶ Das CC **Industrie- und Serviceinnovationen** erforscht, wie technische und organisatorische Innovationen den Produktionsstandort Deutschland sichern.
- ▶ Das CC **Innovations- und Technologie-Management und Vorausschau** entwickelt Methoden zur Identifikation und Analyse langfristiger Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Technologie.
- ▶ Das CC **Nachhaltigkeit und Infrastruktursysteme** analysiert Voraussetzungen und Möglichkeiten zur Emissionsreduktion, der Verbesserung der Ressourceneffizienz und der Nachhaltigkeit von Infrastruktursystemen.
- ▶ Das CC **Neue Technologien** analysiert Potenziale, Auswirkungen und Gestaltungsbedingungen neuer Technologien und entwickelt Handlungsoptionen.
- ▶ Das CC **Politik und Regionen** untersucht die Funktionsweisen sowie den Wandel von Forschungs- und Innovationssystemen. isi/ws

▶ <http://isi.fraunhofer.de/isi-de/index.php>

Manufacturing / Engineering



Procter & Gamble ist eines der führenden Konsumgüterunternehmen der Welt. In Deutschland sind wir inklusive Wella, Gillette und Braun mit ca. 14.000 Mitarbeitern an 16 Standorten vertreten.



Auf der Suche nach Innovation?

Für unsere **TESTSIEGER** von morgen

suchen wir für unsere deutschen Standorte StudentenInnen, AbsolventenInnen sowie IngenieureInnen, die am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen aus den Bereichen:

Maschinenbau / Mechatronik
Elektrotechnik
Verfahrenstechnik
Wirtschaftsingenieurwesen
Feinwerk- und Kunststofftechnik



www.pgcareers.com/technical-ger

Besuchen Sie uns auf Facebook

A NEW CHALLENGE EVERY DAY™
Always ready. Always improving.

P&G

ne, so Hiessl, sei das Bündel aus einmaliger Interdisziplinarität, großer Kompetenz in der Politikberatung – wie etwa die Mitarbeit beim Kyoto-Prozess belegt –, wissenschaftlicher Unabhängigkeit trotz großer Kundenanähe sowie nicht zuletzt dem exzellenten Ruf des Instituts. „Auch wenn die finanziellen Reize nicht so ausgeprägt sind wie in der Industrie: Warum kommen die Leute zu uns?“, fragt Thomas Reiß, Leiter Competence Center Neue Technologien, und gibt die Antwort selbst: „Was wir tun, hat Relevanz. Man arbeitet nicht für das Bücherregal oder für den Papierkorb. Man arbeitet an Ergebnissen, die jemand nutzen möchte. Das schafft Befriedigung.“

Dass die ein oder andere wissenschaftliche Erkenntnis dann doch im Bücherregal landet, ist gerne gesehen. „Wir erwarten von un-

Harald Hiessl: „Die Globalisierung verändert auch unser Forschungsumfeld und unsere Themen“

seren Mitarbeitern, dass sie auch publizieren“, erläutert Harald Hiessl.

Öffentlich werden die Resultate aber auch, wenn sie „im praxisorientierten Umfeld“ gezeigt werden, etwa im Rahmen einer Präsentation in einem Unternehmen. „Das erfordert eine andere Sprache“, sagt Harald Hiessl und denkt an die Fähigkeit, Laien wissenschaftliche Ergebnisse ins Ver-

ständliche zu „übersetzen“.

Der sehr gute Ruf basiert nicht zuletzt auf der hohen Qualität, die sich Mitarbeiter des Fraunhofer ISI über ihre Promotionen angeeignet haben. Hiessl: „Es ist nicht selten, dass wir nach erfolgreichen Promotionen die frischgebackenen Doktoren in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen.“

In den mit erfahrenen Wissenschaftlern durchsetzten Teams reift der Nachwuchs, bis er womöglich eine Projektleitung übernimmt oder die eines Competence Centers.

Bis es so weit ist, haben Mitarbeiter des Fraunhofer ISI internationale Luft geschnuppert, sich auf Messen und Kongressen neue Anregungen geholt oder im eigenen Haus mit Gastwissen-

schaftlern aus der ganzen Welt zusammengearbeitet. Hiessl: „Die Globalisierung verändert auch unser Forschungsumfeld und unsere Themen.“ Kooperationen mit Brasilien, Russland, China, Indien oder mit europäischen Kommissionen stünden immer wieder auf der Tagungsordnung. Thomas Reiß hat im Zuge dieser Entwicklung einen Trend festgestellt: „Neue technologische Entwicklungen werden häufig zunächst von Europa aufgegriffen, um dann von Europa auf den nationalen Kontext übertragen zu werden.“ Thomas Reiß lässt keinen Zweifel, wie sehr er seine Tätigkeit schätzt: „Ich kann mir kaum eine Arbeitsstelle vorstellen, auf der man so schnell so viel Impact erzeugen kann.“

Eigenverantwortung in bunt gemischtem Team

Jutta Niederste-Hollenberg hatte nach dem Studium des Bauingenieurwesens mit den Schwerpunkten Wasserwirtschaft und Umwelttechnik an der Universität Hannover an der TU Hamburg-Harburg promoviert. Seit September 2008 forscht sie am Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI. Warum sie das mit großer Begeisterung tut, erklärt Jutta Niederste-Hollenberg im Interview.

Ist der nötige wissenschaftliche Freiraum gegeben?

Eigenverantwortliches Arbeiten ist wesentliches Element. Das schafft lokal, zeitlich und thematisch Freiräume. Man kann im Rahmen der ISI-Themen und der strategischen Ausrichtung selbst Projekte akquirieren, die man für interessant und relevant hält. Die Ausstattung ist so, dass man auch von unterwegs – bei häufigen Dienstreisen durchaus ein Vorteil – erreichbar ist und arbeiten kann. Das macht es manchmal schwer abzuschalten und es sich zu gestatten, nicht erreichbar zu sein. Wahrscheinlich ist das aber eine generelle Herausforderung in einer multimedialen Gesellschaft. Für mich überwiegen hierbei aber eindeutig die Vorteile der größeren Freiheit und Flexibilität.

Wie sieht Ihre weitere Karriereplanung aus?

Im Moment fühle ich mich sehr wohl am Fraunhofer ISI. Ich lerne nach wie vor viel – für mich ein wichtiges Kriterium – und weiß sehr zu schätzen, dass hier Eigenverantwortung und Teamarbeit in einem guten Arbeitsklima zusammenreffen.



„Fraunhofer ist für die Mitarbeiter eine gute Referenz im Lebenslauf.“

Jutta Niederste-Hollenberg, Fraunhofer ISI.

VDI Nachrichten, Karlsruhe, 14.10.11, ws


Wolfgang Schmitz

VDI Nachrichten: Warum haben Sie sich für das Fraunhofer ISI entschieden?

Niederste-Hollenberg: Fraunhofer liegt im bundesweiten Arbeitgebervergleich immer sehr weit vorn. Es ist international tätig und genießt einen sehr guten Ruf. Damit ist Fraunhofer für die Mitarbeiter natürlich auch eine gute Referenz im Lebenslauf.

Was schätzen Sie an der Arbeit im Institut, was könnte besser, anders sein?

Ein wirklich großer Vorteil am Fraunhofer ISI ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit unterschiedlichster Fachrichtungen. Vertreter und Vertreterinnen aus Sozial-, Natur-, Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften arbeiten gemeinsam an Projekten. Das ist gut für die Projekte und für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter, die in der intensiven Zusammenarbeit voneinander lernen. Dabei ist die Palette der Themen so breit, dass man weit über das eigene Fachgebiet hinaus den wissenschaftlichen Diskurs und die Inhalte mitbekommt.



SIE SUCHEN MESSBAR MEHR?

- Arbeitsplatzsicherheit, da unbefristete Festanstellung
- Fundierte und unterstützte Einarbeitung
- Innovatives Unternehmen
- Internes Schulungsangebot
- Kollegiales Arbeitsklima
- Aktive Mitgestaltung der Teamziele und vieles mehr

Dann kann die dataTec Gruppe Ihre berufliche Heimat werden.

In Ihnen finden wir ab sofort in Vollzeit einen

- **Vertriebsingenieur im Innendienst (m/w)** zum Ausbau unserer Vertriebsaktivitäten und zur Intensivierung der Kundenkontakte für den Bereich „Elektronische Messtechnik von Agilent Technologies“.
- **Vertriebsingenieur im Außendienst (m/w)** zum Ausbau unserer Vertriebsaktivitäten und zur Intensivierung der Kundenkontakte für den Bereich „Elektronische Messtechnik von Agilent Technologies“.

Ausführlichere Stellenbeschreibungen und weitere Jobangebote unter www.datatec.de/jobs

dataTec – Ihr Spezialist für Mess- und Prüfgeräte
Ferd.-Lassalle-Str. 52 • 72770 Reutlingen • 07121 / 51 50 50 • www.datatec.de



Management Know-how für Ihre Karriere

Berufsbegleitende MBA-Programme für Ingenieure

- MBA Engineering Management**
- MBA Innovation Management**
- MBA IT Management**

- Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis
- Intensive Betreuung durch Dozenten und Experten aus der Praxis
- Kostenfreie Probevorlesung

Nähere Informationen erhalten Sie unter
Tel.: 0621 150 207 - 0 und Email: info@gsmn.de

www.gsmn.de



Bringen Sie Ihre Karriere auf Kurs!



INTERNATIONAL SCHOOL OF MANAGEMENT

- International
- Praxisorientiert
- Kompakt
- Persönlich

Campus Dortmund | Frankfurt/Main | München | Hamburg

Master of Arts / Master of Science

International Management | Strategic Marketing Management
Finance | International Transport & Logistics
Strategic Tourism Management

MBA-Studiengänge

General Management | Energy Management

Weitere Informationen unter www.ism.de

Chancen nutzen – berufsbegleitend studieren.



Nutzen Sie die Vorteile eines Fernstudiums und informieren Sie sich über unsere Studiengänge

- Facility Management (B. Eng.)**
- Wirtschaftsingenieurwesen (B. Eng.)**
- Sonderstudiengänge Technik und Wirtschaft (B. Eng.)**
- General Management (B. Eng.)**

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.
Infoline: 040 / 350 94 360
(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

www.hamburger-fh.de



Vom Kostenfaktor zum umgarnten Spezialisten

Es gibt viele gute Weiterbildungen, die sich lohnen. Aber meist in erster Linie für den Arbeitgeber, da sie sich nah an der betrieblichen Praxis orientieren. Um den eigenen Marktwert zu heben, sollten sich junge Ingenieure auch über eine Weiterbildung Gedanken machen, die sie für andere Arbeitgeber interessant macht.

Elena Winter

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, ws
Jedes Wissen, jedes Können ist ausbaufähig. Dessen war sich schon Michelangelo bewusst. „Ich lerne noch“, sagte der weltberühmte Baumeister und Bildhauer angeblich im hohen Alter.

Die Erkenntnis gilt auch heute – fürs Leben wie für den Beruf. Viele Unternehmen investieren deshalb in die solide Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Andere hingegen vernachlässigen das Thema und verspielen sich womöglich nicht nur qualifiziertes und motiviertes Personal, sondern auch ein großes Stück Wettbewerbsfähigkeit.

Laut einer Umfrage des VDI Wissensforums im Rahmen der Weiterbildungsinitiative „VDI-educating“ bemängeln mehr als die Hälfte (55,3 %) der technischen Fach- und Führungskräfte das Weiterbildungsangebot in ihrem Unternehmen. Berücksichtigt wurden die Branchen Fahrzeugindustrie, Maschinen- und Anlagenbau, Kunststoffindustrie, Chemie/Pharma, Energie, Landtechnik und Bautechnik. Wo Weiterbildung gar nicht oder nur in Ausnahmefällen geboten wird, liegt dies größtenteils an den Kosten (70,7 %) oder an den zu erwartenden Fehlzeiten (46,5 %).

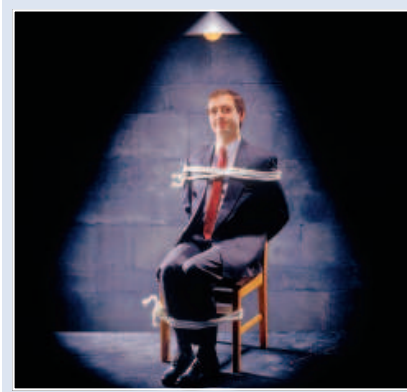
Nach Einschätzung vom Haus der Technik (HDT) scheuen sich insbesondere kleine und mittlere Unter-

nehmen vor der Investition in Weiterbildungsmaßnahmen. Stärker ausgeprägt ist die Bereitschaft hierfür in Großunternehmen, die häufig über feste Strukturen und damit auch über ein systematisches Bildungsprogramm verfügen.

Beispiel hierfür ist die Lufthansa School of Business, die den Führungskräften und dem Führungsnachwuchs bei Lufthansa in Kooperation mit Bildungsträgern eine Vielzahl an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht. Für Ingenieure im Konzern sind etwa Luftrecht und Systemschulungen als fachliche Bausteine zwingend vorgeschrieben.

Unter die so genannte „Bedarfsorientierte Weiterbildung“ bei der Lufthansa fallen Inhalte wie interkulturelles Training, Sprachen oder Betriebswirtschaft. „Weiterbildungen ergeben sich ebenso aus den mit den Vorgesetzten abgestimmten Zielvereinbarungen und dem damit verbundenen Qualifizierungsplan“, erklärt Lufthansa-Sprecher Thomas Jachnow.

Auch in anderen Unternehmen sind Bildungsmaßnahmen an die jeweilige Tätigkeit gekoppelt. Sie gehen häufig einher mit speziellen Bedingungen wie Rückzahlungsvereinbarungen im Falle einer Kündigung. „Natürlich möchten wir die Mitarbeiter nach der Weiterbildung nicht verlieren und versuchen, uns entsprechend abzusichern“,



Lassen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber nicht binden. Gehen Sie auch eigene Weiterbildungswege. Foto: Mauritius Images

bestätigt etwa Personalleiter Bernhard Weigert vom Geschäftsfeld Elektronische Systeme der ZF Friedrichshafen AG.

Weiterbildungen sind meist an die jeweilige Tätigkeit im Unternehmen gekoppelt

Ein grundsätzliches Interesse an einer langfristigen Zusammenarbeit sollte also gegeben sein. Der Konzern SolarWorld fördert ebenfalls aktiv die Weiterbildung seiner Mitarbeiter und vereinbart gelegentlich Mindestbindungsfristen. „Solche Fristen sind allerdings nur in den Fällen üblich, wenn die durchgeführte Weiterbildungsmaßnahme zeitlich oder finanziell einen gewissen Umfang überschreitet“, sagt Steffen Kretzschmar, Personalleiter bei SolarWorld am Standort Freiberg.

Ingenieure, die beim Bonner Solarriesen arbeiten, sind vor allem in den Bereichen Prozesstechnik, Engineering,

Forschung/Entwicklung und im technischen Service eingesetzt. Ihre Fortbildungsbedürfnisse sind nach Angaben von Steffen Kretzschmar sehr individuell, da auch die Einsatzgebiete sehr speziell sind. Entsprechende Schulungen werden auch hier je nach Fachgebiet angeboten und genutzt.

Finanzielle Unterstützung seitens der Unternehmen bei der Weiterbildung ist löblich. Sie birgt aber für Mitarbeiter – allen voran für Berufseinsteiger – die Gefahr, zum Spielball des Arbeitgebers zu werden. Um dem entgegenzuwirken, rät das HDT dazu, die Bedingungen der Finanzierung im Vorfeld genau abzustimmen. Auch wer sich stetig Gedanken über seine beruflichen Ziele macht, bleibt fachlich auf Kurs: „Arbeitnehmer sollten regelmäßig das ‚Ist‘ und das ‚Soll‘ ihrer Situation analysieren und nach entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen Ausschau halten“, sagt Ursula Baumeister, Geschäftsführerin beim Bildungsanbieter

WEITERBILDUNG IN DER PRAXIS

Wunsch und Wirklichkeit

- Die Förderung der Fachkompetenz nimmt bei Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen den größten Stellenwert ein (92,6 %). Personale, soziale und unternehmerische Kompetenzen bekommen vergleichsweise wenig Gewicht (44,9 %, 52,9 % und 41,7 %). Der Wunsch nach Schulungen in diesen Bereichen ist dagegen deutlich größer (75,2 %, 78,4 % und 68,8 %). E. W. Quelle: VDI Wissensforum/Umfrage „VDI-educating“

Verbund IQ (Ingenieur Qualifizierung). „Mit der individuellen Vorstellung von ihrem beruflichen Werdegang können sie dann mit dem Arbeitgeber über eine Qualifizierung verhandeln.“

Trotzdem zahlt sich eine eigenständige Investition noch am meisten aus: „Weiterbildung selbst zu finanzieren, ist eine Entscheidung, die sich immer rentiert und junge Ingenieure unabhängig macht“, bestätigt Fritz-Dieter Erbslöh vom HDT. Um sich alle Karriereperspektiven offenzuhalten, sollte aber auch in diesem Fall das jeweilige Thema mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden.

Ein solches Thema kann neben dem Fachwissen auch interdisziplinäre Inhalte betreffen. Und das sollte es in vielen Fällen auch: „Bei den Qualifizierungsmaßnahmen

„Regelmäßig das ‚Ist‘ und das ‚Soll‘ der Situation analysieren“

für unsere Nachwuchskräfte spielt die Auseinandersetzung mit sozialen Kompetenzen eine wichtige Rolle. Die Fähigkeit der Führungspersönlichkeit, die Mitarbeiter zu motivieren und anzusprechen, ist für den Erfolg eines Teams mindestens ebenso entscheidend wie die fachliche Kompetenz“, ist sich Personalar Bernhard Weigert sicher.

Weitere Softskills, die in Unternehmen wie der Lufthansa je nach Einsatzgebiet einen großen Stellenwert einnehmen, sind Verhandlungs-

führung, Moderationstechniken oder auch der Umgang mit schwierigen Arbeitsgruppen. Fundierte Kenntnisse in bestimmten Fremdsprachen oder in den Bereichen Betriebswirtschaft und Projektmanagement gehören im Arbeitsalltag vieler Ingenieure ebenfalls zum Rüstzeug. Und

die Aufzählung an Fertigkeiten ließe sich weiter fortführen – um nicht zu sagen: ewig. Schließlich lernen auch Ingenieure nie aus.

INFO

- www.vdi-wissensforum.de
- www.hdt-essen.de



INGENIEUR ODER NATURWISSENSCHAFTLER (M/W) ALS VOLONTÄR GESUCHT

VDI nachrichten ist Deutschlands meinungsbildende Wochenzeitung für Ingenieure und technische Fach- und Führungskräfte. Als einzige ihrer Art informiert sie mehr als 330 000 Leser aktuell, exklusiv und umfassend über die Themenfelder Innovation, Technik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Für die Redaktion suchen wir ab sofort

EINEN VOLONTÄR / EINE VOLONTÄRIN ZUR AUSBILDUNG ALS REDAKTEUR/IN mit dem Schwerpunkt Technik und Wirtschaft.

Wir bieten Ihnen eine zweijährige fundierte journalistische Ausbildung in unserem Verlag und ergänzend in einer renommierten Journalistenschule. Sie bearbeiten Themen im Bereich Technik, Industriepolitik, Wirtschaft und Management. Dabei recherchieren Sie in Unternehmen und Instituten, nehmen Presse- und Messtermine wahr.

Wir bieten Ihnen die Chance einer umfassenden Ausbildung in einem spannenden Beruf. Und die Aussicht auf Aufnahme ins Redaktionsteam. Wir stellen aber auch hohe Ansprüche:

- Sie haben ein Studium der Elektro- oder Nachrichtentechnik, der Energietechnik, Physik oder einen IT-Studiengang erfolgreich abgeschlossen.
- Sie bringen Neugier, Kreativität und Kontaktfreude sowie die Fähigkeit zur kritischen Analyse mit.
- Sie schreiben mit Begeisterung und können Ihr journalistisches Talent durch erste Beiträge oder Praktika belegen.
- Neben exzellentem Deutsch beherrschen Sie Englisch in Wort und Schrift.
- Ihre berufliche Zukunft sehen Sie als Mitglied eines qualifizierten, modernen Redaktionsteams.

Interessiert? Dann senden Sie uns bitte aussagekräftige Bewerbungsunterlagen zu. Möglichst mit beispielhaften Arbeiten. Und am besten sofort.

VDI Verlag GmbH
Personalabteilung
VDI-Platz 1, 40468 Düsseldorf
personal@vdi-nachrichten.com

VDI nachrichten
Das Wesentliche. Wöchentlich.

Unter www.vdi-nachrichten.com/volontariat stellt Ihnen Chefredakteur Rudolf Schulze die Zeitung und das Redaktionsteam vor.

HIGHTECH

Die Kamera merkt sich den Weg



VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, jul
GPS-Module gehören in Navigationssystemen und Smartphones zur Grundausstattung. Dort ermöglichen sie die Ermittlung des Standortes und letztlich die Berechnung von Fahrt- oder Laufstrecken. Doch immer mehr Fotokameras sind ebenfalls mit GPS ausgestattet. Zu jeder Aufnahme speichern diese Modelle die Standort-Daten, die sich anschließend vielfältig nutzen lassen.

Die automatische Einbindung in elektronische Karten (wie beispielsweise Google Earth und Google Maps) ist ebenso denkbar wie das Suchen innerhalb eines Archives nach Fotos aus einer bestimmten Region. Nicht zuletzt lässt sich die Frage „Wo war das gleich nochmal?“ beim Betrachten von Fotos schnell beantworten – was auch die Weitergabe von Ausflugstipps erleichtert.

Sony stattet das High-End-Modell seiner „Cybershot“-Reihe mit GPS-Funktionen aus: Die „DSC-HX 100V“ verfügt über eine Auflösung von 16,2 Mio. Bildpunkten und ein fest eingebautes 30-fach optisches Objektiv. Die Sony-Kamera misst 122 x 87 x 93 mm und wiegt 525 g. Sie kostet 469 €. owi

Das iPhone als Fernbedienung

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, jul
Das iPhone ist nicht nur Telefon, Fotoapparat, mobile Spielekonsole oder Kompass – es ist auf Wunsch auch eine Fernbedienung für den Fernseher oder die Soundanlage. Möglich machen es die Zusatz-Hardware „Beacon“ von Griffin Technology sowie die passende App aus dem iTunes-Store. Die App gibt's kostenlos. Mit ihr nimmt das iPhone (oder auch der iPod touch oder



das iPad) mittels Bluetooth Kontakt zum „Beacon“ auf. Die Hardware setzt die Bluetooth-Signale in Infrarot-Befehle um, sodass sich damit alle gängigen Geräte

ansteuern lassen. Mit der Software lassen sich auch verschiedene Profile, etwa für's Wohnzimmer, verwalten. Die Hardware kostet knapp 80 €. owi

TRENDS HERBST/WINTER 2011

Ein Schmuckstück für alle Fälle, bitte!

- ▶ Ein Gerät für einen Zweck? Und nur für einen vergleichsweise kurzen Zeitraum? Diese Zeiten sind vorbei. Leistungsstarke Geräte wie die neuen Ultrabooks sind nicht auf einen Nutzungszweck wie das Surfen im Internet spezialisiert, sondern ermöglichen auch unterwegs Foto- und Videobearbeitung.
- ▶ Ein Navi ist nicht nach zwei Jahren veraltet, weil das Kartenmaterial nicht up to date ist, wenn der Kaufpreis lebenslange Updates enthält. Eine digitale Kamera speichert nicht nur Fotos und Videos, sondern auch gleich den Ort, an dem die Aufnahmen erfolgt sind.
- ▶ Und bei einem „Cloudbook“ spielt die Hardware letztlich gar keine Rolle mehr, da sich die Daten in einer virtuellen „Wolke“ des Internets befinden. Aber die Tüftler rund um den Globus verleihen vorhandener Hardware auch Zusatznutzen: So wird aus einem Mobiltelefon eine Fernbedienung für Fernseher, Soundanlage & Co. owi



Die Ultrabooks kommen

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, jul
Intel hat eine neue Geräte-Kategorie definiert – die „Ultrabooks“.

Die Vorgaben sind eindeutig: Ein Ultrabook darf maximal 1,4 kg wiegen und 21 mm dick sein. Die Batteriezzeit muss mindestens fünf Stunden betragen und statt einer Festplatte kommt ein Solid State Drive (SSD) als Massenspeicher zum Einsatz. So wie beim „Portégé Z830“ von Toshiba.

Es bringt trotz seines 13,3-Zoll-Displays nur rekordverdächtige 1,12 kg auf die Waage. Bis zu 6 GByte Arbeitsspeicher und ein 128-GByte-SSD stecken in dem Toshiba-Neuling, der zudem mit einem aktuellen Core-i-Prozessor von Intel arbeitet. Ein Magnesium-Gehäuse schützt das Innenleben und soll für einen hochwertigen Eindruck sorgen. Der Preis: voraussichtlich 999 €. owi

Daten „in der Wolke“

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11, jul
Es war eine Revolution mit Ansage: Bereits seit zwei Jahren schwirren immer neue Gerüchte um ein Betriebssystem von Google durch das Internet. Jetzt sind die ersten Geräte mit dem „Chrome OS“ getauften System auf dem Markt.

Das „XE500“ von Samsung gehört zu dieser neuen Familie der „Chromebooks“.

Das Display misst 12,1 Zoll in der Diagonale, ist erfreulicherweise blendfrei und zeigt 1366 x 768 Bildpunkte. Der Internetbrowser von Google dient als Oberfläche.

Was sich nicht direkt im Internet erledigen lässt, bewerkstelligen kleine Applikationen (Apps), die sich auf dem Solid State Drive installieren lassen. Die Nutzerdaten lagern in der „Cloud“ innerhalb des Internets. So lässt sich auch von anderen Endgeräten direkt darauf zugreifen. Das XE500 kostet 399 €. owi



Ein Angebot von



Deutschlands größte Jobmesse



Mit großer TECHNOLOGY AREA und individueller Karriereberatung von VDI nachrichten (Stand E10)

Absolventenkongress

30. Nov./1. Dez. 2011, Messe Köln

>>> Jetzt zum Frühbucherpreis anmelden: absolventenkongress.de



Premium-Aussteller auf dem Kongress:



Die Region Berlin – „arm, aber sexy“

Seit 1997 hat Berlin mehr als ein Viertel seiner gewerblichen Betriebe und Arbeitsplätze verloren. Mit Bosch-Siemens Hausgeräte (BSH) hat jüngst ein weiterer Großbetrieb das Kapitel Fertigung in der Hauptstadt geschlossen. Doch BSH geht nicht ganz, sondern richtet für 50 Mio. € ein Technologiezentrum ein. Symptomatisch. Denn als F&E-Standort hat Berlin viele Vorteile. Unter anderem: Ingenieure satt.

Peter Trechow

VDI nachrichten, Berlin, 14. 10. 11, Juli
 „Die Berliner Hochschulen bilden mehr Ingenieure aus, als die Region benötigt“, sagt Dr. Werner Nickel, Geschäftsführer des VDI Landesverbands Berlin-Brandenburg. Nicht der einzige Standortvorteil, den die Hauptstadt in seinen Augen aufzuweisen hat. Die bestens vernetzte Wissenschaftslandschaft und fokussierte Förderung von Zukunftstechnologien gehören für ihn ebenso dazu, wie die Lebensqualität und Vielfalt der Spree-Metropole.

Tatsächlich hat die wiedervereinte Stadt doppelt und dreifach, was anderswo fehlt. Dazu zählen nicht nur zwei Zoos, drei Opernhäuser und Dutzende Theater – sondern auch vier Unis, sieben Hochschulen, zwei Dutzend staatlich anerkannter Privathochschulen und 70 außeruniversitäre Forschungszentren.

Ende 2010 strebten hier 147 000 Studierende ihrem Abschluss entgegen. Längst nicht alle finden danach Arbeit in der Region. Rund 240 000 Arbeitslose standen Ende März 11 000 offene Stellen gegenüber. Jeder Zehnte von ihnen unter 25



Berlin hat noch Plätze zu vergeben. Jedoch mehr Sonnenplätze als Arbeitsplätze. Foto: imago

Jahre alt – im besten Alter also.

Berlin. Stadt der Gegensätze. Während sich Tag für Tag Abgehängte vor Kaufhallen und in Parks zum Trinken versammeln, verarmte Rentner in Mülltonnen nach Pfandflaschen suchen und angesichts steigender Mieten eine schleichende Verdrängung der Armen aus den Innenstadtbereichen im Gange ist, treiben Ingenieure und Naturwissenschaftler in über 20 Technologieparks und Gründerzentren Zukunftstechnologien voran. Über 60 Betriebe und 30 Forschungszentren bilden in der Region ein Cluster für optische Technologien.

An Unis und Hochschulen gibt es Verbände für Nanophotonik, Mikrosystemtechnik und die verschiedensten Bereiche der medizinischen

Forschung und Biotechnologie. Überhaupt Life Sciences. Fast 280 Firmen aus Medizintechnik, 200 im Bereich der Biotechnologie, dazu über 20 Pharmahersteller und fast 70 Kliniken machen die Stadt zum pulsierenden Zentrum der Gesundheitswissenschaften und -wirtschaft.

„Die Berliner Hochschulen bilden mehr Ingenieure aus, als die Region benötigt“

„Arm, aber sexy“ hat der wiedergewählte Regierende Bürgermeister Klaus Wowereit die Stadt genannt. Ein griffiger Slogan. Allein im Juli 2011 stürmten laut Amt für Statistik über 900 000 Touristen die Stadt. Das zum Thema sexy. Doch wirtschaftlich ist Berlin am Bo-

den. Ein Viertel aller Betriebe und mit ihnen über 40 000 Arbeitsplätze gingen hier seit 1997 im verarbeitenden Gewerbe verloren. Und wie viele der übrigen 87 000 Stellen auf Dauer zu halten seien werden, ist ungewiss.

Doch es gibt Hoffnungsschimmer. Im Technologiepark Adlershof füllt sich eine Baulücke nach der anderen. Über 400 Hightech-Unternehmen forschen und entwickeln hier eng mit Hochschulinstituten und Forschungszentren zusammen.

Junge Spezialisten rekrutieren in der Regel per Ausgang an den schwarzen Brettern der Institute. Hoffnung macht auch ein Vorgang, der sich am anderen Ende der Stadt abspielt. Dort in Berlin-Gartenfeld wird die Bosch-Siemens Hausgeräte (BSH) Group

zum 30. Juni 2012 ihre Produktion einstellen.

Rund 950 Beschäftigte entwickeln und montieren dort bisher Waschmaschinen. Das hat sich nicht mehr gerechnet. Werke in Osteuropa und Asien produzieren deutlich günstiger. Doch trotz der Werkschließung investiert BSH in Gartenfeld. Für 50 Mio. € baut die Gruppe derzeit ein neues Technologiezentrum „Wäschepflege“, in dem 550 Mitarbeiter forschen und entwickeln sollen. Zudem werden dort Qualitätsmanagement, Produktions- und Warenwirtschaftsplanung sowie der Einkauf untergebracht.

Das Unternehmen investiert dabei nicht nur in Steine, sondern auch in Köpfe. Dutzende Ingenieurstellen sind für den neuen F&E-Standort ausgeschrieben. Daneben geht BSH auf Tuchfühlung zu Fachkräften von morgen. Künftig werden die BSH-Entwickler neue Waschmaschinen und Wäscherrockner zusammen mit Instituten der TU Berlin,

der Beuth Hochschule für Technik und der Hochschule für Technik und Wirtschaft entwickeln. Ziel: Maschinen, die mit geringsten Mengen kalten Wassers sauber und rein waschen.

Berlin ist an jenen Schnittstellen stark, wo Ingenieur-Know-how in Produkte umgesetzt wird

„Durch die enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen wollen wir unsere Grundlagenforschung in der Wäschepflege auf ein breiteres Fundament stellen“, erklärt Matthias Ginthum, der Leiter des Produktbereichs Wäschepflege bei BSH, diese Strategie. Maschinenbauer und Fluidtechniker werden dabei ebenso beteiligt sein, wie Textilingenieure.

Das Projekt deutet an, wo das abgemagerte Berlin seine Reserven hat. Die kurzen Wege zwischen Wissenschaft und Wirtschaft erlauben zügigen Technologietransfer. Die Stadt ist an je-

den Schnittstellen stark, wo Grundlagen von Ingenieuren in Produkte umgesetzt werden.

Sei es am Berliner Zentrum für Mechatronische Medizintechnik (BZMM), das Erkenntnisse der Uniklinik Charité und Fraunhofer-Gesellschaft in Hightech-Geräte und -verfahren übersetzt.

Sei es in der Bahntechnik, in der immerhin 115 Unternehmen aus der Region aktiv sind und dabei Hand in Hand mit den Entsprechenden Lehrstühlen und Instituten der TU, der Technische Hochschule Wildau (TFH) oder mit der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt und dem Bundesamt für Materialforschung und -prüfung arbeiten.

Oder sei es im Bereich der Luftfahrt, der Fahrzeugbranche, Solarwirtschaft oder Biotechnologie, wo diese enge Vernetzung von Wissenschaft und Unternehmen ebenfalls bestens funktioniert.

Rund 3,4 % der Einnahmen fließen in Berlin For-

schung und Entwicklung. Damit liegt die Hauptstadt bundesweit hinter dem Musterland Baden-Württemberg (4,4 %) auf Platz zwei. In absoluten Zahlen stellt sich diese Statistik zwar komplett anders dar – wo kaum Einnahmen fließen reichen auch geringe Summen für einen hohen F&E-Anteil – doch immerhin tut die Stadt in Sachen Forschungsförderung und Profilierung als Technologiestandort, was sie kann. Und so verwundert es nicht, dass zumindest die Arbeitslosigkeit unter Ingenieuren in Berlin auf Bundesniveau liegt. Rund 2200 arbeitslos gemeldeten Ingenieuren standen hier zuletzt 100 offene Stellen vor allem für Maschinenbauer und Elektrotechniker gegenüber.

„Trotz aller Schwächen im verarbeitenden Gewerbe registrieren wir in den letzten Jahren steigende Mitgliederzahlen“, berichtet auch VDI-Experte Nickel. Im Landesverband seien aktuell 6000 Ingenieure angemeldet, davon 4500 in Berlin und 1500 in Brandenburg. Damit habe der Verband seit 2004 rund 1000 neue Mitglieder gewonnen. Fast ein Drittel von ihnen ist im Bereich Fahrzeug- und Verkehrstechnik tätig, also in der letzten großen Industriedomäne Berlins.

Angesichts der starken Netzwerke in den Zukunftsfeldern ist der Landesverbandsschef zuversichtlich, dass die positiven Entwicklung weitergeht. „Es gibt in Berlin viele kleine, hoch innovative Mittelständler“, erklärt er. Bei ihnen und den vielen Ingenieur- und Planungsbüros, Entwicklungsdienstleistern und Beratungshäusern der Stadt geht es jede Menge Arbeit für Ingenieure. Mangel, wie in anderen Regionen herrsche hier zwar nicht. Doch genau das sei eine Chance für die weitere Entwicklung des Standorts.

STANDORT BERLIN

Weiterbildung für Ingenieure

Erste Adresse für Ingenieure, die fachlich weiterkommen wollen, ist die TU Berlin. Sie bietet diverse weiterbildende Masterstudiengänge (Master of Science) in den Bereichen Energie, Wassertechnik, Produktion oder Public Health und Stadtentwicklung an. Teils in Kooperation mit internationalen Hochschulen.

► www.tu-berlin.de

Daneben bieten die Beuth Hochschule für Technik Berlin und die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin zahlreiche Weiterbildungsangebote, die Ingenieuren Rüstzeug für Fach- und Führungskarrieren vermitteln.

► www.beuth-hochschule.de
 ► www.htw-berlin

In Studiengängen zum Master of Business Administration (MBA) können sich Ingenieure für höhere Weihen im Management fit machen. In Berlin bieten gleich mehrere staatlich anerkannten

Privathochschulen Weiterbildungskurs zum MBA an:

Deutsche Universität für Weiterbildung
 ► www.duw-berlin.de

ESCP Europe (bisher ESCP-EAP)
 ► www.escpeurope.eu

ESMT European School of Management and Technology
 ► www.esmt.org

SRH Hochschule Berlin
 ► www.srh-hochschule-berlin.de

Steinbeis-Hochschule-Berlin
 ► www.steinbeis-hochschule.de

Nicht zu vergessen: Die 31 Berliner Arbeitskreise im VDI-Bezirksverein Berlin-Brandenburg, in denen sich Experten aus Praxis und Wissenschaften gegenseitig klug machen. pt
 ► www.vdi-bb.de

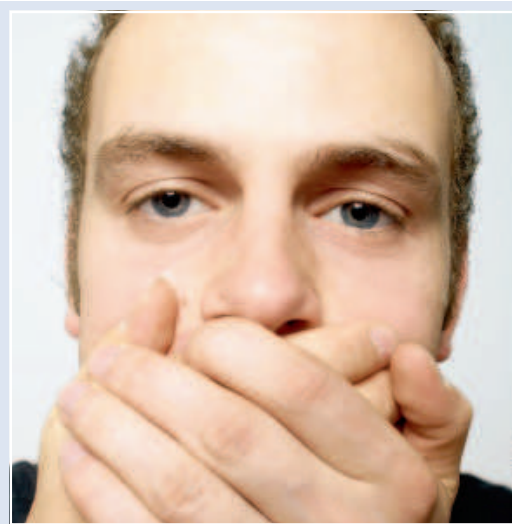
Frustabbau kann den Job kosten

Der Chef ist ungerecht, Kollegen nerven und mit dem Projekt geht es nicht voran, weil die Firma alles verbockt hat. Persönliche Empfindungen sollten kein Grund sein, in der Kantine, vor Freunden oder im Internet Dampf abzulassen. Unbedachte Worte können ein Kündigungsgrund sein.

Peter Ilg

VDI nachrichten, Aalen, 14. 10. 11, cha
„Man braucht zwei Jahre, um sprechen zu lernen, und 50, um schweigen zu lernen.“ Dieses Zitat des amerikanischen Schriftstellers Ernest Hemingway hat es in sich. Bezogen auf den Job kann es bedeuten: Wer sich nicht im Griff hat, für den kann ein unbedachtes Wort rasch das Ende der Karriere sein. Der deutsche Schriftsteller Kurt Tucholsky sagte einmal: „Man stolpert nicht über seine Fehler, sondern über Menschen, die die Fehler ausnutzen.“ Tratschanten und Neider gibt es überall und die tragen Gesagtes oder Geschriebenes weiter, oft in der Hoffnung, sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen.

Man stelle sich den Vorgesetzten vor, der morgens vor versammelter Abteilung verkündet: „Es gibt neue Anweisungen, die sind zwar idiotisch, aber sie kommen von ganz oben.“ So wird der Mund zur Waffe, mit der man sich selbst richtet, weil sie einen den Arbeitsplatz kosten kann. Noch leichter geht das im Internet. Man denke nur an einen Mitarbeiter aus dem Team, der abends seinen Frust über die „Idiotie des Managements in der Firma XY“ in ein Forum stellt. Der schriftlich geäußerte Unmut macht es dem Arbeitgeber einfacher, ihn



Nicht alles, was einem auf der Zunge liegt, darf man als Arbeitnehmer auch sagen. Foto: Carø

vor die Tür zu setzen, als eine verbale Attacke.

Dennoch: Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten, steht in Artikel 5 des Grundgesetzes. „Und das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung endet nicht am Werkstor“, sagt Jochen Homburg, Ressortleiter Betriebspolitik und Betriebsverfassung im Vorstand der IG-Metall in Frankfurt am

Das Recht auf freie Meinungsäußerung findet seine Schranken in anderen Gesetzen

Main. Philosophisch betrachtet zitiert er Immanuel Kant, um die Grenzen dieses Rechts aufzuzeigen: „Die Freiheit des einen endet dort, wo die des anderen be-

ginnt.“ Juristisch findet das Recht seine Schranken in anderen Gesetzen, wie dem Recht der persönlichen Ehre, das den Einzelnen vor Beleidigungen schützt.

Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung ist also kein Freifahrtschein für Lästern nach Herzenslust. „Arbeitnehmern steht es keinesfalls frei, Kollegen und Vorgesetzte zu beleidigen oder den Ruf des Arbeitgebers zu schädigen“, sagt Ulrike Badewitz, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Berlin. „Der Arbeitnehmer schuldet dem Arbeitgeber ein Mindestmaß an Loyalität. Hält er sich nicht daran, kann eine Verletzung des Arbeitsvertrags vorliegen, die auch zu einer fristlosen Kündigung berechtigt.“ Ob arbeitsvertragliche Grenzen überschritten wurden, müsste immer im Einzelfall beur-

teilt werden. Beim Stichwort Beleidigung kann man seiner Fantasie freien Lauf lassen. Denn darunter fallen alle Äußerungen, die kränkende oder ehrverletzende Charakter haben. „Eine Abmahnung ist dann nicht erforderlich, wenn das Vertrauen durch die Äußerung nachhaltig beeinträchtigt oder zerstört worden ist.“

In dem Fall kann fristgerecht oder sogar fristlos gekündigt werden. „Die fristlose Kündigung ist immer dann möglich, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgrund des zerstörten Vertrauens für eine Vertragspartei nicht mehr zumutbar ist.“

Hans-Jürgen Kotz, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Kreuztal, hat einige Beispiele für Beleidigungen und

ZUM THEMA

Zivilcourage ist nicht illoyal

- Whistleblower – also Arbeitnehmer, die Missstände in Unternehmen offenlegen – waren bislang in Deutschland vogelfrei. Das hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte am 21. 7. 11 beendet. Die Richter haben nicht nur die fristlose Kündigung einer Berliner Altenpflegerin für rechtswidrig erklärt, die ihren Arbeitgeber wegen Betrugs angezeigt hatte. Mehrmals hatte sie bei ihm vergeblich Protest wegen der unwürdigen Behandlung der Patienten eingelegt. Mit dem Urteil hat der Gerichtshof auch klargestellt, dass Zivilcourage nicht mit Illoyalität gleichzusetzen ist. Durch die Kündigung sei das Recht der freien Meinungsäußerung verletzt worden, zudem seien die Pflege-mängel von öffentlichem Interesse, so die Begründung der Richter, und würden damit über dem Geschäftsinteresse des Arbeitgebers stehen. **PI.**

Grenzen der Meinungsfreiheit am Arbeitsplatz

- Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung ist kein Freifahrtschein für Lästern nach Herzenslust. „Arbeitnehmern steht es keinesfalls frei, Kollegen und Vorgesetzte zu beleidigen oder den Ruf des Arbeitgebers zu schädigen“, sagt Ulrike Badewitz, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Berlin. „Der Arbeitnehmer schuldet dem Arbeitgeber ein Mindestmaß an Loyalität. Hält er sich nicht daran, kann eine Verletzung des Arbeitsvertrags vorliegen, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigt.“ **PI.**

dessen Konsequenzen auf seiner Homepage veröffentlicht. Weil eine Verwaltungsangestellte beim Finanzamt Ausländer als Schmarotzer bezeichnete, wurde ihr fristgerecht gekündigt. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Kündigung mit Urteil vom 14. 02. 1996, 2 AZR 274/95. In einem anderen Fall stellte die Aussage eines Mitarbeiters auf einer Betriebsfeier im Beisein des Chefs „Der Boss ist ein Halsabschneider“ einen fristlosen Kündigungsgrund dar (Az.: II AZR 38/96). Buhrufe auf einer Betriebsfeier während der Ansprache des Chefs sind allerdings kein Kündigungsgrund, sie rechtfertigen nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main höchstens eine Abmahnung (Az.: 5 Sa 37/01 – Urteil vom 26. 06. 2001).

„Bei mündlich geäußerten Meinungen gibt es häufig

ein Beweislastproblem“, sagt Badewitz. Im digitalen Fall nicht: Bei einem Eintrag im Internet liegen die Fakten schwarz auf weiß vor. Zieht ein Arbeitnehmer vor Gericht, um die Rücknahme einer Abmahnung zu verlangen oder bei einer Kündigung eine Kündigungsschutzklage zu erheben, muss der Arbeitgeber stichhaltige Gründe für Abmahnung oder Kündigung liefern.

Die Arbeitsrechtlerin empfiehlt Arbeitnehmern, sich in der Öffentlichkeit über Chef, Firma und Kollegen zurückzuhalten und immer nur sachlich mit angemessenen Worten zu äußern. Gut, wer Hemingways Rat befolgen und auch mal schweigen kann, wenn es notwendig ist.

INFO

► www.bundesarbeitsgericht.de



CHEF SUCHT ... SIE!

www.fachkraefte-erzgebirge.de

Das Fachkräfteportal: Finden Sie Ihren neuen Job im Erzgebirge!

AKTUELLE STELLENANGEBOTE REGIONALER UNTERNEHMEN

In der Fachkräfte-Datenbank veröffentlichen erzgebirgische Firmen tagesaktuell freie Arbeitsplätze und studentische Praktika/Abschlussarbeiten.

KOSTENLOSES BEWERBERPROFIL

Schnell und unkompliziert ein Bewerberprofil anlegen und passende Stellenangebote per E-Mail erhalten. Mit direktem Kontakt zum möglichen Arbeitgeber.

Regionalmanagement Erzgebirge

c/o Wirtschaftsförderung Erzgebirge GmbH

Sprecher: Landrat Frank Vogel, Erzgebirgskreis

Telefon: + 49 3733 145 140

Telefax: + 49 3733 145 147

kontakt@wirtschaft-im-erzgebirge.de

www.wirtschaft-im-erzgebirge.de

Chemie-Ingenieure bringen Elektro-Autos in Fahrt

Die Kraft und Ausdauer des Motors im Elektroauto steht und fällt mit der Batterieleistung. Um sich vom Wettbewerb zu unterscheiden, werden die Automobilhersteller unterschiedliche Batteriekonzepte verwenden. Doch die Batterieforschung für Autos steht erst am Anfang. Es gibt noch viel zu tun für die Automobilbauer, für die Industrie – und für Chemie-Ingenieure.

Peter Ilg

VDI nachrichten, Düsseldorf, 14. 10. 11. w5
Über die Leistungsfähigkeit eines Autos entscheidet der Motor. Beim Elektroauto wird es die Batterie sein. „Ohne die Chemie läuft bei der Entwicklung moderner Hochleistungsbatterien nichts“, sagt Klaus Engel, Präsident des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI). Die Branche leiste aber nicht nur entscheidende Beiträge zur Entwicklung der Batterie- und Brennstoffzellentechnik, sondern auch zu Leichtbau und Wärmemanagement in Elektrofahrzeugen.

Der Verband hat Beispiele parat, wie die Chemie das Auto der Zukunft umweltfreundlich in Fahrt bringt. Häufig wird der Energieverbrauch durch Kostenreduktion ersetzt und oft entstehen dabei höhere Sicherheit und mehr Komfort. Kunststoffe verringern das Gewicht von Karosserieteilen gegenüber herkömmlichen Stahlteilen um bis zu 70 %.

Herkömmliche Leuchten werden durch LED-Scheinwerfer abgelöst. Deren Vorteil gegenüber konventionellen Birnen: extrem lange Lebensdauer und bis zu

80 % Energieeinsparung. Bei den Reifen sorgt die Mischung von Additiven und Füllstoffen dafür, dass der Rollwiderstand des Reifens deutlich gesenkt wird. Die Konsequenz: 8 % weniger Kraftstoffverbrauch und damit weniger Emissionen.

„Es ist zu früh, um zu sagen, welches Batteriesystem sich durchsetzen wird.“

Die Scheiben der Zukunft werden wohl aus Kunststoff und dadurch leichter sein, Lacke dank Nanopartikel weniger Wärme absorbieren. Das entlastet die Klimaanlage und spart ebenfalls Treibstoff. Schon heute bestehen moderne Autos zu 15 % aus Kunststoff – künftig könnten es durchaus 25 % sein, orakelt der VCI.

Auf der Internationalen Automobilmesse in Frankfurt



Die Lithium-Ionen-Batterie für das Elektroauto war auf der diesjährigen Internationalen Automobil-Ausstellung in Frankfurt für alle Hersteller ein Thema. Foto: Ulrich Baumgarten

September 2011 haben Daimler und BASF angekündigt, das Auto der Zukunft gemeinsam zu entwickeln. Der Autobauer und der Chemiekonzern haben ein Smart-Konzeptfahrzeug gebaut, das gut 100 kg leichter ist als der Elektro-Smart, der 2012 auf den Markt kommt. Bei seinem Elektro-Auto hat sich Daimler gleich mit mehreren Partnern zusammengetan, darunter Bosch und Evonik. Mit Evonik hat Daimler das Gemeinschaftsunternehmen Li-Tec Battery mit Sitz im sächsischen Kamenz gegründet, um großformatige Lithium-Ionen-Batteriezellen für Elektroautos zu produzieren.

Ob Daimler nun mehr Chemieingenieure durch den Elektroantrieb brauchen wird, um Batterien zu entwickeln und zu produzieren, wollte das Unternehmen nicht beantworten. Wohl, weil es darauf selbst

noch keine Antwort hat. Ähnlich ging es Audi und BMW, auch aus Ingolstadt und München kam auf Anfrage keine Einschätzung. Die könnte Michael Krausa mit folgender Aussage geliefert haben: „Es ist zu früh, um zu sagen, welches Batteriesystem und welche Zellchemie sich durchsetzen wird.“ Krausa ist Geschäftsführer des Kompetenznetzwerks Lithium-Ionen-Batterien mit Sitz in Ulm und Büro in Berlin. In dem Netzwerk haben sich Industrieunternehmen und anwendungsnahe Forschungsinstitute zusammengeschlossen, um die Schlüsseltechnologie Lithium-Ionen zu stärken.

Nach Michael Krausas Einschätzung stehen mehrere Batteriesysteme zur Diskussion, denn die Batterie könne ein wichtiges Unterscheidungskriterium für die Automobilbauer und da-

mit ein Kaufargument für die Kundschaft sein.

Zudem würden die Fahrzeughersteller innerhalb der Unternehmen unterschiedliche Batteriekonzepte für verschiedene Anforderungen brauchen: Stadtfahrzeuge bedürfen anderer Antriebe als Sportwagen. „Wir stehen bei der Entwicklung serientauglicher Batterien noch ziemlich am Anfang.“

Dass Deutschland zu einem Top-Anbieter für Elektromobilität wird, hofft man auch im Bundesministerium für Bildung und Forschung. Das BMBF plant eine Pilotproduktionsanlage für Lithium-Ionen-Batterien in Ulm unter Beteiligung des Kompetenznetzwerks und des Zentrums für Sonnenenergie- und Wasserstoffforschung Baden-Württemberg.

Ulm habe sich zu einer Hochburg der Batterieforschung entwickelt, so das BMBF. Neben dem Zentrum für Sonnenenergie- und

Wasserstoffforschung und der Uni Ulm arbeitet dort seit Anfang 2011 auch das Helmholtz Institut für Batterieforschung. Krausa: „Diese Kompetenzdichte und die sich daraus ergebenden Synergien machen Ulm zu einem hervorragenden Standort für eine Pilotanlage.“

Durch die Elektromobilität werde zunehmend interdisziplinäres Wissen gefragt sein, meint Krausa. Ein Indiz dafür sei die Zunahme der Kooperationen zwischen Automobilfirmen und Chemieunternehmen.

Der promovierte Elektrochemiker hebt die Bedeutung seines Berufsstands für die Entwicklung und Produktion von Batterien hervor. „Weil die Elektrochemie in den vergangenen Jahren an den Hochschulen eher ein Schattendasein führte, haben wir heute nicht genügend qualifizierte Leute auf diesem Gebiet.“ Die Elektrochemie sollte daher an den Hochschulen wieder sicht-

NEUE WEGE

Lithium-Ionen-Technologie

► Blei-Säure und Nickel-Metallhydrid waren gestern, Lithium ist heute und morgen. Die Einführung der Lithium-Ionen-Technologie hat den Weg geebnet zu ganz neuen Möglichkeiten bei der Energiespeicherung, die vor allem in Verbindung mit regenerativ erzeugtem Strom zukunftsweisend ist, weil damit die Umwelt nachhaltig entlastet werden kann. Der entscheidende Vorteil dieser Technologie liegt in der Energiedichte, die deutlich höher ist als in anderen Konzepten. Je höher die Energiedichte, desto größer die Reichweite. P. I.

barer werden – schließlich sei die Branche ein attraktiver Arbeitgeber. Die chemische Industrie liegt auf Rang drei beim Umsatz und ist mit 414 800 Beschäftigten der sechstgrößte industrielle Arbeitgeber Deutschlands. „Wir erwarten, dass mit der weiteren wirtschaftlichen Erholung die Nachfrage nach Na-

turwissenschaftlern und Ingenieuren in unserer Branche weiter zunimmt“, hofft Dirk Meyer, Geschäftsführer Bildung, Wirtschaft, Arbeitsmarkt im Bundesarbeitsgeberverband Chemie. Vorwiegend Ingenieure der Verfahrenstechnik, des Chemieingenieurwesens und der Biotechnologie würden gesucht, ebenfalls Chemiker mit Spezialgebieten wie Elektrochemie, etwa für die Batterieentwicklung.

Nach Angaben des Bundesarbeitsgeberverbands können Ingenieure und andere akademisch gebildete naturwissenschaftliche und technische Angestellte ihr Gehalt für das erste Jahr frei verhandeln. Im zweiten Jahr betragen die tariflichen Mindestjahresbezüge 55 450 € und 64 630 € für Angestellte mit Promotion.

INFO

► www.vci.de
► www.klib-org.de

BUCHTIPPS

Tabuthema Gehalt

Die meisten reden noch immer mit vorgehaltener Hand vom lieben Geld. Den Arbeitgeber freut's. Deswegen hat Dirk Börnecke guten Grund das Thema raus aus der Tabuzone zu holen: Mit seinem Buch „Die Gehälterlüge“ wirft der Autor einen kritischen Blick auf das Prinzip der leistungsorientierten Endlohnung und relativiert die persönliche Bewertung von Löhnen und Einkommen drastisch. Dabei nimmt er auch Statistiken aufs Korn.

Am Ende des Buches ist eines gewiss: Es würde sich lohnen, mehr über Einkommen zu reden und in Politik und Gesellschaft unser Gehaltssystem einmal mehr auf



die Agenda zu setzen – Zündstoff gäbe es allemal. jul
Dirk Börnecke: Die Gehälterlüge, Publicis Publishing, Erlangen 2011, 212 S., 19,90 €

Von der ehrenwerten Gesellschaft lernen

Die Cosa Nostra, das ist nicht nur die Mafia, sondern seit Jahrhunderten eines der erfolgreichsten Wirtschaftsunternehmen. Der Insider und ehemalige Mafioso Louis Ferrante enthüllt in seinem Buch ihre Führungsprinzipien für das Management und beweist: Wer neben diplomatischen Fähigkeiten auch Führungsqualitäten hat, Menschen motivieren und mitreißen kann, kann in jeder Branche erfolgreich sein – in der Mafia, in der Politik oder in der Wirtschaft. jul

Louis Ferrante: Von der Mafia lernen, Redline Verlag, München 2011, 272 S., 19,99 €

Globish, die neue Weltsprache?

Nur 4 % der weltweiten Kommunikation in Englisch findet zwischen Muttersprachlern statt. Doch was sprechen dann Inder und Franzosen, Deutsche und Chinesen untereinander, wenn sie vermeintlich Englisch sprechen? Die Autoren Jean-Paul Nerrière und David Hon nennen es „Globish“ und machen diese Wortkreation ganz nebenbei zur neuen Weltsprache. Denn Hon und Nerrière sind sich sicher, dass sich ein Japaner und ein Italiener leichter auf Englisch verständigen als ein Japaner und ein Engländer.

Nerrière war selbst lange Vizepräsident von IBM in

USA, Europa, Afrika und dem Nahen Osten und hat seine ganz persönlichen Erfahrungen mit der Verständigung in der Welt gemacht. Seine Lösung für das globale Kommunikationsproblem: Dieselben Wörter für jeden, weltweit. Bei der Lektüre ist schmunzeln garantiert, denn so manche Wortkreation kommt einem sehr bekannt vor. Was gestern noch Englisch war, ist heute Globish. jul

David Hon/Jean-Paul Nerrière: Globish, Langenscheidt, Berlin/München 2011, 208 S., 16,99 €



► Buchkauf im Internet mit Suchmaschine: www.vdi-nachrichten-shop.com

Fachkräfte finden und binden

Die Unternehmen im Bereich der erneuerbaren Energien klagen (noch) kaum über den Fachkräftemangel. Was sie tun, um ihren Ruf als attraktive Arbeitgeber zu festigen und auszubauen, verdeutlichen eine aktuelle Studie und eine Tagung in Berlin.

Wolfgang Schmitz

VDI nachrichten, Berlin, 14. 10. 11, ws

Die Wirtschaftsflaute konnte dem Bereich der erneuerbaren Energien wenig anhaben. Zwar seien vor allem Windkraft und Solarenergie nicht völlig von den internationalen Märkten abgekoppelt und daher anfällig für gesamtwirtschaftliche Entwicklungen, schreibt der Wissenschaftsladen Bonn in seinem „Arbeitsmarktmonitoring Erneuerbare Energien 2010“, der Jobmotor habe sich aber „außerordentlich robust entwickelt“.

Die Zahl der offenen Stellen in großen Zeitungen, Zeitschriften, Firmen-Homepages und Jobbörsen wuchs von 528 im Jahre 2006 auf 2289 im Jahre 2010. „Verstärkt sind Stellenveröffentlichungen zu verzeichnen, die sich an Ingenieure und erfahrene Techniker gleichermaßen wenden.“ Das ließe laut Wissenschaftsladen den Schluss zu, dass der Mangel an Ingenieuren durch andere technische Berufsgruppen kompensiert wird. „Vermehrt betonen die Arbeitgeber in den Stellenanzeigen auch ihre Bereitschaft, unerfahrenem Personal und jungen Absolventen eine Chance zu geben. Nicht zuletzt dürfte dies darauf zurückzuführen sein, dass sich die Unternehmen der erneuerbaren Energien in den letzten Jahren verstärkt in Konkurrenz



Das Geschäft mit Solarenergie findet zunehmend international statt. Deutsche Firmen brauchen entsprechend geschultes Personal. Noch finden sie es. Foto: vario images

zu etablierten Branchen mit technisch-industrieller Ausrichtung begeben haben“, heißt es im Arbeitsmarktmonitoring.

Der Wettbewerb um geeignete Ingenieure also zieht an. Umso erstaunlicher die Aussage aus den Unternehmen, die Suche nach Fachkräften sei „nicht sehr schwierig“. Das Berliner Beratungsunternehmen „Klimacoaching Enders“ hatte Firmen der erneuerbaren Energien gefragt, wie man qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und binden wolle. Geeignete Leute zu finden, ist demnach vor allem im hoch qualifizierten Segment der Ingenieure nicht immer leicht, aber nicht unmöglich. „Wie schaffen es die Unternehmen, bei ständig steigender personeller Nachfrage mit Zuwachsraten im zweistelligen Prozentbereich ihr Kontingent zu decken?“, war für Klimacoaching-Chefin Gisela En-

ders der Ausgangspunkt der Umfrage.

Zum einen hat die Krise die Branche weniger stark tangiert als andere Industriezweige, zum anderen wissen die Mitarbeiter um ihre Gestaltungsmöglichkeiten in einem ökologischen und zukunftsreichen Bereich. Viele Unternehmen wissen den Vorteil ihrer Jugendlichkeit gegenüber den klassischen Ingenieurbranchen durch attraktive Mitarbeitermodelle zu nutzen,

„Vor allem jüngere Firmen haben oft keine Mitarbeitervertretung“

wie eine Tagung in Berlin, organisiert von Klimacoaching Enders, verdeutlichte. Dass die personelle Fluktuation äußerst gering ist, hängt wohl auch mit der Tatsache zusammen, dass nur 5 % aller Stellen befristet ausgeschrieben sind – so die Erkenntnisse des Wis-

senschaftsladens Bonn.

Die Mittel, um Mitarbeitern ein angenehmes Umfeld zu bieten, reichen von flachen Hierarchien mit hohen Entscheidungsfreiheiten über eine Firmenkultur, die auf gegenseitigem Vertrauen beruht (SMA Solar Technology), Familienfreundlichkeit mit entsprechend flexiblen Arbeitszeitmodellen (Windwärts Energie), über umfassende Weiterbildung (Juwif) bis zur Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen (Wagner & Co. Solartechnik).

Gisela Enders hat auch Schwachstellen ausgemacht: „Vor allem jüngere und kleinere Unternehmen haben oft keine Mitarbeitervertretung. Außerdem fehlt es häufig an Ausbildungsmodellen.“ Vor allem hier sei der Hebel für noch mehr Arbeitgeberattraktivität anzusetzen. ●

INFO

► www.klimacoaching.de



Mit solchen „Feuerlöschmaschinen“ begaben sich unsere Vorfahren vor mehr als 200 Jahren auf Brandbekämpfung. Foto (2): Technisches Museum Wien

Ein Museum im Museum im Museum

Wer in den Herbstferien eine Reise nach Wien unternimmt, sollte im Technischen Museum vorbeischauchen. Ob der Fülle historischer Zeitzeugen aus Eisen, Kunststoff oder Aluminium machen nicht nur kleine Besucher große Augen.

Wolfgang Schmitz

VDI nachrichten, Wien, 14. 10. 11, ws

Johannes und Dardan haben ihre Umwelt kurzzeitig vergessen. Es scheint, als würden die beiden 14-jährigen aus dem Salzkammergut am liebsten in die Vitrine klettern, um Hand an die kleine Elektrotechnik-Anlage zu legen. „Ich finde es spannend, wie die Transformatoren die Spannung verringern oder erhöhen“, sagt Dardan, der wie sein Kumpel Johannes Schüler an der Unesco-Hauptschule in Mondsee ist.

Das mit dem Anfassen ist im Technischen Museum

Wien so eine Sache. Denn bei den stummen Zeitzeugen wahllos zuzulangen, ist nicht erlaubt. Verständlich. Denn die kostlosen historischen Kostbarkeiten, die auf vier Ebenen nach den acht Themenbereichen Natur und Erkenntnis, Schwerindustrie, Eisenbahn, Energie, Alltag, Verkehr, Medien sowie Musikindustrie sortiert sind, bedürfen der intensiven Schonung und Pflege.

Austoben können sich die Besucher an den über 180 interaktiven Stationen. Dort erforschen die meist jugendlichen Wissenschaftler auf Zeit, wie und warum

sich Technik bewegt. „Früher war es ein fades, typisch altertümliches Museum, an dem nichts berührt werden durfte“, sagt Barbara Hafok, die sich um die Öffentlichkeitsarbeit kümmert. „Heute verstehen wir uns als ein Museum, in dem Kinder auch durch Greifen begreifen.“ Möglichst nutzerfreundlich und lebendig solle es zugehen. Um die Zeitreise

Maschinen und Geräte aus vielen Technik-Epochen stehen im engen Zusammenhang mit Menschen

durch die Jahrhunderte gedanklich zu erleichtern, tragen die jungen Besucher beim Abtauchen in die Welt des Buchdruck-Erfinders Johannes Gutenberg dann auch schon mal Mönchskutten statt Jeansjacken.

Dass der Mensch nicht mehr ohne Technik sein kann und die Technik nicht ohne Mensch, wird im Wiener Technikmuseum auf allen Etagen deutlich. Maschinen und Geräte aus vielen Technik-Epochen stehen stets im engen Zusammenhang mit Biografien. So mit der des Wiener Maschinenbauingenieurs und Technikhistorikers Hugo Theodor Horwitz (1882 bis 1942). Mit der Machtübernahme der Nationalsozialisten war auch das Schicksal des jüdischen Ingenieurs besiegelt, dessen Spuren sich 1942 im Ghetto von Minsk verlieren. Sein Sohn Anselm vermacht dem Wiener Museum 2006 den Nachlass seines Vaters.

„Wir verschließen auch nicht die Augen vor den Schattenseiten der Technik, wie etwa Kinderarbeit oder die Gefahren im Umgang

mit Strom“, sagt Peter Donhauser, Experte im Hause für technisch-naturwissenschaftliche Grundlagen. Neben ihm kümmern sich zahlreiche „Vermittler“, vom Sinologen über den Historiker bis zum Ingenieur, um die Besuchergruppen. „Unser Anspruch ist es, die Ideengeschichte von Naturwissenschaften und Technik zu zeigen, nicht die technischen Details.“

Veranschaulicht wird dies etwa durch die Geschichte der österreichischen Kernkraft im Allgemeinen und die des Kernkraftwerks Zwentendorf im Besonderen. 1955 beschließt der Ministerrat die Errichtung eines Forschungsreaktors für die österreichischen Hochschulen, 1960 wird das Kernforschungszentrum Seibersdorf eröffnet, 1970 kommt es zu ersten Protesten gegen das geplante Kernkraftwerk Zwentendorf, 1972 beginnt dessen Bau, 1978 entscheiden sich 49,5 % der österreichischen Bevölkerung in einer Volksabstimmung für das Projekt, 50,5 % dagegen. Kanzler erklärt im November 1978, dass Zwentendorf nicht in Betrieb genommen wird.

Seit dieser Zeit ist das Thema Kernkraftbau in Österreich keines mehr, Zwentendorf gilt als größte Investitionsruine der Landesgeschichte und den Kernkraftgegnern als Mahnmal.

Das ist aber nur ein Teil des Zusammenhangs von Technik und Gesellschaft. Nostalgisch bis skurril wird es im Bereich der Alltagsgegenstände. Beim Blick auf Staubsauger, Bügeleisen, Kaffeemaschinen und „Kochgeräte“ fällt die Zeitreise leicht, die Gedanken sind bei Mutter und Großmutter, die sich wenig Gedanken über das technische Innenleben ihrer neuen Hausfreunde gemacht haben dürften. Hauptsache, das Ding funktionierte.

Denn seit Ende des Ersten

ZUM THEMA

Spannende Rückblicke in die Arbeitswelt

- Bis zum 31. Mai 2012 zeigt das Technische Museum Wien unter dem Titel „Unter Strom“ Teile der Sammlung des „Elektropathologischen Museums“. Diese Einrichtung, die der Wiener Arzt Stefan Jellinek um 1900 gründete, warnte vor den Gefahren der Elektrizität. Unter Fachaufsicht können die Besucher in der Sammlung Strom sehen und spüren.
- Welchen Einfluss haben technische Veränderungen auf den Arbeitsplatz und welche Rolle spielen soziale und gesellschaftliche Entwicklungen? Diese und andere Fragen soll die Ausstellung „In Arbeit“ ab dem 21. Oktober 2011 beantworten. „Einzigartige historische Objekte ermöglichen spannende Rückblicke in die Vergangenheit“, verspricht das Technische Museum Wien. **ws**

Weltkriegs konnte sich der bürgerliche Haushalt keine Angestellten mehr leisten. Man setzte auf die dubiosen Vorzüge der Technik. „Die Werbung rund um die Elektrifizierung des Haushalts bediente sich in den 1920er-

„Das Phänomen des Stroms veranschaulichte man durch eifrig arbeitende Koblode“

Jahren wie in den 1960er-Jahren häufig alter Mythen und Märchen: Heinzelmännchen, Feen und Wichte versinnbildlichten das selbsttätige Funktionieren von Elektrogeräten oder

neuartigen Wasch- und Putzmitteln“, heißt es auf einer der Schautafeln. „Das Phänomen des Stroms, das schwer vermittelbar und sinnlich nicht fassbar erschien, veranschaulichte man durch eifrig arbeitende Koblode.“

Das Technische Museum Wien ist seiner Inhalte wegen allemal einen Besuch wert, und auch der historische Bau, zu dem Kaiser Franz Joseph I. höchstselbst 1909 den Grundstein legte, ist ein Augenschmaus. Eigentlich sei das Haus inzwischen viel zu klein, meint Barbara Hafok, und man bräuchte nochmals 22 000 m² Ausstellungsfläche.

che. Andererseits wolle man nicht viel mehr als die 300 000 Besucher jährlich, um das Besinnliche und den interaktiven Charakter nicht zu gefährden.

Das alte Wien selbst ist ein steinernes Zeitdokument österreichischer Geschichte und in den mehreren 100 000 Exponaten stecken die genialen Ideen, der Schweiß, das Glück und das Leiden ganzer Generationen: ein Museum im Museum im Museum. **•**

INFO

► www.tmw.at



Die moderne Waschmaschine neben dem Waschzuber. Haushaltsgeräte bilden in Wien einen Schwerpunkt.

DAS COMMUNITY MANIFEST

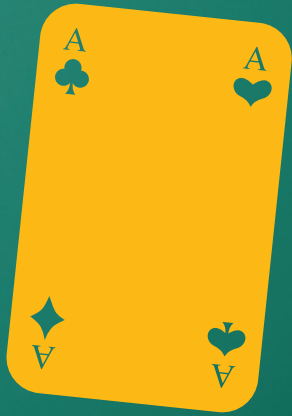
INGENIEURE ALLER LÄNDER, VERNETZT EUCH!

INGENIEUR.DE

DAS ERSTE UND EINZIGE SOZIALE NETZWERK NUR FÜR INGENIEURE. ES IST GANZ AUF IHRE BEDÜRFNISSE AUSGERICHTET UND BÜNDELT ALLE VORTEILE, DIE BISLANG ÜBER DIE VERSCHIEDENEN NETZWERKE VERSTREUT WAREN - EIN DISKUSSIONSFACHINFORMATIONSKONTAKT-PORTAL MIT INTEGRIERTER JO33ÖRSE.

Das Netzwerk für Ingenieure.

VDI nachrichten
ingenieur.de



Grow Further.

STRATEGIEWORKSHOP FÜR MULTITALENTE

**Stillen Sie Ihren Wissensdurst.
Vom 24. bis 25. November 2011 in Hamburg.**

Mehr als nur H₂O: Wasser hat sich vom Allgemeingut zum differenzierten Markenprodukt gewandelt. Lernen Sie die aktuellen Herausforderungen eines Mineralwasser-Produzenten kennen und entwickeln Sie gemeinsam mit unseren Beratern Ideen für eine strategische Neuausrichtung. Entdecken Sie dabei die vielfältige Welt unserer täglichen Arbeit – und neue Räume, um Ihr Wissen zu entfalten. Die weltweit führende Strategieberatung sucht herausragende Universitätsstudierende, Absolventen und Promovierende (w/m) spezieller Doppelstudiengänge (Wirtschaftsingenieure, -mathematiker und -informatiker). Senden Sie Ihre Bewerbung bis zum 21. Oktober an Karoline Schmid-Pfähler, E-Mail: multitalente@bcg.com. **Mehr unter multitalente.bcg.de**

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP

