

Jobguide

by matchboxmedia[©]

JobStairs



Mit allen
**Kontakt-
Infos** für
Bewerber

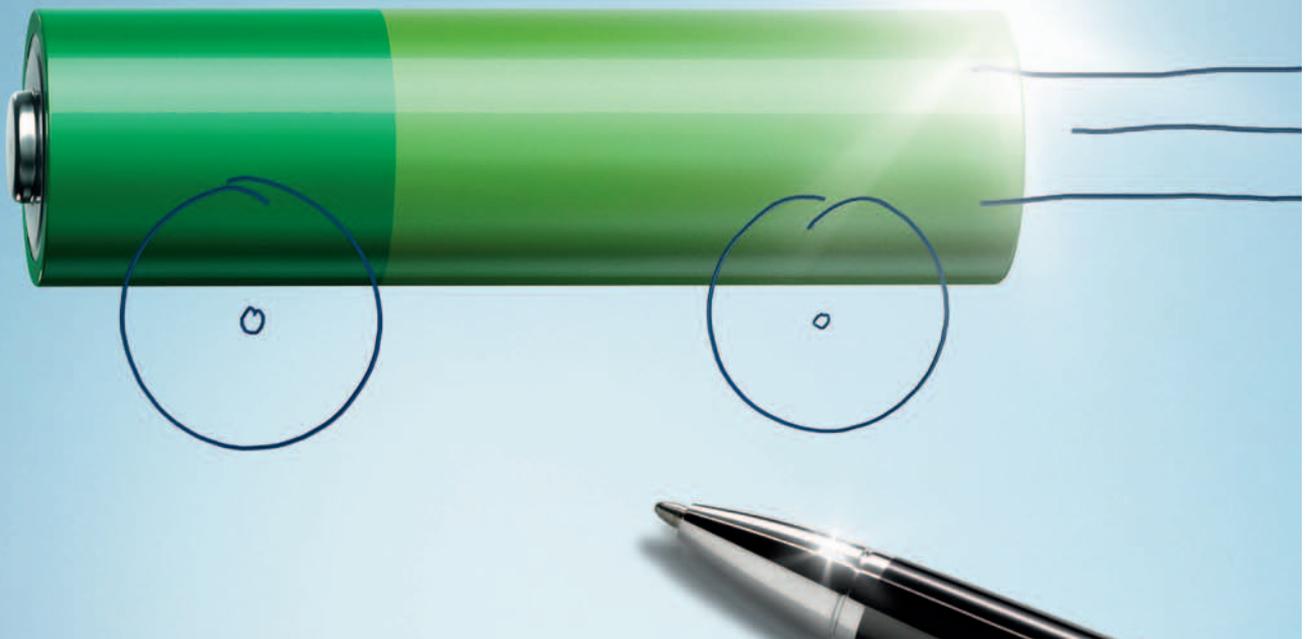
**Einstiegs- und Karriere-
perspektiven** bei über 50
führenden **Großunternehmen**
in Deutschland

powered by  **JobStairs**
The Top Company Portal

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



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



Lösungen für die Zukunft finden. Mit Ihnen.

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

Jetzt bewerben unter: www.career.daimler.com

DAIMLER

Zehn erfolgreiche Jahre

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

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

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

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

> **Im März 2003 war es soweit:** JobStairs ging mit den Jobangeboten von 27 Unternehmen online und erregte sofort große Aufmerksamkeit im Bewerbermarkt. Die Zugriffsraten stiegen kontinuierlich und in der Folgezeit schlossen sich immer mehr Arbeitgeber dem „Kreis der großen Jobanbieter“ an. Im Frühsommer 2013 sind es nun schon 58 große Unternehmen – und es kommen immer weitere hinzu.

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

Ich wünsche viel Erfolg bei der Bewerbung!
Annette Eicker



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

Treffen Sie JobStairs auf:



JobStairs-App
für Apple und
Android: Jetzt
downloaden auf
jobstairs.de



Career

Trends im Recruiting

„Mobile Recruiting ist das absolute Gebot der Stunde“

Jobstairs Chronik

Karriere einer Jobbörse

Jobstairs Webvideos

Mehr als 1.000 Worte

Company

Porträt: Allianz BVAG

Porträt: Andreas Stihl

Porträt: Daimler

Porträt: Eon

Porträt: Freudenberg

Porträt: Obi

Porträt: Phoenix Contact

Porträt: Porsche

Porträt: Rewe

Porträt: Salzgitter

Porträt: SEW Eurodrive

Porträt: ThyssenKrupp

Porträts von Accenture bis ZF

Cash

Gehälter

So viele Gehalts-Bonbons sind drin

Know-how

Bewerben

Ein starker Auftritt

Impressum

Dieses PDF hat ein Inhaltsverzeichnis:

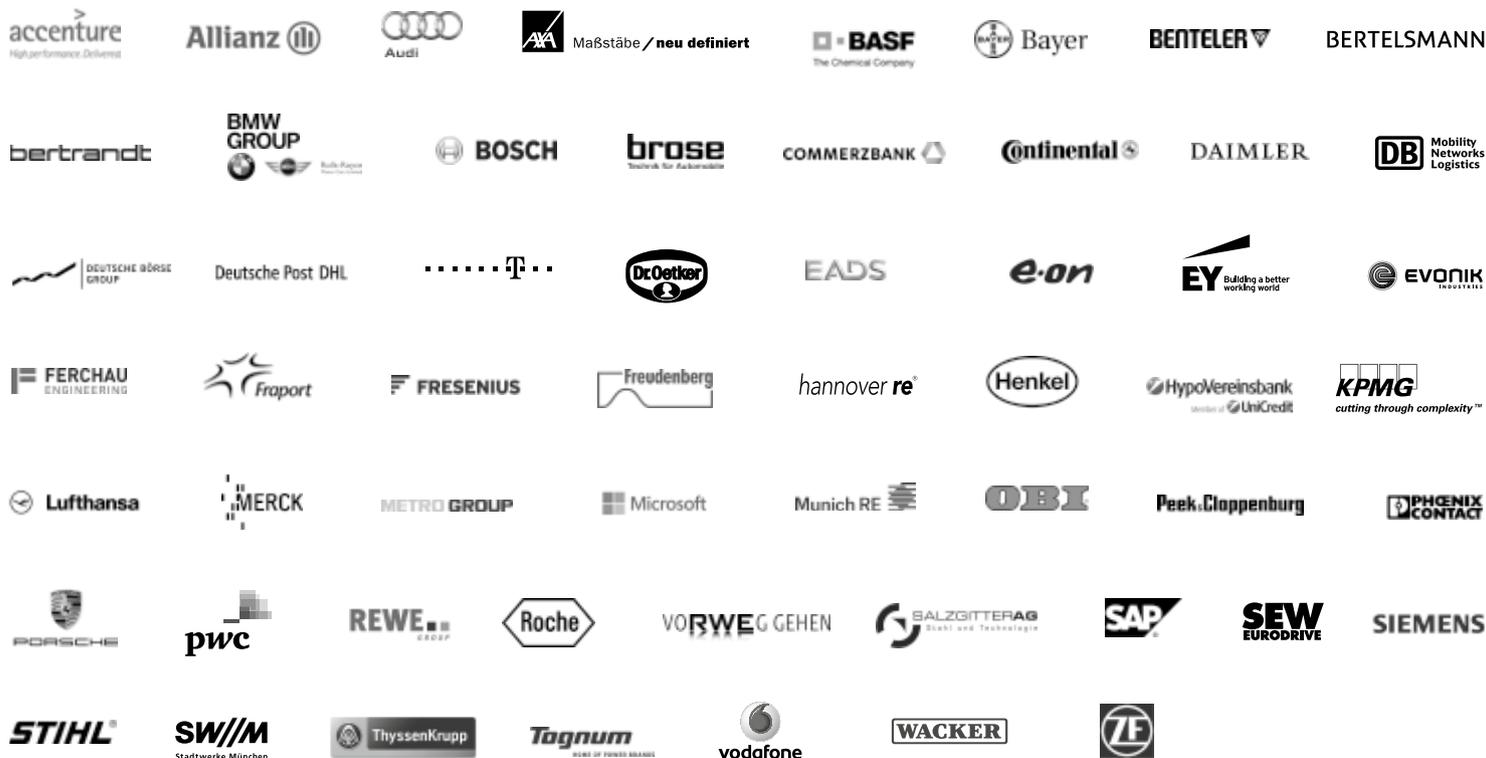
Um es nutzen, klicken Sie bitte ganz links im Acrobat Reader auf den Reiter „Lesezeichen“. Von hier können Sie dann bequem durch das gesamte Dokument navigieren.

Über 18.500 Stellen von 56 Top-Unternehmen: www.jobstairs.de



Ihr Karriere-Vorsprung: Die JobStairs® iPhone-/ iPad- und Android-App. Unsere Apps bieten Ihnen die hochwertigen JobStairs®-Services jetzt auch für unterwegs: JobSuche, JobAbo, JobMerker und JobMap. Schon mit wenigen Eingaben starten Sie Ihre persönliche Suchanfrage und bekommen Detailansichten der relevanten Anzeigen. Im JobMerker legen Sie Angebote einfach ab und lesen sie später in Ruhe. Falls Sie ortsgelunden nach Stellen suchen möchten, zeigt Ihnen die JobMap aktuelle Angebote rund um den gewünschten Standort. Und wenn Sie jemandem oder sich selbst schnell mal eine Anzeige weiterleiten wollen? Kein Problem – geht ganz einfach per E-Mail, Facebook oder Twitter!

Suchen. Finden. Immer und überall.
www.jobstairs.de



in Kooperation mit

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Frankfurter Allgemeine
HOCHSCHULANZEIGER

JobStairs
The Top Company Portal



„Mobile Recruiting ist das absolute Gebot der Stunde!“

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

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

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

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

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

Ab 2005/2006 kamen dann die Sozialen Netzwerke auf den Plan. „Personalern sind sehr experimentierfreudig und probieren gerne mal alles aus und inzwischen sind auch nahezu alle Jobstairs-Unternehmen in den sozialen Netzwerken aktiv.“ Leider werde jedoch zu wenig hinterfragt, was das eigentlich für einen Nutzen für die Unternehmen habe, stellt der Wissenschaftler fest. Unter den Personalern gebe es einige „Evangelisten“, die bei Twitter, Facebook und Co. ganz vorne mitmischten, was bei Kollegen in anderen Unternehmen den Eindruck hervorrufe, man müsse hier auch aktiv sein. „Wenn ich dann aber mal rechne, was das kostet und was es bringt, sind die Ergebnisse schon mal desillusionierend“.

Unternehmen wie Bertelsmann, Telekom und SAP, in denen eine „Spezialeinheit“ von Mitarbeitern weltweit in Sozialen Netzwerken mit Kandidaten in Kontakt tritt und dort auch „Active Sourcing“ betreibt, seien immer noch die Ausnahme: „Das ähnelt dem Suchen in Bewerber-Datenbanken und ist sehr personalintensiv. Daher be-

Jobstairs

zweifle ich, dass es auf Dauer viele selber machen werden.“ Insgesamt betrachtet stehe der Beweis, dass die Sozialen Netzwerke ein effizientes Recruiting-Medium seien, mehrheitlich noch aus.

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

Ein absolutes Gebot der Stunde sei auch das mobile Recruiting. Die Hälfte der Bewerber nutze inzwischen mobile Endgeräte bei der Jobsuche und ein Viertel rufe Online-Fragebögen mobil auf. Die meisten Jobstairs-Unternehmen hätten inzwischen ihre Websites auf mobile Endgeräte optimiert, aber der Schnitt aller Arbeitgeber sei zwei Jahre in der Entwicklung zurück: „Da hilft es auch nicht, wenn Jobbörsen ihre Seiten mobil optimiert haben, wenn der Bewerber dann an Arbeitgeber-Seiten weitergeleitet wird, die nicht mobil abrufbar sind. Die Leute steigen dann frustriert aus.“

Immer wichtiger geworden sind im Laufe der vergangenen Jahre die Aktivitäten direkt vor Ort an den Hochschulen und auf Recruiting-

Messen. Problematisch sei allerdings auch hier die mangelnde Erfolgskontrolle der Aktivitäten und die zunehmende Reizüberflutung bei den Bewerbern: „Viele Studierende pflegen inzwischen lieber am heimischen PC die anonyme Kommunikation mit den Unternehmen als sich auf einer Messe im persönlichen Gespräch mit einem Personaler einen Eindruck von einem Arbeitgeber zu verschaffen.“

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

Wolfgang Jäger

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

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

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

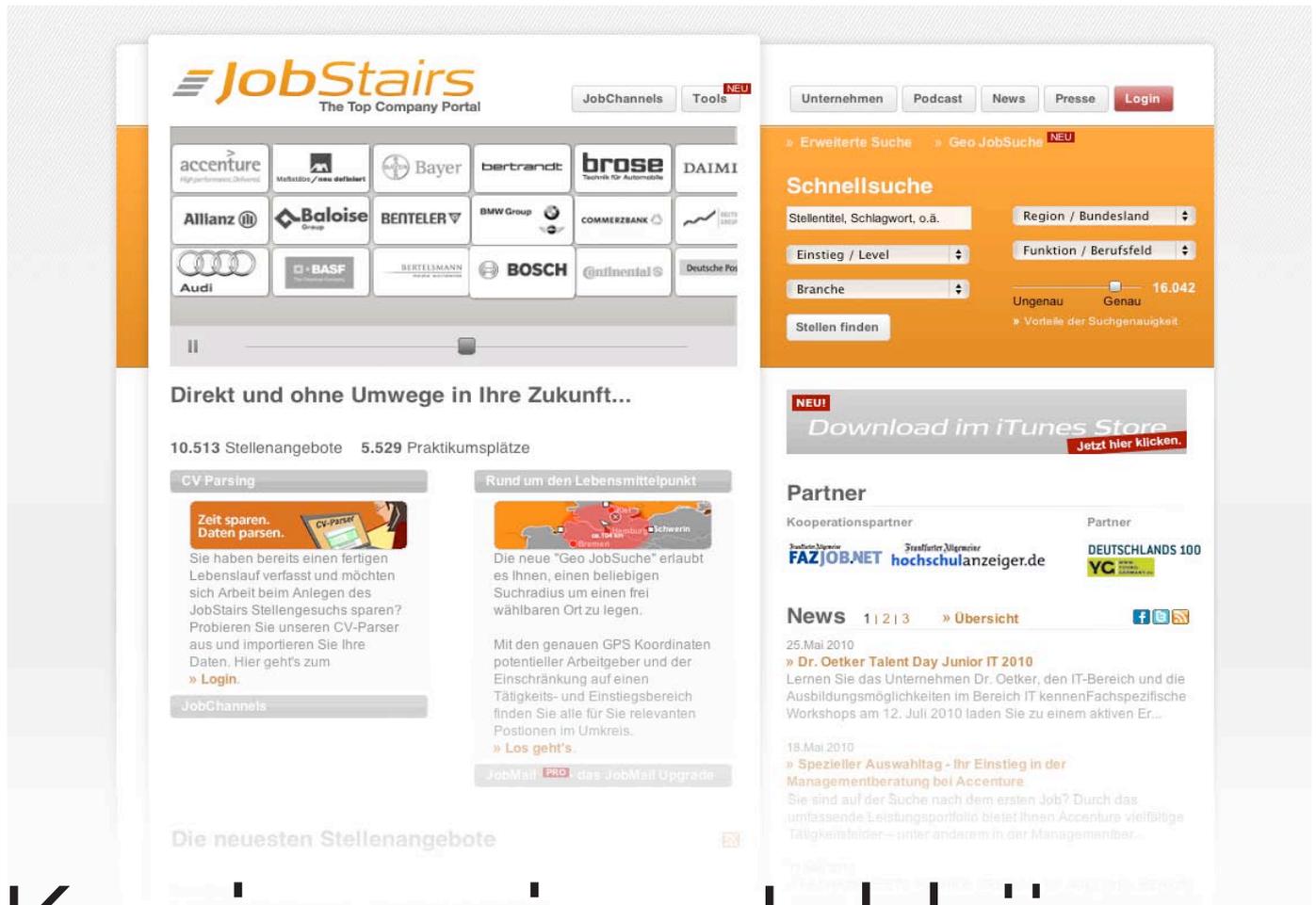
Das gleiche gilt für die Sozialen Netzwerke, in denen auch sehr viel ungezielte Kommunikation abläuft, die Ressourcen bindet. Jobstairs etwa hat derzeit etwa 50.900 Fans auf Facebook und auch hier kommen viele Anfragen an, die nichts direkt mit den Stellen in der Jobbörse zu tun haben. Jäger empfiehlt daher Arbeitgebern, ihre Social-Media-Aktivitäten einer genaueren Kosten-Nutzen-Betrachtung zu unterziehen. XING und LinkedIn funktionierten, Facebook fällt zurück. Die Unternehmen kommunizierten auf diesem Kanal mehrheitlich mit den falschen Leuten und zu den falschen Themen.

Bewerbern hingegen rät Jäger unbedingt, sich der Sozialen Netzwerke zu bedienen und die Kontakt- und Info-Angebote zu nutzen. Sein wichtigster Ratschlag aber ist die Warnung: „Leute, glaubt nicht, nur weil Ihr in einem Wohlstandsland lebt, dass Ihr nicht dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt seid!“ In anderen Ländern beobachte er mehr Engagement, mehr Fleiß, mehr Erfolgshunger. Nachwuchskräfte in Deutschland bewegen sich zu häufig in einer „Komfortzone“. Denn außer in den „MINT“-Fächern sei die Qualität an deutschen Hochschulen in der Breite nicht immer gegeben: „Großen Unternehmen ist es zunehmend egal, wo die Leute herkommen und studiert haben, wenn sie gut sind.“ Deutsche Studierende seien sich dieses internationalen Wettbewerbs nicht genug bewusst.



ÜBER PROFESSOR DR. WOLFGANG JÄGER

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



Karriere einer Jobbörse

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

März 2003 > JobStairs geht live

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

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

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

Oktober 2003 > Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit



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

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

Februar 2004 > Drei neue Unternehmen stoßen hinzu

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

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

März 2004 > Kontakt zu Premium-Praktikanten wird gehalten

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

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

Juni 2004 > 24.000 Initiativ-Bewerbungen jedes Jahr

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

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



März 2005 > Strategische Partnerschaft mit der FAZ



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

September 2005 > Vier große neue Partnerunternehmen

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

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

November 2005 > Neues Design: Verbesserte Schnellsuche

»» Die JobStairs-Website wird noch anwendungsfreundlicher: Die Schnellsuche vakanter Stellen steht stärker im Fokus, die Listendarstellung der Suchergebnisse wird übersichtlicher, so dass Stellenange-

bote schneller erfasst werden können. Für Nutzer mit Sehschwächen sind Schriftgröße und Farbigkeit jetzt variabel einstellbar.



Februar 2006 > Mode: P&C im Boot

»» Mit Peek & Cloppenburg KG Düsseldorf wird das erste Modeunternehmen JobStairs-Partner.

»» Jetzt über 7.500 Stellenangebote.

JobStairs

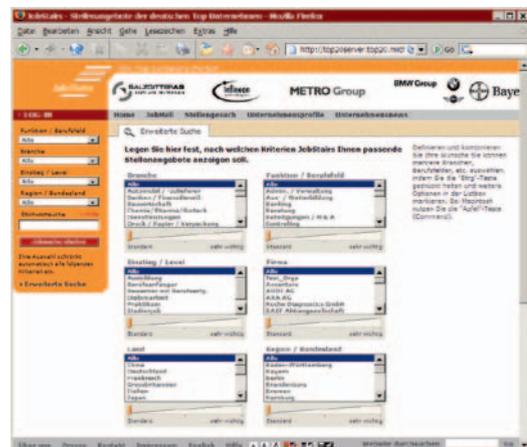
Juni 2006 > Suchkriterien selbst gewichten

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

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



November 2006 > Matching statt Suchen



» Durch den Einsatz einer neuen Technologie ermöglicht JobStairs, dass Online-Bewerber, die den Anforderungen eines Unternehmens nicht hundertprozentig entsprechen, im Suchprozess nicht durchs Raster fallen. Eine Matching Engine erlaubt erstmals die Gewichtung von Kriterien, die so genannte „unscharfe Suche“. Bewerber bekommen nun über eine erweiterte Suchfunktion Stellenangebote nach ihren individuellen Vorgaben gelistet – dabei wird eine Priorisierung vorgenommen, die auf den Kriterien basiert, die dem Bewerber besonders wichtig sind. Auch die JobStairs-Partnerunternehmen können nun ihre Auswahl-Kriterien individuell gewichten, wenn sie im Bewerberpool nach geeigneten Kandidaten suchen. In der Ergebnisliste wird angezeigt, zu wie viel Prozent ein Bewerber den Anforderungen entspricht. Somit bekommt das Unternehmen auch Bewerber genannt, die dem Suchprofil nur zu 90 Prozent oder weniger entsprechen. Kommt die Abweichung zum Ideal-Kandidaten nur dadurch zustande, dass der Bewerber etwa bei der TU München anstatt bei der RWTH Aachen studiert hat, kann der Recruiter diesen Bewerber trotzdem in die engere Wahl aufnehmen. Mit dem Einsatz dieser unscharfen Suche entkräftet JobStairs die Bedenken vieler hochqualifizierter Bewerber hinsichtlich der Jobbörsen, deren Suchmechanismen zu unflexibel sind.

» Auf über 8.000 ist die Zahl der Jobangebote auf dem Portal gestiegen.

Januar 2007 > Daimler neu dabei

»» Durch den neuen Partner DaimlerChrysler steigt die Zahl der Stellenangebote jetzt über 10.000 – 4.500 davon sind auf Studenten zugeschnittene Stellen.

September 2007 > Personaler im Videocast

»» Einblicke in Großunternehmen, die Stellenanzeigen nicht vermitteln können, geben die JobStairs-Partnerunternehmen nun mit Videocasts, die auf der Jobbörse als Stream oder Download verfügbar sind. Hier geben die Vertreter der Partnerunternehmen Tipps zur Bewerbung und Karriereplanung und sprechen über die Vorteile, die Großkonzerne ihren Mitarbeitern bieten.



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

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

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

Oktober 2008

> Karrierestartbahn Flughafen - Die erste JobStairs-Messe

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



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

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

April 2009 > Neue Podcasts geben Rat

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

in den Unternehmen Fragen, die für Jobsuchende wichtig sind: Wie läuft eigentlich ein Assessment Center ab? Bekomme ich mit einem Abschluss von 3,0 noch einen Job? Ist ein Job im Ausland möglich? Personalverantwortliche der JobStairs-Partnerunternehmen geben Antworten und Tipps für die Bewerbung. Mitarbeiter berichten zudem, wie sie ihren Job gefunden haben und gewähren Einblicke in ihre tägliche Arbeit. Eine eigene Podcast-Staffel beschäftigt sich mit dem Thema „Work-Life-Balance“, also dem Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Privatleben.

Mai 2009 > Mit Geo-Jobsuche Arbeitgeber finden

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

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

Oktober 2009

> JobStairs-Unternehmen erobern Twitter, Facebook & Co.

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

November 2009 > Fanpage auf Facebook

»» JobStairs startet eine Fanpage auf Facebook mit integrierter Stellensuchfunktion: Damit können User nun auch auf Facebook nach einer Stelle suchen und sich in einem Forum mit den Personal-Ent-

scheidern der Top-Unternehmen unkompliziert austauschen. Besonderes Feature: Jeder Nutzer kann die Suchfunktion in sein Facebook-Profil einbinden.

Dezember 2009 > Angst vor Mangel an MINT

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

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

Januar 2010 > JobStairs-Angebote via iPhone-App

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



März 2010 > Stereotypen sind nicht gefragt



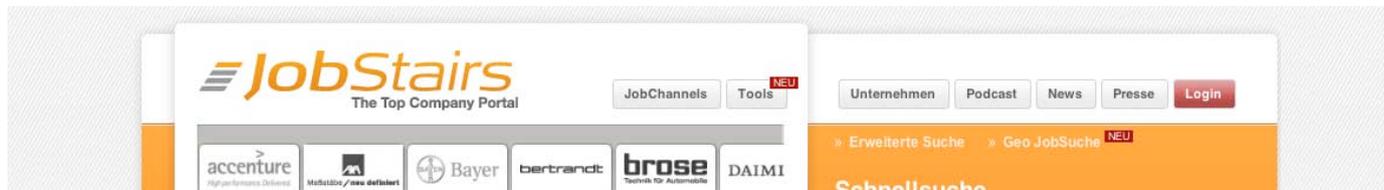
»» Immer mehr Unternehmen klagen über Hochschulabsolventen, die eindimensionalen Stereotypen ähneln: ständig bemüht, sich mit perfekten Lebensläufen so passgenau für mögliche Arbeitgeber zu machen, wie es nur geht. Was fehlt, ist Ideenreichtum und der Wille ungewohnte Wege zu gehen, wie eine Umfrage unter den JobStairs-Mitgliedern zeigt. Sie wünschen sich junge Nachwuchskräfte, die mehr als ein erfolgreiches Studium absolviert haben: kreative Köpfe, die jenseits eines starren Lehrplans Eigeninitiative zeigen, ihr Profil individuell schärfen und erste Projekterfahrung sammeln, auch im sozialen Umfeld. Die Selbstständigkeit und Individualität früherer Uni-Generationen nehme immer stärker ab, sagen die Befragten. Stattdessen nehme die Mehrheit der Studierenden die strengen Bachelor-Strukturen an: stromlinienförmig und so schnell wie möglich durchs Studium. Für intellektuelles Sich-Ausprobieren oder außer-universitäres Engagement bleibe kaum noch Zeit. „Ein Studienabschluss mit jungen Jahren ist zwar begrüßenswert, doch unabhängig vom Lehrplan sollte jeder Student die Chance nutzen und begleitend zum Studium Berufs- und Lebenserfahrung sammeln“, kommentiert Jens Plinke, der JobStairs-Vertreter von Henkel.

JobStairs

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

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

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



Dezember 2010 > Kununu wird Kooperationspartner

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

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



April 2011 > AusbildungsCheck bietet Sofort-Diagnostik

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



September 2011 > Vier neue Partner, 1.300 neue Jobs

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

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

April 2012 > Die App fürs iPad

» Auf dem Weg zum Vorstellungsgespräch schnell noch einmal die wichtigsten Informationen über ein Unternehmen auf dem iPad abrufen – das ist jetzt möglich. Über 9.000 Downloads hat die neue Applikation in den ersten Monaten erreicht. Integriert ist hier das eBook Jobguide JobStairs, weiter verbessert wurde die schon bei der iPhone App sehr beliebte Umkreissuche und nutzbar sind auch die bewährten Funktionen JobMap, JobMerker und JobAbo. Bei der Entwicklung wurde besonders darauf geachtet, dass die Anwendung robust läuft und auch auf dem iPhone nutzbar ist.



März 2013 > 10 Jahre JobStairs - Onboarding ist Usus

» In seinem zehnten Jahr zählt JobStairs 56 Mitgliedsunternehmen, Ferchau Engineering kommt neu hinzu und es gibt eine neue Android-App. Eine Umfrage unter den Partnerunternehmen zum Thema „Onboarding“ ergibt: 92 Prozent der Unternehmen setzen Maßnahmen ein, um die Integration neuer Mitarbeiter zu fördern. Dieses Onboarding wird bei einem Viertel der Unternehmen indi-

viduell auf die neuen Kollegen zugeschnitten. Einführungsveranstaltungen oder Willkommenstage sind bei fast allen Partnerunternehmen Standard. Eine Welcome-Mappe – entweder als Printversion oder in digitaler Form – mit Informationen zum Unternehmen und den internen Arbeitsabläufen wird von knapp 82 Prozent der Unternehmen eingesetzt. Bei drei Viertel der Arbeitgeber stehen den neuen

Mitarbeitern zudem persönliche Ansprechpartner wie Mentoren oder Paten zur Seite, die sie während der ersten Zeit begleiten. Auch Möglichkeiten zur Vor- und Weiterbildung werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses bei knapp drei Viertel der Partnerunternehmen angeboten. Eine Unterstützung beim Wohnortwechsel ist fast ebenso weit verbreitet. Einladungen zu Team-Events vor dem ersten Arbeitstag sind zwar seltener, werden aber immerhin von gut jedem fünften Unternehmen eingesetzt. Die Gründe für die hohe Bedeutung des Onboarding: das Zugehörigkeitsgefühl der neuen Mitarbeiter soll gestärkt werden, sie sollen schneller produktiv werden, aber auch die Verringerung der Fluktuation und die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität sind wichtige Ziele.



Mehr als 1.000 Worte

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

Nachgefragt bei... Audi

»» Wer neu bei Audi anfängt, durchläuft erstmal ein Einarbeitungsprogramm, bei dem alle Neueinsteiger zusammen das Werk in Neckarsulm kennenlernen, eine Führung durch das Audi-Museum und die Stadt machen und die Modellpalette auch mal fahren dürfen. Aus diesen Neueinsteigergruppen entsteht ein Netzwerk über alle Geschäftsbereiche hinweg, das meist über Jahre hält. Bei der weiteren Karriereentwicklung spielt Weiterbildung eine große Rolle, für die es ein großes Spektrum an Maßnahmen für die fachliche und persönliche Entwicklung gibt. Wichtig sind außerdem Wechsel zwischen verschiedenen Funktionen und entlang der Prozesskette sowie zwischen Inland und Ausland. Weil Audi internationale Produktions- und Vertriebsstandorte hat, ist dem Unternehmen das Interesse an internationalem Arbeiten bei Bewerbern besonders wichtig.



[Zum Podcast >](#)

Auf den Punkt bei... Eon



[Zum Podcast >](#)

»» Das Eon-Graduate-Programm ist ein internationales Trainee-Programm, für das das Unternehmen das ganze Jahr über rekrutiert. Das Programm dauert 18 Monate und führt durch verschiedene Stationen in unterschiedlichen Units des Konzerns. Die erste Station steht bei der Einstellung fest und alles Weitere wird nach vier Monaten erst festgelegt. In der ersten Zeit übernehmen die Trainees eigenverantwortlich die ersten Aufgaben. Mit der Zeit steigt dann die Verantwortung. Das Highlight ist eine Station im Ausland, die frei wählbar ist. Da der Schwerpunkt des Geschäfts in Europa liegt, ist es sinnvoll, sich hier auch eine Station auszusuchen. Fast alle Kandidaten aus dem Eon-Graduate-Programm sind in den vergangenen Jahren im Anschluss an die 18 Monate in eine feste Anschlussposition übernommen worden.

Auf den Punkt bei ... Axa

»» Das Thema Work-Life-Balance ist Axa wichtig. Dafür macht Axa spezifische Angebote, zum Beispiel mit einem eigenen vielfältigen Sportangebot über den Axa-Sportverein, in dem direkt auf dem Axa-Campus in einer eigenen Sporthalle trainiert werden kann. Darüber hinaus gibt es auch Angebote, die den Alltag erleichtern, etwa eine DHL-Packstation und eine Reinigung auf dem Campus. Eltern haben die Möglichkeit, ein Eltern-Kind-Büro und eine Kinderferienbetreuung in Anspruch zu nehmen. Vielfach werden mit Mitarbeitern individuelle Lösungen gefunden: Matthias Klein etwa, der ein Trainee-Programm im Bereich Finanzen durchlaufen hat und heute im Controlling arbeitet, hat die Möglichkeit bekommen, für einen Monat seine Freundin in Australien zu besuchen und die Zeit vor- und nachzuarbeiten.



[Zum Podcast >](#)

Nachgefragt bei... **Salzgitter**



[Zum Podcast >](#)

» Wer bei Salzgitter neu einsteigt, durchläuft erstmal für drei Wochen das Werk und lernt sehr intensiv alle Kontaktpartner und Produktionsschritte kennen sowie das ganze Entstehen von Stahl. Darüber hinaus gibt es viele Seminare zu BWL für Ingenieure, Teamentwicklung, zu Zeit- und Selbstmanagement. Young Professionals, die schon länger im Konzern sind, können in die Führungs- oder Fachlaufbahn eintreten. Diese werden begleitet von Seminarzyklen, bei denen bestimmte Bausteine auf die jeweilige Position vorbereiten. Das Unternehmen führt einen großen Katalog von Weiterbildungsmaßnahmen, aus dem sich die Mitarbeiter die für sie sinnvollen Maßnahmen herausuchen. Aber auch außerhalb dieses Katalogs gibt es die Möglichkeit, sich zu Lehrgängen und Seminaren anzumelden, in denen Wissen vermittelt wird, das für akuelle Aufgaben nötig ist.

Als Azubi bei... **PwC**

» Azubis durchlaufen bei PwC zunächst ein Onboarding-Programm, bei dem neuen Kollegen sich mit allen anderen Neueinsteigern mehrere Tage vernetzen können, lernen, wie das Unternehmen strukturiert ist und erfahren, welche Systeme man beherrschen muss. Die Ausbildung selbst ist dann in Zweimonatsblöcke gegliedert, in denen man zwei Monate in der Praxis ist und zwei Monate lernt. Manchmal gibt es auch zwei Praxisphasen hintereinander. Das Unternehmen wächst und bildet für den eigenen, immer größeren Bedarf aus und übernimmt seine Auszubildenden in der Regel auch.



[Zum Podcast >](#)

Auf den Punkt bei... **EY**



[Zum Podcast >](#)

» Das Weiterbildungsangebot bei Ernst & Young, nun umbenannt in EY, beinhaltet eine Vielzahl an Maßnahmen für die Fach- und die Führungslaufbahn. Manche sind obligatorisch, weil sie notwendig sind zur Bearbeitung eines bestimmten Mandates, andere freiwillig. Mitarbeiter, die für EY ins Ausland gehen, werden darauf fachlich und persönlich sowie, wenn nötig, auch sprachlich vorbereitet. Für Auslandseinsätze werden verschiedene Programme angeboten, die zwischen drei Monaten und zwei Jahren dauern. Für Studierende gibt es bereits die Gelegenheit als Praktikant ins Ausland zu gehen. Hierüber sind Schnupper-Auslandseinsätze ab sechs Wochen möglich.

Videos am laufenden Band

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

Deutschlands Top Companies

Ein Klick auf den Unternehmensnamen führt zum Porträt.



Andreas Stihl AG & Co. KG

Andreas-Stihl-Straße 4_71336 Waiblingen_0 71 51-26-0_www.stihl.de

Die Gesellschaft. Die ersten tragbaren Motorsägen, die der Maschinenbauingenieur Andreas Stihl Ende der 20er Jahre entwickelte, wogen mehr als 58 Kilo und mussten von mehreren Menschen bedient werden. Trotzdem revolutionierten sie den Markt. Schon in den 30er Jahren beschäftigt das Unternehmen etwa 50 Mitarbeiter. 1971 wird Stihl die meistverkaufte Motorsägenmarke der Welt. Nach dem Tod des Vaters übernimmt Hans Peter Stihl, später lange Jahre Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, das Unternehmen, das zu diesem Zeitpunkt bereits über 2.500 Mitarbeiter beschäftigt. Zur Stihl-Gruppe gehört unter anderem der Gartengeräte-Produzent Viking.

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

Im Jahr 2012 erwirtschaftete die Andreas Stihl AG & Co. KG einen Umsatz von 900,2 (Vorjahr: 869) Millionen Euro. Die Stihl Gruppe erreichte einen Umsatz von 2,8 (Vorjahr: 2,6) Milliarden Euro, davon über 90 Prozent im Ausland.

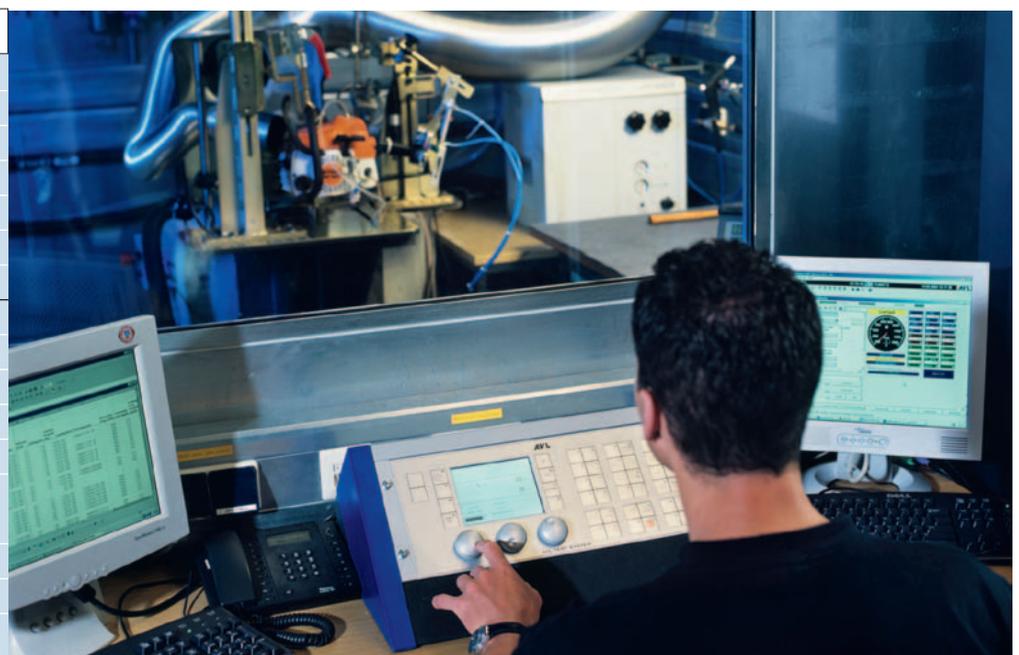
Standorte und Mitarbeiter. Stihl hat Fertigungsstätten in Deutschland, den USA, Brasilien, China, Österreich und der Schweiz. Insgesamt beschäftigt die Stihl Gruppe über 12.000 Mitarbeiter, davon mehr als 4.000 an den sieben deutschen Standorten. Die meisten davon sind in den drei Werken in Waiblingen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

Den Vertrieb seiner Produkte organisiert Stihl über den servicegebenden Fachhandel – im Inland über eine eigene Vertriebsgesellschaft in Dieburg, im Ausland über 32 eigene Gesellschaften sowie über Generalimporteure.

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

Auslandseinsätze werden gern gesehen, sind aber keine Bedingung für einen Aufstieg. Neben beruflichen wird viel Wert auf soziale Fähigkeiten und Engagement gelegt. Partnerschaftlich faires Miteinander

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



**SIE WOLLEN IHREN IDEEN FORM
GEBEN? DANN MACHEN SIE ES MIT
IHRER KARRIERE GENAUSO.**

NEUGIERIG?
FILM AB!



www.stihl.de/karriere_stark



Übernehmen Sie schon als Student/-in eigenverantwortliche Aufgaben.
Es erwarten Sie die spannenden Herausforderungen einer weltweit
agierenden Unternehmensgruppe.

Egal ob Praktikum, Abschlussarbeit oder Direkteinstieg –
bei STIHL bringen Sie Ihre Karriere selbst in Form.

STARK. STIHL.

www.stihl.de/karriere
www.facebook.com/StihlKarriere

STIHL®



der mit kollegialer Unterstützung und offener Kommunikation seien wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur, sagt das Unternehmen.

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

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

Hochschulabsolventen. 2013 werden etwa 80 junge Ingenieure direkt einsteigen. Gute Chancen haben Maschinenbauer, Wirtschaftsingenieure, Mechatroniker, Elektro- und Feinwerktechniker sowie Luft- und Raumfahrttechniker, Kunststofftechniker sowie Absolventen anderer technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Fächer. Neben fachlichen Qualifikationen wünscht sich Stihl sehr gute Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache, ein zügig absolviertes Studium sowie Teamfähigkeit und Sozialkompetenz. Auch industrienah Praktika oder Abschlussarbeiten, eventuell mit Promotion sind gern gesehen.

Abschlussarbeiten. Themen für vergütete Abschlussarbeiten werden auf der Website angeboten. Angebote gibt es in den Bereichen Konstruktion, Berechnung/Forschung, Vorentwicklung, Experimentelle Entwicklung/Motorenversuch, Elektrik/Elektronik, Fertigungsplanung/Fertigungstechnologie, Sondermaschinenbau, Einkauf/

Materialwirtschaft/Qualitätswesen, Informationstechnik/Informatik. Die Abschlussarbeit sollte diese Bereiche oder verwandte Themen abdecken.

Praktikanten. Sechswöchige Grundpraktika sowie drei- bis sechsmonatige Fachpraktika bietet das Unternehmen für Studierende an. Für das Grundpraktikum sollten die Bewerber ein sicheres persönliches Auftreten, ein gutes Abitur und eventuell eine vor dem Studium absolvierte Berufsausbildung vorweisen können. Bewerber für ein Fachpraktikum, die ihren Einsatz mit 600 bis 700 Euro im Monat vergütet bekommen, sollten erste erfolgreich abgeschlossene Prüfungen mitbringen. Praktika sind generell in allen Unternehmensbereichen möglich.

Auch Werkstudenten beschäftigt Stihl in allen Unternehmensbereichen. Der Stundenlohn beträgt rund 15 Euro. Insgesamt bietet das Unternehmen 2013 rund 350 Plätze für Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten an. Auslandspraktika sind im Rahmen des Patenprogramms für Studenten möglich.

Azubis/Duales Studium. 2013 werden rund 50 Ausbildungsplätze im gewerblich-technischen Bereich angeboten. Mögliche Ausbildungsberufe sind: Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriekaufmann und Fachkraft für Lagerlogistik. In der Vertriebszentrale in Dieburg werden zudem Kaufleute im Groß- und Außenhandel und Fachkräfte für Lagerlogistik ausgebildet.

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Junior Professionals, Hochschulabsolventen, Abschlussarbeiten, Werkstudenten, Studentische Praktikanten: Dennis Blöcher;

Azubis, Schulpraktikanten:

Günther Kahn; E-Mail: personalmarketing@stihl.de

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Andreas Stihl auf Facebook



Andreas Stihl auf Twitter

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

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

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

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

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

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

2011 verbuchte der Konzern bei einem Umsatz von 103,6 Milliarden Euro (Vorjahr: 106,5) einen Jahresüberschuss von 2,8 (Vorjahr: 5,2) Milliarden Euro. Dazu trug das Segment Schaden- und Unfallversicherung 44,8 Milliarden Euro bei, das Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen 52,9 Milliarden Euro und das Asset Management erzielte 2,3 Milliarden Euro Umsatz. Am Gesamtumsatz der Gruppe war die Allianz Deutschland AG mit 28,2 Milliarden Euro, also einem knappen Viertel, beteiligt.

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

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

Nürnberg und Frankfurt. Insgesamt ist der Finanzdienstleistungskonzern in mehr als 70 Ländern mit 151.000 Mitarbeitern vertreten. Davon gehören 30.000 Mitarbeiter und rund 10.000 Vertreter der Allianz Deutschland AG an.

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

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

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

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

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

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

JobStairs



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

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

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

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

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

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

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

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



1 Ziel

Mit Strategie und
Fingerspitzengefühl
Karriere machen!

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

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

Ihre Stärken – Ihre Zukunft: Als Trainee zur Allianz.

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

Jetzt informieren unter:
kundenbegeisterter-gesucht.de

Allianz 

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



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

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

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

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

Hochschulabsolventen. Wer von der Hochschule kommt, steigt bei der ABV entweder direkt ein oder über eins der maßgeschneiderten Vertriebs-Programme: das Allianz Management Programm Vertrieb (AMP), das Trainee-Programm Vertrieb oder das Expertenprogramm Vertrieb. Das Allianz Management Programm Vertrieb richtet sich an Hochschulabsolventen – vorzugsweise Wirtschaftswissenschaftler und Juristen –, die eine leitende Position auf der zweiten Manage-

mentebene im Vertrieb der Allianz anstreben. Dahin führt sie das Programm im Laufe von sechs Jahren. In dieser Zeit werden sie an wechselnden Standorten eingesetzt und mit Seminaren und Workshops weiterentwickelt.

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

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

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

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

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

BEWERBEN

Bevorzugt über die Website
www.perspektiven.allianz.de



ANSPRECHPARTNER

In der Vertriebsorganisation der jeweils zuständige Leiter Personalrekrutierung in der Fläche

AUSWAHLVERFAHREN

Strukturiertes Interview, Auswahlverfahren (AC), Fallstudien



Allianz auf Facebook



Allianz auf Twitter

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Karriereentwicklung wird im gesamten Konzern mit einem einheitlichen System, dem Management-Instrument „Lead“ gesteuert, das weltweit einheitliche Standards für die Beurteilung und Entwicklung von Führungskräften anlegt. Die unternehmens-

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



JobStairs



eigene Daimler Corporate Academy bietet unter anderem Seminare und Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte des Konzerns an.

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

Das Trainee-Programm „CAREer – The Top Talent Program“ richtet sich an Absolventen technischer oder kaufmännischer Studiengänge, aber auch an Kandidaten mit Berufserfahrung und ist auf 15 bis

18 Monate ausgelegt. Während dieser Zeit durchlaufen die Teilnehmer verschiedene Projekte in unterschiedlichen Geschäfts- und Fachbereichen. Das Trainee-Programm ist in verschiedenen funktionalen Ausrichtungen möglich: Engineering, Research & Development, Manufacturing & Related Functions, Procurement & Supply, Sales & Marketing, Finance & Controlling, Finance, Leasing & Banking, Information Technology, Human Resources und Corporate Functions.

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

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



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

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

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

BEWERBEN

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

ANSPRECHPARTNER

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



AUSWAHLVERFAHREN

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



Daimler auf Facebook



Daimler auf Twitter

JobStairs

Company

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

Der Konzern wird von Düsseldorf aus geführt. Er gliedert sich in weltweit tätige Funktions- und regionale Ländereinheiten. Die fünf weltweit aktiven Einheiten sind für das Management der Erzeugungsflotte, für Erneuerbare Energien, Optimierung und Handel, Neubauprojekte und innovative Technologien sowie das Explorations- und Produktionsgeschäft verantwortlich. Die elf regionalen Einheiten in Europa verantworten das Vertriebsgeschäft, die regionale Infrastruktur sowie die dezentrale Erzeugung. Hinzu kommt die Schwerpunktregion Russland mit Stromproduktion und -großhandel.

Die neue Einheit Eon International Energy wurde für den Ausbau des Geschäfts außerhalb Europas gegründet. Sie soll die Kompetenz des Unternehmens in der konventionellen und erneuerbaren Erzeugung in Regionen mit einer zukünftig hohen Energienachfrage einsetzen. Unterstützende Aufgaben wie IT oder Einkauf sind konzernweit funktional organisiert.

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

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

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



Im Geschäftsjahr 2012 verzeichnete der Konzern einen Umsatz von rund 132 Milliarden Euro (Vorjahr: 113) und erzielte einen Jahresüberschuss von 2,22 (- 2,22) Milliarden Euro.

Zwischen 2011 und 2016 sollen sieben Milliarden Euro in Erneuerbare Energien investiert werden, davon ein großer Teil in Europa. Bei diesen Investitionen will Eon vor allem in industrielle Projekte und kosteneffiziente Lösungen investieren.

Zwischen 2011 und 2017 sollen jährlich im Schnitt bis zu eine Milliarde Euro in Erneuerbare Energien investiert werden.

Bei der konventionellen, das heißt der fossilen und der nuklearen Erzeugung, verfolgt das Unternehmen die bestehenden Projekte weiter und investiert in ausgewählten Fällen in flexible, kohlendioxidarme Erzeugungsverfahren. Insgesamt ist beabsichtigt, die eigenen CO₂-Emissionen in der europäischen Stromerzeugung im Vergleich zu 1990 bis 2025 um 50 Prozent zu reduzieren.

Standorte und Mitarbeiter. Insgesamt beschäftigt Eon mehr als 72.000 Mitarbeiter weltweit. Dabei verfolgt der Konzern außerhalb Europas eine konsequente Expansionsstrategie. Bislang ist Eon in Nordamerika mit der Stromerzeugung aus Erneuerbaren Energien und in Russland mit konventioneller Stromerzeugung aktiv. In den USA sollen die Erneuerbaren Energien im Einklang mit den politischen Rahmenbedingungen weiterentwickelt, in Russland das Neubauprogramm im Bereich der konventionellen Stromerzeugung umgesetzt werden.

Über Nordamerika und Russland hinaus erschließt sich Eon weitere attraktive und wachstumsstarke Länder außerhalb Europas für die konventionelle und erneuerbare Energieerzeugung. Nach einer eingehenden Analyse hat der Konzern dafür Brasilien und die Türkei ausgewählt, denn diese beiden Märkte haben überdurchschnittliches Wachstumspotential und es herrscht ein massiver Bedarf an neuen Kraftwerkskapazitäten, um den steigenden Strombedarf zu decken.

Karriere bei Eon. Um Talente zu gewinnen und langfristig zu binden, hat Eon ein Talent Relationship Management (TRM) entwickelt, mit dem Kandidaten ausfindig gemacht werden, die aufgrund ihres beruflichen Werdegangs jetzt oder später von besonderem In-

teresse sind. Kernelement des TRM ist eine maßgeschneiderte Betreuung, bei der die beruflichen Vorstellungen jedes Einzelnen im Mittelpunkt stehen. Individuell werden dann Maßnahmen angeboten von der Karriere-Beratung über Einladungen zu Fachveranstaltungen und Messen bis hin zur proaktiven Übersendung von Job-Angeboten und einem regelmäßigen Newsletter. Generell werden Eon-Mitarbeiter auf Basis des „Eon Kompetenzmodells“ gefördert, in dem grundlegende Kompetenzen für Mitarbeiter und Führungskräfte im Konzern definiert werden.

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



Junior Professionals. Nach Bedarf werden in allen Konzerngesellschaften Akademiker mit erster Berufserfahrung oder Promotion eingestellt. In der Düsseldorfer Zentrale sind speziell Wirtschaftswissenschaftler und Juristen gefragt.

In den operativen Einheiten werden vor allem Ingenieure, besonders aus den Fachrichtungen Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Energietechnik und Verfahrenstechnik gesucht. Und die Eon IT sucht Informatiker und Wirtschaftsinformatiker.



Nach der Uni suche ich einen Job mit Zukunft. Was bietet ihr mir?

Gestalten Sie bei uns die Zukunft mit Erneuerbaren Energien!

Bei uns können Sie Ihr Wissen und Talent sinnvoll einsetzen; in spannenden Projekten rund um das große Zukunftsthema.

Ihre Energie gestaltet Zukunft.

www.eon.com/karriere





Hochschulabsolventen. Im Rahmen des internationalen „Eon Graduate Program“ werden Absolventen 24 Monate lang in verschiedenen Bereichen des Konzerns auf eine internationale Tätigkeit vorbereitet. Jeder Teilnehmer kann das Programm individuell für sich gestalten, wird dabei aber von einem Personalbetreuer und einem fachlichen Mentor unterstützt.

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

Abschlussarbeiten. Generell betreut Eon Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten, für die es mitunter Angebote auf der Website gibt. Studierende können sich aber auch mit eigenen Ideen bewerben.

Praktikanten. Im gesamten Konzern sind jedes Jahr eine große Zahl von Praktikanten und Werkstudenten im Einsatz, vor allem Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen. Hervorragende Praktikanten mit überdurchschnittlichem Engagement fördert Eon durch

Aufnahme in sein „on.board“-Programm. Dieses bietet die Möglichkeit, sich über die on.board-Plattform untereinander und mit Eon-Mitarbeitern zu vernetzen sowie an Workshops und Exkursionen teilzunehmen. Darüber hinaus werden die Teilnehmer von einem persönlichen Mentor betreut.

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

Azubis/Duales Studium. Konzernweit sind derzeit rund 2.250 Nachwuchskräfte in Ausbildung, 2013 kommen über 700 neue hinzu. Während die Zentrale in Düsseldorf hauptsächlich Kaufleute für Bürokommunikation ausbildet, können im gesamten Unternehmen mehr als 45 verschiedene Berufe erlernt werden.

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

BEWERBEN

Onlinebewerbungen mit Bezugnahme auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Aktuelle Ansprechpartner stehen im Karrierebereich der Website



AUSWAHLVERFAHREN

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



Eon auf Facebook



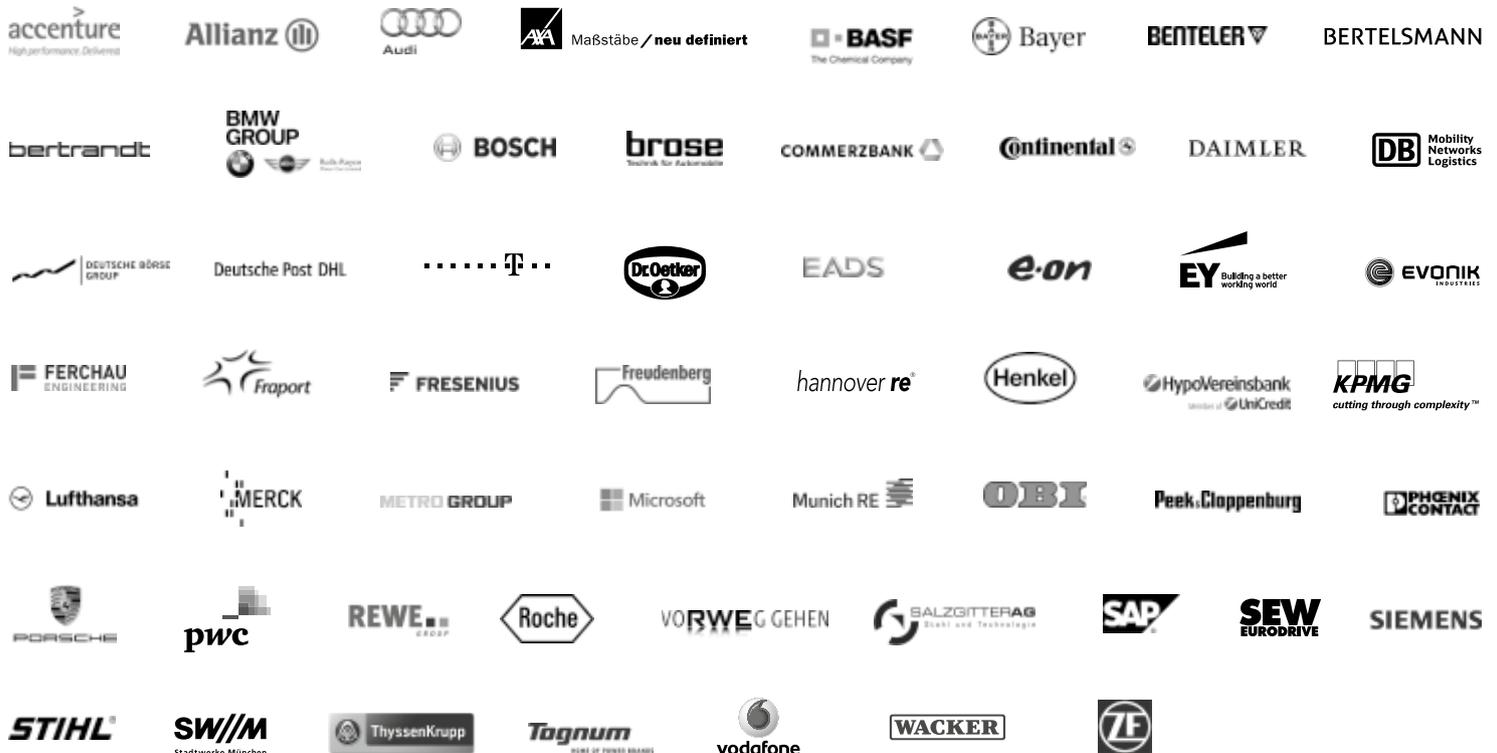
Eon auf Twitter

Über 18.500 Stellen von 56 Top-Unternehmen: www.jobstairs.de



Präsentieren Sie sich bei Deutschlands Top-Unternehmen. Direkt und individuell. Auf dem exklusiven Jobportal für alle, die keine Lust auf Umwege haben.

Bei den Großen was bewegen? Das geht einfacher als Sie denken: über ein zentrales Portal, mit hochaktuellen Jobangeboten von 56 Top Companies, bequemen Suchfunktionen und individueller Profileinstellung. So finden Sie Ihren ganz persönlichen Top Job und können zeigen, was in Ihnen steckt. Auf JobStairs® – dem exklusiven Jobportal großer Arbeitgeber. www.jobstairs.de



in Kooperation mit

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Frankfurter Allgemeine
HOCHSCHULANZEIGER

JobStairs
The Top Company Portal

Freudenberg Gruppe

Höhnerweg 2-4_69469 Weinheim_0 62 01-80-0_www.freudenberg.de



Die Gesellschaft. Den Vileda-Wischnopp kennt jedes Kind, doch das Unternehmen, das ihn herstellt, ist ein echter „Hidden Champion“. Das liegt auch daran, dass viele der Produkte von Freudenberg sich gar nicht an den Endkonsumenten richten, sondern in Business-to-Business-Märkten eine Rolle spielen. Die Kunden kommen ebenso aus der Automobil- und Maschinenbauindustrie wie der Textil- und Bekleidungsbranche, der Schwerindustrie und Energiewirtschaft oder der Medizintechnik.

Die heutige Freudenberg-Gruppe geht zurück auf eine Gerberei, die Carl Johann Freudenberg mit einem Partner 1849 aus einer Liquidation übernahm. Im Laufe von mehr als 160 Jahren sind daraus eine Vielzahl an Gesellschaften geworden, die weltweit tätig sind. Bis heute ist die Unternehmensgruppe jedoch noch immer in Familienbesitz und gehört den rund 320 Nachkommen des Firmengründers.

Die Freudenberg & Co. KG steuert als Führungsgesellschaft die Gruppe, sie koordiniert und überwacht die Konzernfunktionen und die Aktivitäten der Unternehmensgruppe. Das operative Geschäft wird von 16 selbstständigen Geschäftsgruppen gestemmt.

Produkte und Marktbedeutung. Das Unternehmen entwickelt und produziert zum Beispiel für PKW- und LKW-Hersteller, für die Schifffahrt, Eisenbahnen und die Luftfahrt Dichtungen, schwingungstechnische Komponenten, Filter und Vliesstoffe, feuerfeste Sitztextilien, lärmdämpfende Teppiche sowie Produkte zur Oberflächenbehandlung, Trennmittel, Spezialschmierstoffe, aber auch Membranen und Filtermedien sowie mechatronische Produkte für Medizinanwendungen, für die Pharma- und die Lebensmittelindustrie. Es dreht sich dabei immer um bestimmte Kernkompetenzen wie etwa Filtertechnologie und Oberflächentechnik. Vor

allem für mittelständische Unternehmen werden zudem Softwarelösungen entwickelt und IT-Dienstleistungen erbracht. Für den Endverbraucher produziert Freudenberg Haushaltsprodukte, unter anderem unter der Marke „Vileda“. Der Umsatz der Gruppe lag 2012 bei über 6,3 (Vorjahr: rund sechs) Milliarden Euro, wobei das Konzernergebnis 433 (358) Millionen Euro erreichte.

Standorte und Mitarbeiter. Freudenberg ist weltweit an 57 Standorten mit rund 37.000 Mitarbeitern präsent, wobei mit circa 11.000 weniger als ein Drittel in Deutschland tätig sind. Die Zentrale der Unternehmensgruppe befindet sich in Weinheim in der Rhein-Neckar-Region. Weitere große Produktions- und Vertriebsstandorte in Deutschland sind in Velten bei Berlin, in München, Hamburg, Kaiserslautern, Augsburg und Görwihl-Oberwihl bei Freiburg.

Karriere bei Freudenberg. Neben Führungslaufbahnen gibt es auch definierte Experten- und Projektleiter-Laufbahnen. Die Karriereentwicklung im Konzern führt im Regelfall über die Grenzen der Teilkonzerne und Geschäftsbereiche hinweg und wird über das Talent Management des Unternehmens gefördert. Auslandsentsendungen für einige Jahre sind üblich, ebenso kurzzeitige Auslandseinsätze, in jedem Falle ist interkulturelle Erfahrung wichtig wegen der Internationalität des Geschäfts.

Wichtig für das Fortkommen ist die Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Handeln, da die Geschäftsbereiche sehr eigenständig und unabhängig agieren. Freudenberg betont in seiner Unternehmenskultur die Wertebasis eines Familienunternehmens: es werde vertraut darauf, dass jeder Einzelne Verantwortung übernehme, sagt das Unternehmen.

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

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. 2013 gibt es zahlreiche offene Stellen für Young Professionals. Dabei geht es sowohl um Aufgaben für Kandidaten mit einem Hintergrund in Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftsingenieurwesen, als auch in Wirtschaftswissenschaften und Naturwissenschaften. Neben dem Direkteinstieg gibt es ein 18-monatiges Trainee-Programm, das „Young People Program“ sowie weitere 18-monatige fachspezifische Trainee-Programme in Vertrieb, Produktion und IT. Zudem bietet das Unternehmen ein Nachwuchsforscherprogramm. Die Einstiegsvergütung sei branchenüblich, sagt das Unternehmen.

Abschlussarbeiten. Freudenberg betreut Bachelor-, Master- und in Einzelfällen auch Doktorarbeiten und ist offen für die Themenvorschläge der Autoren. Die Vergütung ist nach der Semesterzahl gestaffelt.

Praktika. Studenten der Ingenieurwissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens, der Natur- und Wirtschaftswissenschaften können Praktika im In- und Ausland absolvieren. Dabei hängt die Dauer vom Einsatzbereich und den Anforderungen der jeweiligen Hochschule ab – in der Regel sind es drei bis sechs Monate. Auch hier ist die Vergütung nach der Semesterzahl gestaffelt. Praktikanten wie Werkstudenten werden eingesetzt in Produktion/Produktionsplanung, Logistik/Supply Chain Management, Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Einkauf, Controlling/Rechnungswesen, Personal, Marketing, IT und Unternehmenskommunikation. Auslandspraktika sind möglich nach vorherigem mindestens dreimonatigem Inlandspraktikum.

Praktikanten mit sehr guten Leistungen können Kandidaten für das Förder- und Bindungsprogramm „Talents@Freudenberg“ werden.

Azubis/Duales Studium. Das Unternehmen bildet jährlich mehr als 500 Auszubildende und Studenten in über 30 Berufen aus – vom Anlagenmechaniker über den IT-Systemelektroniker bis zum Zerspanungsmechaniker.

Ausbildungsbeginn ist zwischen Juli und September, der Auswahlprozess findet im Herbst des Vorjahres statt. Zudem wird ein Studium an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) angeboten mit Abschlüssen in wirtschaftlichen und technischen Fächern.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide per Online-Bewerbungformular; Stellen auch auf jobstairs.de



ANSPRECHPARTNER

Stehen jeweils bei den Stellenangeboten auf www.freudenberg.de/karriere.

AUSWAHLVERFAHREN

Interview, Assessment-Center

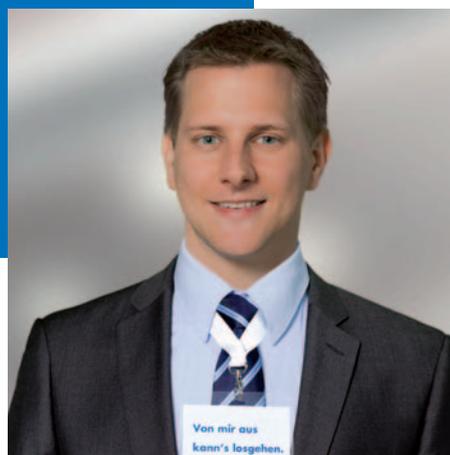


Freudenberg auf Facebook

Man wird nicht einfach so zu einem weltweit tätigen, nachhaltig erfolgreichen Familienunternehmen.

Deshalb suchen wir Profis und Nachwuchskräfte, die wissen, was sie wollen und können.

- > Ingenieure/innen
- > Naturwissenschaftler/innen
- > Betriebswirte/innen
- > Informatiker/innen
- > DHBW-Studenten/innen



Freudenberg ist eine weltweit agierende Unternehmensgruppe in Familienbesitz mit mehr als 37.000 Mitarbeitern. Wir schaffen als Partner unserer Kunden vertrauensvolle Beziehungen, die kontinuierlich zu besseren technologischen und prozessorientierten Lösungen und wertvollen Dienstleistungen führen. Unsere dezentrale Organisation bietet unseren Mitarbeitern vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Obi Group Holding SE & Co. KGaA

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

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

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

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

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

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Seit den Gründertagen ist Obi in Deutschland auf über 340 Baumärkte mit einer Gesamtverkaufsfläche von über vier Millionen Quadratmetern gewachsen und überdies mit

über 230 Obi-Märkten in 13 zentral- und osteuropäischen Ländern vertreten. Derzeit hat die Gruppe international über 43.100 Mitarbeiter. Der Hauptsitz des Unternehmens liegt in Wermelskirchen im Bergischen Land.

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

Karriere bei Obi. Ob als Praktikant, Absolvent oder Berufserfahrener – mit dem Einstieg bei Obi beginne eine talentorientierte kontinuierliche Weiterbildung, betont das Unternehmen. Dabei würden die Personalentwicklungsmaßnahmen jeweils sehr individuell auf den einzelnen Mitarbeiter und seinen Bedarf an fachlicher und persönlicher Entwicklung zugeschnitten. Wer sich für die Übernahme von Führungsaufgaben eignet, wird darauf in internen Programmen vorbereitet: Drei Module schulen auf den Gebieten Arbeitsorganisation, Fachkompetenz und Führungsstil. Im Verlauf der Karriere sind Wechsel zwischen einzelnen Funktionen und Geschäftsbereichen üblich.

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

Hochschulabsolventen. 2012 sollen 20 Absolventen ins Obi-Team aufgenommen werden. Am besten passen Wirtschaftswissenschaftler und Informatiker. Ein Direkteinstieg in den Bereichen Human Resources, Finance, Category Management, Logistik, Marketing, Merchandising und IT ist abhängig vom aktuellen Bedarf möglich. Darüber hinaus werden in der Zentrale aber auch fünf Trainee-Programme angeboten, bei denen der Schwerpunkt gelegt werden kann auf Category Management, Technical Purchasing, Finance, Logistik oder IT.

Abschlussarbeiten. Obi betreut im Rahmen eines Praktikums nach Absprache sowohl Diplom- als auch Bachelor- und Masterarbeiten.

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





24 praktische Einstiege.

Ein Weg ans Ziel.

Vorausgehen statt folgen. Das ist der Anspruch von OBI. Immer wieder neue Wege zu beschreiten, ist unser Erfolgsrezept. In Deutschland sind wir damit bereits die Nr. 1 unter den Bau- und Heimwerkmärkten geworden. In Europa gehören wir zur Spitze. Heimwerker in 13 europäischen Ländern finden in über 580 OBI Märkten genau das, was sie suchen. Qualität, Auswahl, Rat und Tat. Dafür ziehen jeden Tag über 44.000 engagierte Mitarbeiter gemeinsam an einem Strang. Dazu bietet OBI beste Aufstiegschancen, internationale Perspektiven und intensive Weiterbildungsprogramme. Wir suchen Menschen, die mit uns vorangehen möchten.

Wir suchen Sie als:

Absolventen und Trainees (m/w)

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

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

Praktikanten (m/w)

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

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

Ihre Qualifizierung:

- qualifizierten wirtschaftswissenschaftlichen oder IT-Studiengang

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



OBI steht auf dem 2. Platz der „Top Arbeitgeber 2013“ in Deutschland. Und im FOCUS-Arbeitgeber-Ranking erhielt OBI das Siegel „Top nationaler Arbeitgeber 2013“. Für Mitarbeiter bedeutet das: Beste Voraussetzungen für eine Top-Karriere bei OBI.



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

OBI®



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

Interessierte sollten einen eigenen Themenvorschlag ausarbeiten, der dann mit der entsprechenden Fachabteilung zum endgültigen Thema ausgearbeitet wird. Die Vergütung entspricht der der Praktikanten.

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

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

Azubis/Duales Studium. Für Verkäufer, Kaufleute im Einzelhandel, Fachlageristen und Fachkräfte für Lagerlogistik stellt Obi 2012 zwischen 450 und 500 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Weitere 20 Plätze werden für die Ausbildung zu Bürokaufleuten, Kaufleuten im Groß- und Außenhandel, Fachinformatikern und Informatikkaufleuten angeboten. Start für alle Ausbildungsberufe ist der 1. August; die

Auswahl findet im Herbst des Vorjahres statt.

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER
Eva Grieneisen (- 27 96)

AUSWAHLVERFAHREN

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



Obi auf Xing

Die Gesellschaft. Als „total verklemmt“ stellt Klaus Eisert, geschäftsführender Gesellschafter der Phoenix Contact GmbH & Co. KG, sein Unternehmen gerne vor. Das 1923 von Hugo Knümann gegründete Unternehmen machte sich als Pionier der Verbindungstechnik durch die Entwicklung sogenannter Reihenklemmen einen Namen. Längst ist über das am häufigsten verwendete Verbindungsglied in der elektronischen Installationstechnik der Anschluss an die Gegenwart geschafft: Ob Blitzschutz für Windräder oder Installationen auf dem Gebiet erneuerbarer Energieträger: moderne Elektronik bestimmt das Geschäft.

1948 stieg Eiserts Vater ins Unternehmen ein und wurde fünf Jahre später Mitgesellschafter. Heute führt Klaus Eisert das Familienunternehmen zusammen mit einer fünfköpfigen Geschäftsleitung.

Produkte und Marktbedeutung. Phoenix Contact entwickelt, fertigt und vertreibt Komponenten, Systeme und Lösungen im Bereich Elektrotechnik, Elektronik und Automation. Sehr aktiv ist Phoenix Contact im Markt für Funktechnologien, der weltweit um 20 Prozent jährlich wächst. Sowohl bei fahrerlosen Transportsystemen und Krananlagen, als auch bei Maschinen und Anlagen ersetzen Funkmodule Drähte und Kabel – etwa an Schaltern, die den Stopp einer Maschine auslösen.

Für die Märkte der Erneuerbaren Energien entwickelt Phoenix Contact Produkte und Lösungen wie Überspannungsschutzgeräte für Windkraftanlagen, Steckverbinder für die Photovoltaik, Energieerfassungssysteme für die Produktion und Ladestecker für Stromladensäulen von Elektro-Fahrzeugen. Das Phoenix Contact-Programm umfasst über 30.000 Produkte. Zudem bietet das Unternehmen Dienstleistungen in der Automatisierungstechnik vom Konzept bis zur Anlagenbetreuung.

Phoenix Contact bezeichnet sich international als Nummer eins für industrielle Verbindungstechnik und elektronische Interfaces. Größer sind zwar die amerikanischen Konzerne Tyco und Molex, die aber noch auf weiteren Feldern tätig sind.

Nachwuchskräfte werden in der Entwicklung und Produktion, im Marketing und im Dienstleistungsbereich eingesetzt.

Nach Umsatz ist Phoenix Contact das größte Unternehmen im „Interface Valley“ Europas: Ostwestfalen. Die hier ansässigen Unternehmen kommen zusammen auf 75 Prozent Marktanteil: neben Phoenix Contact unter anderem Weidmüller Interface, Harting und Wago Kontakttechnik. Der Phoenix-Umsatz stieg 2012 um mehr auf 1,59 (Vorjahr: 1,52) Milliarden Euro. 70 Prozent des Umsatzes wurden im Ausland verdient. Über Erträge macht Phoenix keine Angaben.

Unternehmensorganisation und Kultur. Phoenix Contact gliedert sein Geschäft in „Device Connectors“ (Produkte der Leiterplattenanschlusstechnik und Steckverbinder), „Industrial Components“ (Reihenklemmen, Feldverkabelung, Markierung und Werkzeug), „Industrial Electronics“ (Produkte der Interface- und Automatisierungstechnik, Überspannungsschutz, Stromversorgung), „Control and Industry Solutions“ (Steuerungen, Software und Branchenlösungen). Die Arbeit sei geprägt durch flache Hierarchien, klare Abläufe, abteilungsübergreifendes Teamwork und Freiraum für Eigenverantwortung, versichert die Personalabteilung. Zudem seien Zielvereinbarungen wesentlicher Teil der Kultur.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure	++
Informatiker	++
Wirtschaftsinformatiker	+
Ingenieure mit IT-Fokus	+





Standorte und Mitarbeiter. Von 12.800 Mitarbeitern weltweit sind 6.000 in Deutschland tätig. Am Hauptsitz im ostwestfälischen Blomberg sind 3.900 Mitarbeiter in Verwaltung, Produktion, Vertrieb und Forschung beschäftigt. Weitere Inlandsstandorte sind das niedersächsische Bad Pyrmont und Lemgo in Ostwestfalen, Lüdenscheid bei Hagen, Berlin, Herrenberg und Filderstadt in Baden-Württemberg sowie Bad Sassendorf in Nordrhein-Westfalen. Überall dort werden auch Produkte entwickelt.

Noch bis Mitte der 90er Jahre wurden über 95 Prozent der Produkte in Deutschland gefertigt. Mittlerweile gibt es Phoenix Contact-Werke in Osteuropa und China; seit 2002 produziert das Unternehmen auch in den USA, in Indien und Brasilien. „Um im Ausland wachsen zu können, muss dort auch in Schlüsselregionen produziert werden“, betont Heinz Wesch, Geschäftsführer Technik der Phoenix Contact. Etwa 70 Prozent der Wertschöpfung in der Produktion werden in Deutschland gemacht.

Karriere bei Phoenix Contact. Wer vorankommen will, kann Führungsaufgaben übernehmen, eine Experten- oder eine Projektlaufbahn einschlagen. Als Fachreferent, Fachleiter oder Fachbereichsleiter tragen Mitarbeiter gleich viel Verantwortung wie in der Führungslaufbahn. Im Verlauf der Karriere sind Wechsel zwischen Ländern, Geschäftsbereichen und Produktlinien sowie Funktionen üblich und Auslandsaufenthalte sind möglich. Neuen Mitarbeitern wird der Start durch ein dreimonatiges Einstiegsprogramm erleich-

tert. Potenzialkräfte für Fach- oder Führungslaufbahnen erhalten eine individuelle Förderung.

Darüber hinaus können alle Mitarbeiter am Phoenix Contact-Weiterbildungsprogramm teilnehmen, das aus über 70 verschiedenen Seminaren besteht.

Junior Professionals. Starkes Interesse besteht an Ingenieuren mit erster Berufserfahrung und einem Abschluss in Elektrotechnik, Maschinenbau, Verfahrens- und Produktionstechnik, Mechatronik, Feinwerk- und Werkstofftechnik sowie an Wirtschaftsingenieuren. Die Aufstiegschancen vergrößern sich durch die vorwiegend interne Besetzung von Führungspositionen.

Hochschulabsolventen. Phoenix Contact sucht Elektrotechniker, Maschinenbauer, Verfahrens- und Produktionstechniker, Mechatroniker, Feinwerk- und Werkstofftechniker sowie Wirtschaftsingenieure. Die besten Karten haben Absolventen mit Auslands- und Praxiserfahrung. Gern gesehen sind Kandidaten mit Berufsausbildung. Nachwuchskräfte werden in Entwicklung und Produktion, Marketing und im Dienstleistungsbereich eingesetzt. Ein einjähriges Trainee-Programm vermittelt Einblicke in die verschiedenen Aufgabengebiete eines Ingenieurs bei Phoenix Contact.

Abschlussarbeiten. Themenvorschläge finden sich auf der Website, die Personalabteilung ist aber auch offen für Vorschläge. Sie bietet

zudem im Rahmen der Abschlussarbeiten Studenten-Treffen an, bei denen Teilnehmer unter anderem in Bewerbungsfragen geschult werden. Vergütet wird individuell.

Praktikanten. Schülern und Studenten wird über Praktika und Werkstudententätigkeiten die Möglichkeit gegeben, Phoenix Contact kennenzulernen und Einblicke in ein innovatives Industrieunternehmen zu erhalten. Gute Leistungen in Schule und Studium sowie Engagement verbessern die Chancen der Bewerber. Schüler sollten mindestens drei Tage einplanen, Studenten mindestens sechs Wochen bis zu einem halben Jahr. Schüler erhalten ein Willkommens-Präsent, Studenten je nach Stand des Studiums 200 bis 500 Euro.

Azubis/Duales Studium. Phoenix Contact bildet traditionell über den eigenen Bedarf hinaus aus. Es gibt zahlreiche Ausbildungsplätze für angehende Industriemechaniker, Werkzeug- und Verfahrensmechaniker der Fachrichtung Kunststoff-/Kautschuktechnik, für Mechaniker und Fachinformatiker Anwendungstechnik sowie angehende IT-Systemkaufleute, Industriekaufleute, Technische Zeichner, Elektroniker Betriebstechnik und Systeminformatiker.

Daneben bietet das Unternehmen ein Duales Studium in Maschinentechnik, Mechatronik, Produktions- und Elektrotechnik sowie Kunststofftechnik und Wirtschaftsingenieurwesen zusammen mit einer Ausbildung an. Kooperationspartner sind die Hochschule OWL in Lemgo, die Uni Paderborn und die Hochschule Weserbergland in Hameln. Die Ausbildungen beginnen am 1. September, die Auswahl startet ein Jahr vor Ausbildungsbeginn. Die Vergütung steigt von 786 Euro im ersten Lehrjahr auf 960 Euro im vierten. Auch ein kooperatives Masterstudium ist seit 2012 möglich. Die Einstiegszeitpunkte und Studienschwerpunkte werden individuell festgelegt.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungstool auf phoenixcontact.de/jobs



ANSPRECHPARTNER

Abschlussarbeiten, Studentische Praktikanten: Julia Goltz (-4 37 19), jgoltz@phoenixcontact.com;

Auszubildende, Schulpraktikanten, Duales und Kooperatives Studium:

Kerstin Wilinczyk, (-4 16 76), ausbildung@phoenixcontact.com;

Alle anderen Bewerber:

Bewerbermanagement, (-43 99 99)

AUSWAHLVERFAHREN

Üblicherweise Einzelinterviews für alle Bewerber



Phoenix Contact auf Facebook



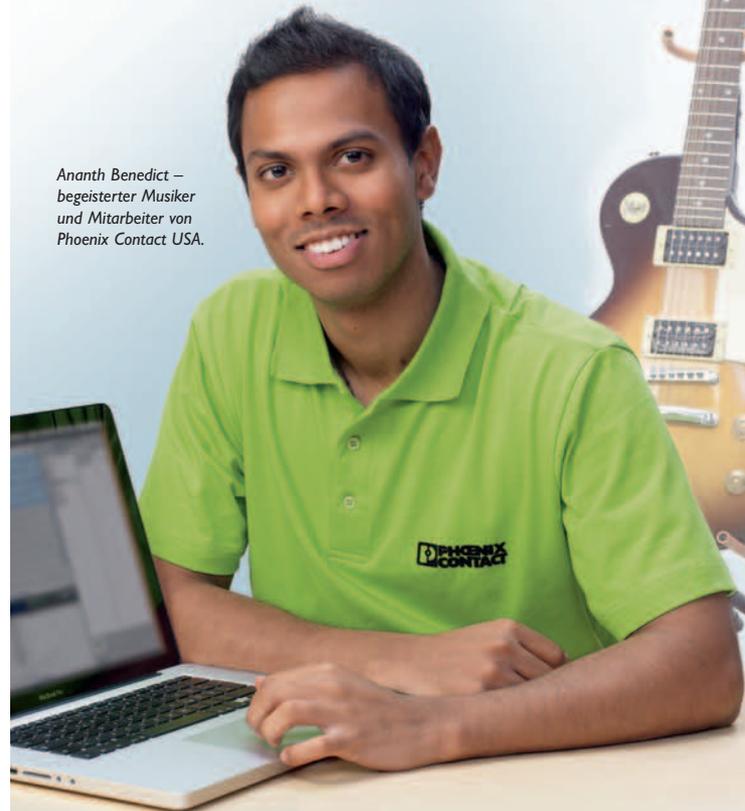
Phoenix Contact auf Twitter



Phoenix Contact auf Xing

Technik weckt Ihre Kreativität?

Ananth Benedict –
begeisterter Musiker
und Mitarbeiter von
Phoenix Contact USA.



Wenn Sie Phoenix Contact begegnen, sehen Sie ein international agierendes Familienunternehmen, das seine Innovationsphilosophie täglich lebt. Der Stammsitz ist in Blomberg, Nordrhein-Westfalen. Weitere Standorte sind Bad Pyrmont und Lüdenscheid. Sie erleben Menschen, die all ihre Begeisterung in Lösungen für hochwertige Elektrotechnik, Elektronik und Automation stecken. Mehr als 12.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit machen Phoenix Contact mit ihrem Know-how und persönlichem Engagement zu einem führenden Unternehmen auf den Weltmärkten.

Mehr Informationen unter
phoenixcontact.de/career



Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG

Porscheplatz 1_ 70435 Stuttgart-Zuffenhausen_07 11-9 11-2 29 11_www.porsche.de/personal

Die Gesellschaft. Namensgeber der heutigen Porsche AG ist Professor Ferdinand Porsche senior, der 1931 in Stuttgart ein Konstruktionsbüro gründete und sich spezialisierte auf „Konstruktionen und Beratungen für Motoren und Fahrzeugbau“. Auftraggeber waren Zündapp, NSU, Wanderer und die Auto-Union. Ab 1934 konstruierte das Büro den deutschen Volkswagen, später Käfer genannt. Weitergeführt wurde das Unternehmen 1947 von Ferry Porsche, dem Sohn des Gründers, der mit dem legendären 356 das erste Fahrzeug mit dem Namen Porsche baute.

Seit 1972 wird Porsche als AG geführt und zum 1. August 2012 übernahm Volkswagen die Aktien komplett. Tochtergesellschaften der Porsche AG sind unter anderem die für den Vertrieb zuständige Porsche Deutschland GmbH, die Porsche Consulting Gruppe, die Porsche Engineering Group, die Porsche Financial Services GmbH, die Porsche Lizenz- und Handelsgesellschaft mbH sowie die Prozess- und IT-Beratungsgesellschaft Mieschke Hofmann und Partner.

Produkte und Marktbedeutung. Das Unternehmen entwickelt, produziert und vertreibt exklusive Sportwagen. Aktuelle Modelle sind der 911er, der Cayenne, der Panamera, der Boxster und der Cayman, die es jeweils in mehreren Varianten gibt. Dabei hatte der Cayenne mit fast 78.000 Stück am Gesamtabsatz des Jahres 2012 den weitaus größten Anteil. Über 143.000 Fahrzeuge hat das Unternehmen in dem Jahr abgesetzt, das waren 22,3 Prozent mehr als 2011. Porsche will bis 2018 seinen Absatz auf 200.000 Fahrzeuge steigern und investiert dazu rund eine Milliarde Euro jährlich.

Neben der Automobilproduktion macht Porsche auch technische Entwicklungen für die Industrie, berät mit seinen Tochtergesellschaften Unternehmen, ist als Finanzdienstleister aktiv und produziert Lifestyle-Produkte unter der Marke Porsche. Der Umsatz der Gruppe

lag 2012 bei über 13,8 (Vorjahr: 10,9) Milliarden Euro, was zu einem Jahresüberschuss von 1,84 (Vj. 1,46) Milliarden Euro führte.

Standorte und Mitarbeiter. Teil der „Strategie 2018“, die das Unternehmen für sich definiert hat, ist es, personell zu wachsen, durchschnittlich jährlich um 1.000 Köpfe. Bereits von 2011 auf 2012 wuchs die Zahl der Mitarbeiter in allen Porsche-Gesellschaften zusammen um rund 2.200 auf mehr als 17.500. 14.500 davon waren hierzulande tätig, vor allem am Stammsitz Stuttgart-Zuffenhausen,

Im Rahmen der „Strategie 2018“ will Porsche den Fahrzeugabsatz verdoppeln und die Zahl der Mitarbeiter um 50 Prozent erhöhen.

wo neben dem 911 auch die Modellreihe Boxster gefertigt wird und neben den Zentralfunktionen auch das Qualitätsmanagement und die Logistik ihren Sitz haben.

Im Werk Leipzig wird neben dem sportlichen Geländewagen Cayenne auch die Sport-Limousine Panamera montiert und ab 2013 der kompakte Geländewagen Macan vom Band rollen. 4.000 Mitarbeiter sind zudem im Entwicklungszentrum in Weissach tätig, in Ludwigsburg sitzen die Mitarbeiter von After Sales, von Sachsenheim aus werden Händler in aller Welt mit Ersatzteilen versorgt und in Bietigheim haben die Beratungs- und Finanzdienstleistungs-Töchter ihre Büros.

Karriere bei Porsche. Zu Beginn der Tätigkeit durchläuft jeder das „Warm Up“-Einführungsprogramm, um erstmal die Kernprozesse des Unternehmens, die Produktion und das Band kennenzulernen. Ein Kollege fungiert während dieser Zeit als Pate. Die weitere Entwicklung verläuft dann in der Fach-, der Projekt- oder der Führungslaufbahn. Jährlich finden dabei zwischen Führungskraft und Mitarbeiter Feedback-Gespräche statt, in denen Stärken, Verbesserungspotenziale, Wünsche und Entwicklungsmöglichkeiten erörtert und dazu passende Entwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden. Diese reichen von Trainingsmaßnahmen on the job über Schulungen und Seminare bis zum Einzelcoaching.

Ausgesuchte Young Professionals werden auf die Übernahme weiterführender Aufgaben in einem zweijährigen Programm vorbereitet, das aus mehreren Bausteinen besteht: Workshops, individuellen

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Maschinenbauer	++
Fahrzeugtechniker	+
Luft- und Raumfahrttechniker	+
Verfahrenstechniker	+
Elektrotechniker	+
Wirtschaftsingenieure	+
Wirtschaftswissenschaftler	+





**Wenn Sie glauben, dieses Auto
könnte man noch besser machen,
sind Sie bei uns genau richtig.**

**Informationen unter www.porsche.de/personal
oder www.facebook.com/porschekarriere**



PORSCHE



Trainings, Round-Table-Diskussionen, Vortragsveranstaltungen und einem Rotationseinsatz in einem anderen Ressort oder einer Tochtergesellschaft. Für Führungskräfte gibt es mit dem Porsche Management Training ein Qualifizierungsprogramm, das auf die Übernahme möglicher neuer Funktionen vorbereitet.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bietet Porsche eine Vielzahl an flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern. Hinzu kommen ein umfangreiches Betriebssportangebot sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Chancen haben Ingenieure der Bereiche Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Verfahrens- und E-Technik, Wirtschaftsingenieure und -wissenschaftler sowie (Wirtschafts-)Informatiker mit Erfahrung in der Automobilbranche. Für sie ist ein Direkteinstieg in allen Unternehmensbereichen möglich. Voraussetzung ist neben einem sehr guten Studienabschluss erste Praxiserfahrung im Automobilumfeld. Die Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen liegen zwischen 42.000 und 48.000 Euro..

Abschlussarbeiten. Praxiorientierte Arbeiten betreut das Unternehmen, wenn die Autoren sehr gute Studienleistungen und einschlägige Praktika vorweisen können. Themenangebote dafür gibt es auf der Website. Die Vergütung liegt bei 650 Euro monatlich bei Bachelor- und Diplomarbeiten und bei 750 Euro für eine Masterarbeit.

Praktikanten. Pro Jahr gibt es circa 1.000 Plätze für Studierende aus den Fächern Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Verfahrens- und E-Technik, Wirtschaftsingenieure und -wissenschaftler sowie (Wirtschafts-)Informatiker. Sie sollten sich etwa sechs Monate vor dem gewünschten Praktikumsstart bewerben und mindestens drei Monate Zeit einplanen. Bachelor- und Diplomstu-

denten erhalten eine Vergütung von 650 Euro monatlich, 750 Euro gibt es für Masterstudenten.

Für Praktikanten mit herausragenden Leistungen wurde das Bindungsprogramm „Pole Position“ geschaffen. Dazu gehört auch die Chance auf ein Auslandspraktikum, das nur nach einem erfolgreich absolviertem Inlandspraktikum möglich ist.

Azubis/Duales Studium. Ausbildungsplätze gibt es im technischen und kaufmännischen Bereich, darunter für Kraftfahrzeugmechaniker mit Schwerpunkt Pkw- oder Fahrzeugkommunikationstechnik, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fahrzeuginnenausstatter, Fahrzeuglackierer, Industrie- und Konstruktionsmechaniker, Elektroniker für Betriebstechnik, Industriekaufleute sowie DHBW-Studenten. Start ist im September, Bewerbung ab Juli vorher.

BEWERBEN

Mit Bezug auf den Jobguide über das Online-Bewerbungssystem oder per Post. Stellen auch auf jobstairs.de.



ANSPRECHPARTNER

Bewerbungshotline: 07 11-9 11-2 29 11,
Mo. bis Fr. 10 bis 12 und 14 bis 17 Uhr

AUSWAHLVERFAHREN

Eignungstests und Ausahltag bei Auszubildenden und Dualen Studiengängen, sonst überwiegend Interviews



Porsche auf Facebook



Porsche auf Twitter



Die Gesellschaft. Die Rewe Group blickt inzwischen auf eine 85-jährige Geschichte zurück: 1927 schlossen sich 17 Einkaufsgenossenschaften in Köln zum Revisionsverband der Westkaufgenossenschaften (ReWe) zusammen. Neben selbstständigen Kaufleuten, die ihre eigenen Rewe-Märkte als unabhängige Unternehmer führen, wurden seit Anfang der 1970er-Jahre verstärkt Filialbetriebe eingerichtet, die von der Rewe Group direkt geführt werden. Leitunternehmen der Gruppe sind die Rewe-Zentral AG und die Rewe-Zentralfinanz eG in Köln.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Die genossenschaftliche Rewe Group ist mit einem Umsatz von 48 Milliarden Euro einer der führenden Handels- und Touristikkonzerne in Europa. Im Lebensmittelhandel ist sie nach eigenen Angaben die Nummer drei mit insgesamt rund 15.700 Märkten, darunter Supermärkte (Rewe, Rewe Center, Rewe City), Discounter (Penny), SB-Warenhäuser (Toom) und Fachmärkte (Toom Baumarkt, B1 Baumarkt Discount, ProMarkt, Toom Getränkemarkt).

Über 30 Prozent ihres Gesamtumsatzes erzielt die Rewe Group bereits außerhalb des deutschen Heimatmarkts: In 12 Ländern Europas ist sie mit Märkten wie Billa, Merkur, Penny, Adeg und Bipa vertreten.

Neben dem Einzelhandelsgeschäft ist die Touristik das zweite Geschäftsfeld der Rewe Group. Die sechs Reiseveranstalter ITS, Jahn Reisen, Tjareborg, Dertour, Meier's Weltreisen und ADAC Reisen rangieren mit einem Umsatz von rund 4,6 (Vorjahr: 4,3) Milliarden Euro im Jahr 2011 auf Platz zwei der deutschen Touristikunternehmen. Darüber hinaus gehören auch Reisebüros (Atlasreisen, DER Reisebüro, DerPart) in Deutschland zur Unternehmensgruppe. Zu seinem Ertrag macht das Unternehmen keine Angaben.

Standorte und Mitarbeiter. International arbeiten bei der Rewe Group rund 323.000 Beschäftigte in 13 Ländern. In Deutschland hat die Unternehmensgruppe etwa 220.000 Mitarbeiter und wird von Köln aus gesteuert.

Karriere bei der Rewe Group. Bei Rewe gibt es verschiedene Ein- und Aufstiegschancen für Hochschulabsolventen, aber auch für Abiturienten und gute Schüler mit anderen Abschlüssen. Für den Einstieg von Hochschulabsolventen bietet das Unternehmen unterschiedliche Trainee-Programme, die den zügigen Aufstieg ins Management ermöglichen.

Im Vertrieb kann ein solches Programm direkt vom Assistenten des Marktmanagers über die Position des Marktmanagers bis zu der des Bezirksmanagers führen. Auf diesem Karrierepfad bereiten begleitende Fach- und Führungsseminare die Kandidaten auf eine anschließende erste Führungsaufgabe vor. Aber auch für Bewerber ohne Hochschulabschluss gibt es die Möglichkeit zum Aufstieg. Ein Entwicklungspfad führt zum angestellten Marktmanager in der Filialorganisation, ein anderer zum Partnerkaufmann, also in die Selbstständigkeit. Wer als Azubi einsteigt, braucht bis dahin etwa fünf Jahre, bei Abiturienten kann ein mehrstufiges Programm in drei Jahren zur Übernahme einer solchen Führungsposition befähigen.

Junior Professionals. Für Nachwuchspositionen in Vertrieb, IT und Spezialisten-Funktionen werden 2013 etwa 70 akademische Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung gesucht.

Hochschulabsolventen. 2013 stehen circa 20 Trainee-Stellen für Absolventen der Wirtschaftswissenschaften und weiterer Fachrichtungen mit Handelsbezug zur Verfügung. Dabei stehen verschiedene Trainee-Programme zur Auswahl: Das 18-monatige „Rewe Group Trainee-Programm“ richtet sich an Generalisten mit Interesse an funktionsübergreifenden Aufgaben. Das „Bereichstrainee-Programm“ hingegen führt – ebenfalls in 18 Monaten – durch unterschiedliche Teilbereiche einer bestimmten Funktion, zum Beispiel den Strategischen Einkauf, das Category Management, das Personalwesen, die Unternehmensentwicklung oder die Revision.

Durch das „Trainee-Programm im Vollsortiment“ erhalten die Teilnehmer während 18 Monaten einen tiefen Einblick in eine Zentral-, Vertriebs- oder Logistikfunktion, die zu Beginn des Programms festgelegt wird.

Im Trainee-Programm bei Penny haben die Teilnehmer in eineinhalb Jahren die Möglichkeit, die Bereiche Category Management, Aktionsmanagement/Shopper Marketing, Vertrieb, Marketing oder die Revision kennenzulernen.

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

Außerdem verfügen die Vertriebslinien Rewe, Penny, Toom Baumarkt und die Touristiksparte über eigene Programme. In diesen erhalten Absolventen zum Beispiel Einblicke in die Bereiche Marketing, Personal, Controlling, Produktmanagement oder Einkauf.

Abschlussarbeiten. Die Rewe Group betreut Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten. Themenvorschläge über Initiativbewerbungen sind erwünscht. Vergütet wird nach Absprache.

Praktikanten. Nach Bedarf stellt die Rewe Group Praktikantenplätze für Schüler und Studenten zur Verfügung. Schüler bleiben in der Regel zwei Wochen, Studenten im Hauptstudium oder nach Abschluss des 3. Semesters in Bachelor-Studiengängen mindestens drei Monate. Eingesetzt werden diese Praktikanten in Vertrieb, IT und Verwaltung. Auslandspraktika sind möglich, aber die Bewerbung läuft direkt über die Internetseiten der ausländischen Gesellschaften.

Azubis/Duales Studium. Das Unternehmen bildet Kaufleute im Einzelhandel aus, Verkäufer und Fachverkäufer sowie Fachkräfte für Lagerlogistik und Fachlageristen, Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Bürokaufleute, Immobilienkaufleute, Fachinformatiker, IT-Systemelektroniker und Tourismuskauflleute.

Darüber hinaus bietet die Rewe Group eine ganze Reihe von Dualen Studiengängen an: In Kooperation mit der Europäischen Fachhochschule (EUFH) in Brühl können Abiturienten ein Bachelor-Studium kombiniert mit einer Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann absolvieren; den Bachelor of Arts in den Fachrichtungen Handel und Logistik können Studierende an verschiedenen Dualen Hochschulen erwerben. Und zusammen mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg bietet die Rewe Group einen Bachelor im Fach Tourismusbetriebswirtschaft an.



BEWERBEN

Online über die Stellenbörse auf der Website - immer mit Bezugnahme auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER

Hochschulabsolventen:

Rewe Group Trainee-

Programm und Bereichstrainee-Programm:

Martin Vomstein (-17 47);

Studentische Praktikanten und

Abschlussarbeiten: Stefanie Lohmann (-19 36)

Auszubildende, Schul-Praktikanten,

Duales Studium: Martina Jalloh (-18 66)

AUSWAHLVERFAHREN

Interviews



Rewe Group auf Facebook



**Softwareentwickler
Java/JEE (m/w)**



**Trainee Vertrieb/
Marktleitung (m/w)**



**Praktikant
Erdgebundene
Reisen/Produkt (m/w)**



**Business Analyst
Stammdaten (m/w)**



Bezirksleiter (m/w)



**Trainee Vertrieb/
Gartencenterleitung
(m/w)**

Du bewegst.

330.000 Mitarbeiter
523 Berufe
1 Zukunft

Gemeinsam nachhaltig zum Erfolg.

Denn bei der REWE Group, einem der führenden Handels- und Touristikkonzerne Europas, ist Bewegung drin. Dafür sorgen unsere ca. 330.000 Mitarbeiter Tag für Tag: Sie liefern Tonnen von Waren, schicken Urlauber zu fernen Zielen oder verhandeln die günstigsten Preise. Sie halten die Welt am Laufen. Werden Sie Teil einer großen Gemeinschaft, die Großes bewirkt. Freuen Sie sich auf die Zusammenarbeit mit sympathischen Kollegen auf internationaler Ebene und erleben Sie, was Sie in unserer vielfältigen Marken- und Arbeitswelt bewegen können. Und durch individuelle Förderung bewegt sich auch Ihre Karriere, wohin immer Sie wollen. **Was bewegen Sie?**

www.rewe-group.com/karriere

www.facebook.com/REWEGroupKarriere

REWE ■ ■
GROUP

REWE

nahkauf

toom
markt

PENNY.

toom
DER BAUMARKT

B1

ProMarkt

BILLA

MERKUR

BIPA

DER
Touristik

Salzgitter AG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHANCEN FÜR

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



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

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

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

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

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

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

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

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

BEWERBEN

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



ANSPRECHPARTNER

Auszubildende: standortabhängig, bewerbung@szst.de;

Infos: www.salzgitter-ag.com

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

AUSWAHLVERFAHREN

Üblicherweise Interviews; zusätzlich Tests für Auszubildende



Salzgitter AG auf www.twitter.com/szag_karriere



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

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

LÖSEN SIE KOMPLEXE SITUATIONEN?

Sie suchen

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

Wir bieten

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

Machen Sie sich selbst ein Bild

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

www.salzgitter-ag.com/personal

Wir möchten mit Ihnen gemeinsam beste Ergebnisse erzielen.

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

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



SEW-Eurodrive GmbH & Co. KG

Ernst-Blickle-Straße 42_76646 Bruchsal_0 72 51-75-0_www.karriere.sew-eurodrive.de

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

2011 entstand ein Gemeinschaftsunternehmen mit dem Automobilzulieferer Brose, das sich um die Entwicklung, Produktion und Vermarktung von Antriebs- und Ladesystemen für Elektro- und Hybridfahrzeuge kümmert.

SEW-Eurodrive wird heute in dritter Generation geführt von Rainer und Jürgen Blickle, den Enkeln des Gründers, sowie zwei externen Geschäftsführern.

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

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

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit beschäftigt SEW-Eurodrive über 15.000 Mitarbeiter in 45 Ländern, davon 4.300 in Deutschland. Dabei gibt es eine Arbeitsteilung zwischen den 15 Fertigungswerken in Deutschland, Frankreich, USA, China, Brasilien, Finnland und Weißrussland, in denen sämtliche Komponenten vorproduziert werden, und den 76 global verteilten,

sogenannten „Drive Technology Centern“, in denen die Produkte montiert und auf die jeweiligen Kundenbedürfnisse angepasst werden. Am Hauptsitz des Unternehmens im baden-württembergischen Bruchsal sind auch das internationale Forschungs- und Entwicklungszentrum und der Vertrieb ansässig, eine große Elektronikfertigung und das Großgetriebewerk.

In Deutschland ist das Unternehmen darüber hinaus noch mit Fertigungswerken in Graben und Östringen im Landkreis Karlsruhe präsent sowie mit sogenannten Service Competence Centern in Graben und Bruchsal, Garbsen bei Hannover, Meerane bei Zwickau, Kirchheim bei München und Langenfeld bei Düsseldorf. Überdies leisten 28 „Drive Technology Center“ den Service am Kunden direkt vor Ort.

Mitarbeiter bringen in ihrer Freizeit den Kollegen ihre Hobbys nahe.

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

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

An akademische Nachwuchskräfte hingegen, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben und Potenzial erkennen lassen, aber noch keine Entscheidung über ihren weiteren Weg in einer Experten- oder Führungslaufbahn gefällt haben, richtet sich das zweijährige Young Potentials Pro-

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



gram. Es umfasst Seminare mit internen und externen Referenten, Veranstaltungen und Coachings und vermittelt strategisches und methodisches Rüstzeug. Wichtig ist dabei neben dem Aufbau von Kompetenz im Projektmanagement auch die Zusammenarbeit im Team mit anderen Nachwuchskräften. „Das Netzwerk, das daraus entsteht“, sagt Stengl, „ist hilfreich bei der weiteren Arbeit und Karriereentwicklung.“

Das Unternehmen verfolgt die Philosophie des „international denken, national handeln“. Das wirkt sich auch darin aus, dass Auslandsentsendungen nicht ständig stattfinden. Die Regel ist, dass Positionen im Ausland mit Spezialisten aus dem jeweiligen Land besetzt werden, auch wenn einige Mitarbeiter zum Know-how-Transfer für kürzere Einsätze ins Ausland gehen.

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

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Die Mehrheit der akademischen Positionen, die SEW-Eurodrive zu besetzen hat, erfordert einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund und Know-how, das dazu befähigt, Mechanik, Elektronik und Automatisierung miteinander zu verknüpfen. Interesse besteht besonders an Maschinenbauern, Elektrotechnikern, Mechatronikern und Informatikern. Sie steigen

direkt ein und trainieren on-the-job in den Bereichen Elektronik-/Getriebe-/Motorenentwicklung, Produktmanagement, Fertigung, Logistik oder Qualitätsmanagement.

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

Neben Ingenieuren benötigt das Unternehmen auch in recht hoher Zahl Informatiker, Wirtschaftsinformatiker und Softwareentwickler in allen Geschäftsbereichen. Beispielsweise kümmern sie sich um die Entwicklung und Einführung von SAP-Anwendungen in den internationalen Tochtergesellschaften und der Konzernzentrale. Oder sie begleiten die Änderungen organisatorischer Geschäftsprozesse in den Fachbereichen beziehungsweise nehmen Aufgaben im Rechenzentrum und in der System- und Anwendungsbetreuung wahr.

Auch in der Produktentwicklung von Komponenten und Systemen der Antriebselektronik sind Informatiker und Softwareentwickler gefragt. Unter Verwendung von C und C++ entwickeln sie Embedded Software für Elektronikbaugruppen, arbeiten mit Microsoft.net-Technologie und webbasierten Anwendungen auf PC-Systemen und sorgen für intuitiv bedienbare Steuerungen. Sie programmieren prozesskonforme sicherheitsgerichtete Software für mehrkanalige Elektroniksysteme oder konzipieren PC- und SPS-basierte Testsysteme.

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

JobStairs

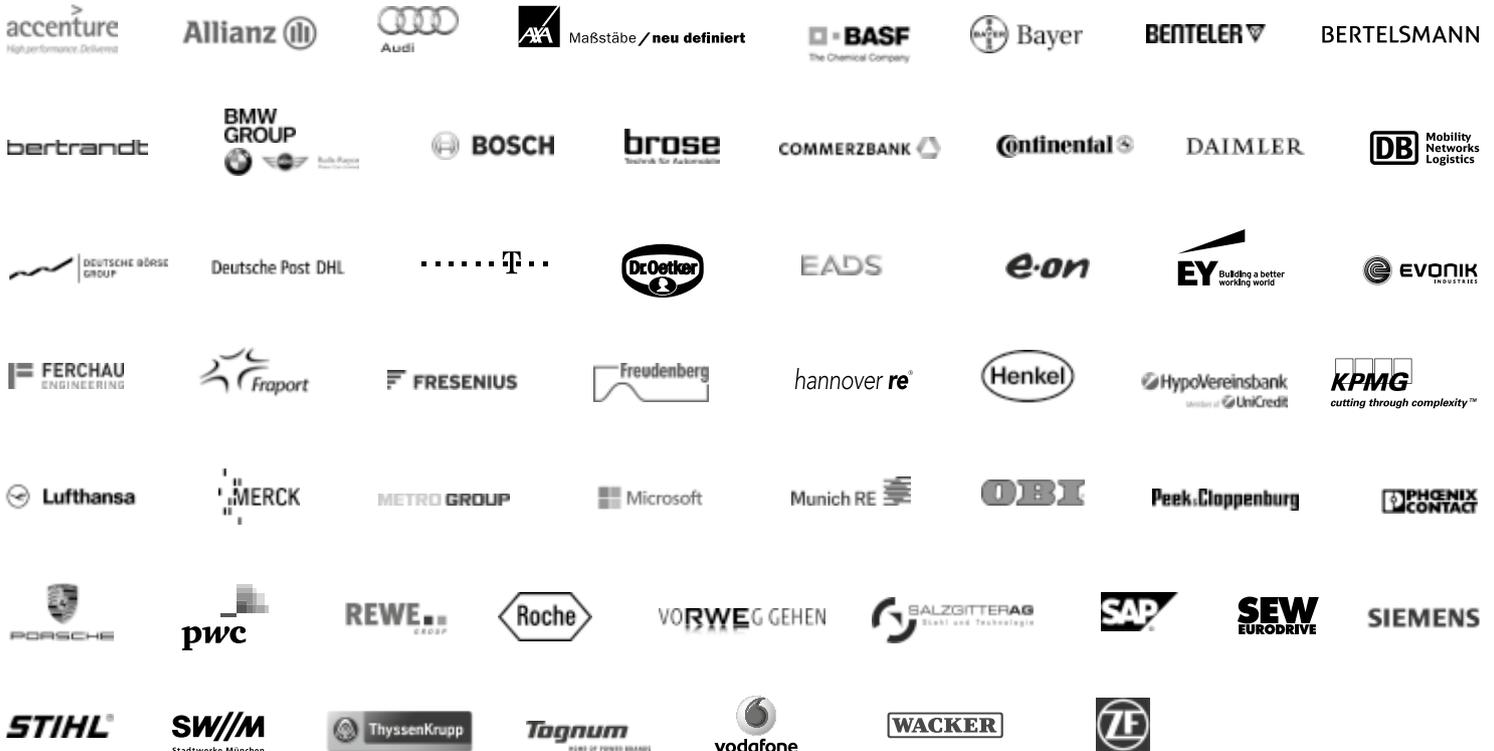
Company

Über 18.500 Stellen von 56 Top-Unternehmen: www.jobstairs.de



Ihr Karriere-Vorsprung: Die JobStairs® iPhone-/ iPad- und Android-App. Unsere Apps bieten Ihnen die hochwertigen JobStairs®-Services jetzt auch für unterwegs: JobSuche, JobAbo, JobMerker und JobMap. Schon mit wenigen Eingaben starten Sie Ihre persönliche Suchanfrage und bekommen Detailansichten der relevanten Anzeigen. Im JobMerker legen Sie Angebote einfach ab und lesen sie später in Ruhe. Falls Sie ortsgelunden nach Stellen suchen möchten, zeigt Ihnen die JobMap aktuelle Angebote rund um den gewünschten Standort. Und wenn Sie jemandem oder sich selbst schnell mal eine Anzeige weiterleiten wollen? Kein Problem – geht ganz einfach per E-Mail, Facebook oder Twitter!

Suchen. Finden. Immer und überall.
www.jobstairs.de



in Kooperation mit

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Frankfurter Allgemeine
HOCHSCHULANZEIGER

JobStairs
The Top Company Portal

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

Das Einstiegsgehalt für Absolventen liegt, je nach Aufgabengebiet, bei 45.000 bis 50.000 Euro.

Abschlussarbeiten. Insgesamt werden jährlich rund 40 Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten betreut. Themenvorschläge dafür stehen auf der Website, aber auch Initiativbewerbungen von Elektrotechnikern, Maschinenbauern, Mechatronikern, (Wirtschafts-) Informatikern sind willkommen. Vergütet wird qualifikations- und positionsabhängig.

Praktikanten. Es gibt 80 Plätze für Bachelor ab dem dritten Semester sowie für Bachelor-Absolventen. Schüler sollten eine Woche, Studenten mindestens drei Monate, idealerweise fünf bis sechs Monate einplanen. Nach vorherigem Einsatz im Inland sind projektbezogene Auslandseinsätze möglich.

Azubis/Duales Studium. Ausgebildet werden Industrie- und Informatikkaufleute, Fachinformatiker Anwendungsentwicklung und Systemintegration, Technische Produktdesigner sowie Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker für Betriebstechnik und für Geräte und Systeme. Zudem gibt es duale Studiengänge: In Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg werden Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik, Informatik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen angeboten; zudem ein Studium an der Hochschule Karlsruhe in Maschinenbau, Mechatronik, und Elektrotechnik mit paralleler Ausbildung. Rekrutiert wird 2013 für den Start im September 2014.

BEWERBEN

Mit Bezugnahme auf den Jobguide bevorzugt über www.karriere.sew-eurodrive.de.
Stellenangebote auch bei www.jobstairs.de und per Mobil-App.



ANSPRECHPARTNER

Forschung & Entwicklung:

Sonja Rieger, 0 72 51 75-19 16

Vertrieb, Marketing, Service:

Torben Becker, 0 72 51 75-19 13

Finanzen, Einkauf, IT, Personal:

Nadine Stassen, 0 72 51 75-19 06

Fertigung Elektronik:

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

Fertigung Mechanik:

Gerd Bochnig, 0 72 51 75-29 04

Logistik:

Alexander Mödebeck 0 72 51 75-29 02

AUSWAHLVERFAHREN

Zwei Interviews

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

Den zwischen Reden und Machen.



Ingenieure mit Erfindungsgeist und Gestaltungswillen gesucht.

Wir sind einer der Innovationsführer weltweit im Bereich Antriebstechnologie.

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

Jetzt informieren über Praktikum,
Abschlussarbeit und Berufseinstieg:

www.karriere.sew-eurodrive.de

**SEW
EURODRIVE**

ThyssenKrupp AG

ThyssenKrupp Allee 1_45143 Essen_02 01- 8 44 - 53 69 19 _www.thyssenkrupp.com

Die Gesellschaft. Der integrierte Werkstoff- und Technologiekonzern ist weltweit tätig mit rund 2.200 Produktionsstätten, Servicestandorten und Büros. ThyssenKrupp ist börsennotiert und Mitglied im Dax.

Die Anfänge des Unternehmens gehen zurück auf das 19. Jahrhundert. Damals standen die Namen Thyssen und Krupp bereits für deutschen Qualitätsstahl. 1999 wurden die beiden Unternehmen zusammengeführt und im Laufe der Zeit entwickelte sich das Unternehmen zunehmend hin zum heutigen Technologiekonzern.

Produkte und Marktbedeutung. In der aktuellen Konzernstruktur von ThyssenKrupp sind die Aktivitäten in den drei Kompetenzfeldern „Material“, „Mechanical“ und „Plant“ zusammengefasst. Dabei umfasst „Material“ das ganze Stahlgeschäft und ist darüber hinaus spezialisiert auf kundenspezifische Werkstofflösungen, effiziente Werkstoffherstellung und -verarbeitung sowie auf Material-Dienstleistungen auf Basis von IT- und Logistiksystemen. „Mechanical“ entwickelt und fertigt Komponenten für die Automobilindustrie, den Maschinenbau sowie die Energie- und Bauwirtschaft. Dieser Bereich baut auch Aufzüge, Fahrsteige und Fahrtreppen und erbringt hier Serviceleistungen. Und das Kompetenzfeld „Plant“ schließlich steht für die Planung und den Bau von Anlagen und Maschinen für die Rohstoff- sowie Chemieindustrie und unterhält ein globales Engineering- und Service-Netzwerk.

Die drei Tätigkeitsbereiche sind wiederum in fünf Geschäftsbereiche, so genannte Business Areas, gegliedert. Dabei werden im Bereich Components Technology unter anderem Nocken- und Kurbelwellen, Elemente von Bremsanlagen sowie Lenksysteme und verschiedenste Dämpf- und Federsysteme für die Automobilindustrie produziert. Da-

rüber hinaus gehören Laufwerke für Baumaschinen und Baugruppen, etwa Ringe und Großwälzlager für Windenergieanlagen, Tunnelvortriebsmaschinen und Industrieroboter zum Produktportfolio.

Der Geschäftsbereich Elevator Technology steht für den Bau, Vertrieb und Rundumservice im Bereich Personenbeförderungsanlagen.

Die ganze Bandbreite des Spezial- und Großanlagenbaus sowie eine zum Teil Jahrhunderte zurückreichende Schiffbautradition sind die Stärken der Business Area Industrial Solutions.

Das Tätigkeitsfeld Material Services handelt weltweit mit Werk- und Rohstoffen und bietet technische und infrastrukturelle Dienstleistungen für produzierende und verarbeitende Unternehmen an.

Die Business Area Steel Europe gehört im Marktsegment Qualitätsflachstahl zu den weltweit führenden Produzenten. Das Leistungsspektrum reicht von intelligenten Werkstofflösungen über produktspezifische Weiterverarbeitung bis zum fertigen Bauteil.

Der Gesamt-Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2011/2012 einen Umsatz von rund 40,1 (Vorjahr: 42,7) Milliarden Euro. Das Jahresergebnis lag bei -4,6 (Vorjahr: -1,3) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Der Gesamtkonzern hat etwa 150.000 Beschäftigte an rund 1.200 Standorten in 80 Ländern weltweit. In Deutschland beschäftigt ThyssenKrupp an rund 200 Standorten mehr als 58.000 Mitarbeiter. Die mitarbeiterstärksten ThyssenKrupp-Standorte sind Duisburg mit 14.000, Andernach mit 2.400 sowie Bochum und Kiel mit je 2.100 Mitarbeitern.

Karriere bei ThyssenKrupp. Im Rahmen der Konzerninitiative ACT („Achieve Change @ ThyssenKrupp“) werden derzeit die Führungs- und Geschäftsorganisation sowie die zugehörigen Prozesse optimiert. Ziel ist es, das Führungsverständnis und die Unternehmenskultur entscheidend in Richtung Offenheit, Transparenz und Vernetzung zu verändern sowie die Leistungsfähigkeit und Effizienz im gesamten Konzern zu steigern. Die Aufgabenverteilung und Struktur des Vorstands wurden gestrafft, die Konzernfunktionen und Konzerndienstleistungseinheiten deutlich reduziert sowie neu geordnet. Die Prozesse zwischen Konzernfunktionen, Business Areas und neuen Regionaleinheiten werden vereinheitlicht.

Besonders gut sind die Einstiegs- und Karrierechancen bei ThyssenKrupp für Ingenieure: Knapp 60 Prozent der akademischen Mitarbeiter haben einen ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund.

Das Unternehmen setzt in allen seinen Teilen auf eine individuelle Personal- und Karriereentwicklung. Die Personalentwicklungsinstrumente sind deshalb vielfältig: Seminare, Job-Rotation und Arbeitsplatzwechsel zwischen den Konzernunternehmen – auch ins Ausland – sowie eine Nachfolgeplanung bilden den Rahmen für Mitarbeiter mit Ambitionen. Die Vorgesetzten und Entwicklungszirkel legen in Gesprächen fest, was der Einzelne aus dem Instrumentenkanon nutzen sollte. Dabei haben alle Mitarbeiter über den internen Stellenmarkt exklusiven Zugriff auf vakante Positionen.

CHANCEN FÜR	
Junior Professionals	+
Hochschulabsolventen	+
Abschluss-/Doktorarbeiten	+
Werkstudenten	+
Studentische Praktikanten	+
Azubis/Duales Studium	+
Schul-Praktikanten	+
Ingenieure aus	
Maschinenbau	++
Flugzeugtechnik	++
Chemieingenieurwesen	++
Verfahrenstechnik	++
Elektrotechnik	++
Metallurgie/Werkstoffwissen.	++
Wirtschaftsingenieurwesen	++
Wirtschaftswissenschaftler	+



JobStairs

Zwischen den Elementen und Ihnen stimmt die Chemie? Werden Sie eine von uns.

Genau wie Maria del Pozo Gomez, Ingenieurin der Verfahrenstechnik bei der ThyssenKrupp Uhde GmbH – unserem Experten für Chemieanlagen und Raffinerien. Als eine von uns ist sie für die Planung und Inbetriebnahme von Werken zur Chlorgewinnung verantwortlich und findet ihr Einsatzgebiet überall auf der Welt. Wenn auch Sie in Zukunft Verantwortung bei internationalen Projekten übernehmen wollen, werden Sie eine von uns.

www.thyssenkrupp.com/karriere



Wir entwickeln die Zukunft für Sie.



ThyssenKrupp



Unternehmen bleiben. Allerdings sind – als Zugeständnis an die neuen Studienordnungen der Bachelor- und Masterstudiengänge – auch kürzere Zeiträume oder Intervalle möglich. Wer bereits ein mehrmonatiges Praktikum im Konzern absolviert hat, kann im Anschluss als Werkstudent weiter für das Unternehmen tätig sein. Wer sehr erfolgreich ein Praktikum bei ThyssenKrupp absolviert hat, wird in das Praktikantenprogramm „Next Generation“ aufgenommen.

Deutschlandweit haben auch Schüler die Möglichkeit ein Praktikum zu absolvieren, um einen ersten Einblick in die Praxis erhalten.

Junior Professionals. Begeehrt sind insbesondere Kandidaten mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund. Bevorzugte Fachrichtungen sind Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Chemieingenieurwesen/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Metallurgie/Werkstoffwissenschaften sowie Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften.

Hochschulabsolventen. ThyssenKrupp stellt jährlich rund 300 Hochschulabsolventen ein. Der Konzern benötigt vor allem Maschinenbauer, Elektrotechniker, Werkstoffwissenschaftler, Metallurgen, Wirtschaftsingenieure, Verfahrenstechniker und auch Betriebswirte. In allen Geschäftsfeldern können Hochschulabsolventen direkt oder über verschiedene Trainee-Programme einsteigen. Dabei wird der Berufseinstieg durch berufsbegleitende, fachspezifische Seminare und individuelle Fördermaßnahmen unterstützt.

Die Vergütung richtet sich nach den jeweiligen Tarifsystemen der einzelnen Konzerngesellschaften. Kontakt können Hochschüler frühzeitig an Universitäten und Fachhochschulen oder auf Messen und Veranstaltungen aufnehmen, wo der Konzern mit Mitarbeitern vor Ort ist. Die Termine stehen auf der Karriere-Website.

Abschlussarbeiten. ThyssenKrupp betreut regelmäßig Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten, die eine Relevanz für die Praxis des Unternehmens haben. Interessenten sollten sich direkt an die einzelnen Konzerngesellschaften wenden, da Diplomarbeiten nicht zentral vergeben werden. Die Arbeiten werden üblicherweise vergütet, Vereinbarungen darüber werden aber individuell getroffen. Promotionen werden im Doktorandenprogramm „Your Innovation“ unterstützt.

Praktikanten. Praktika werden im technischen und kaufmännischen Bereich vergeben. Gute Abitur- und Studienleistungen sowie die Motivation, sich im Unternehmen zu engagieren, sind Einstiegskriterien; Initiativbewerbungen sind durchaus erwünscht. Gern gesehen ist es, wenn die studentischen Praktikanten für mindestens drei Monate im

Die Bewerbungen richten Schüler an die jeweiligen Werke vor Ort.

Azubis/Duales Studium. Jedes Jahr sucht das Unternehmen deutschlandweit rund 3.700 Auszubildende. Derzeit wird in insgesamt 50 gewerblichen, technischen und kaufmännisch Berufen ausgebildet. Die Bandbreite reicht vom Industrie- und Bürokaufmann über den Industriemechaniker, Mechatroniker, Werkstoffprüfer, IT-Systemelektroniker bis hin zum technischen Zeichner. Darüber hinaus bietet ThyssenKrupp zahlreiche Duale Studiengänge sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich an.

BEWERBEN

Auf konkrete Stellen über das Bewerbungsformular auf der Website oder initiativ, mit Bezug auf den Jobguide



ANSPRECHPARTNER

Stehen auf den Websites der einzelnen Konzerntüchter im Karrierebereich sowie auf der Karriereseite des Mutterkonzerns

AUSWAHLVERFAHREN

Für Interviews mit der Personal- und Fachabteilung, gelegentlich – je nach Position – ein Assessment-Center beim einstellenden Konzernunternehmen. Trainees werden nach Gesprächen und manchmal einem AC eingestellt, sofern sie im Unternehmen nicht durch Praktika oder Abschlussarbeiten bekannt sind



ThyssenKrupp auf Facebook



ThyssenKrupp auf Twitter

Accenture

GmbH

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

CHANCEN FÜR

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

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

ANSPRECHPARTNER.

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

AUSWAHLVERFAHREN. Telefoninterview, Vorstellungsgespräch, Assessment-Center, Fallstudie

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

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

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

München und Stuttgart sowie Wien, Bern, Genf und Zürich.

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

Möglichkeiten für Quereinsteiger in allen Unternehmensbereichen.

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

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

Audi

AG

85045 Ingolstadt
T: 08 41-89-0
www.audi.de

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide ausschließlich online über www.audi.de/meine-bewerbung
AUSWAHLVERFAHREN. Strukturierte Interviews mit der Personal- und Fachabteilung sowie Assessment-Center

Die Gesellschaft. Tochtergesellschaft der Volkswagen AG. 1899 gegründet, 1909 entstand Nachfolgefirma unter dem Namen „Audi“, firmiert seit 1985 als Audi AG. 100-prozentige Töchter sind unter anderem die Automobili Lamborghini Holding S.p.A. Italien und die Quattro GmbH in Neckarsulm.

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

Standorte und Mitarbeiter. Weltweite Zahl der Beschäftigten im Audi Konzern 2012: mehr als 68.000, davon rund 33.300 am Hauptsitz in Ingolstadt und 13.800 in Neckarsulm. Weitere Produktionsstandorte in Győr (Ungarn), Changchun (China), Brüssel (Belgien), Aurangabad (Indien) und Bratislava (Slowakei).
Junior Professionals/Hochschulabsolventen. 2012 rund 2.000 Neueinstellungen, vor allem in den Zukunftsfeldern Leichtbau und

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

Abschlussarbeiten. Begleitet rund 750 Abschlussarbeiten pro Jahr. Vergütung: monatlich 750 Euro bei Bachelorarbeit, 800 Euro bei Masterarbeit. Themen auf der Website. Dreijähriges Betreuungsprogramm für Doktoranden.

Praktikanten. Pro Jahr circa 1.500 Praktika für Studenten aller Fachrichtungen. Voraussetzungen: Gute Abiturnote, gute Studienleistungen, Kreativität, soziale Kompetenz sowie Begeisterung für Technik. Dauer: zwei bis sechs Monate, Vergütung: 600 bis 800 Euro. Für Praktikanten mit hervorragenden Leistungen „Student-Line Programm (SLP)“: Nachbetreuung mit Möglichkeit zu Auslands- und weiteren Praktika. Darüber hinaus Schülerpraktika für Haupt- und Realschüler sowie Gymnasiasten.

Azubis/Duales Studium. Jährlich etwa 700 Ausbildungsplätze in rund 20 Berufen, von kaufmännischen Berufen über Mechatronik bis zum Werkzeugmechaniker.

JobStairs

Bei einigen Ausbildungen zudem Erwerb der Fachhochschulreife. „StEP“-Programm für Abiturienten in fünf Kombinationen: Studium Fahrzeugtechnik mit Ausbildung zum (Kfz-)Mechatroniker, Elektrotechnik mit (Kfz-)Mechatroniker, Wirtschaftsingenieurwesen mit Mechatroniker, Maschinenbau oder Mechatronik mit Ausbildung zum (Kfz-)Mechatroniker. Zudem Bachelor-Studiengänge Fahrzeug-elektronik und mechatronische Systeme, Maschinenbau, Mechatronik, Automobilhandel, International Business, Industrie, Warenwirtschaft/Logistik sowie Wirtschaftsinformatik an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. IT-System-Kaufleute, Köche, Restaurantfachleute und medizinische Fachangestellte. Außerdem in Kooperation mit der DHBW in Stuttgart Duales Studium in BWL/Dienstleistungsmanagement: Medien und Kommunikation. Dabei drei verschiedene Schwerpunkte möglich: Dialogmarketing, Vertrieb oder Mediengestaltung.

Axa Konzern

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

CHANCEN FÜR

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

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

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

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews; evtl. Assessment-Center

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

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

Standorte und Mitarbeiter.

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

Junior Professionals/Hochschulabsolventen.

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

Abschlussarbeiten. Betreut Bache-

lor-, Master- und Diplomarbeiten, in Ausnahmen auch Promotionen. Themenvorschläge erwünscht oder Absprache nach Praktikum. Vergütung nach Absprache.

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

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

BASF

SE

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Bevorzugt über das Online-Bewerbungssystem, aber auch per Post oder eMail - immer unter Hinweis auf den Jobguide; Stellen auch auf www.jobstairs.de

ANSPRECHPARTNER.

BASF Recruiting Services 0 80 00/ 33 00 00 33

AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews für alle Bewerber; Azubis absolvieren zusätzlich einen Einstellungstest.

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

Produkte und Marktbedeutung.

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

Standorte und Mitarbeiter.

Stammsitz ist Ludwigshafen, dazu kommen fünf weitere Verbundstandorte und etwa 380 Produktionsstandorte weltweit; in Deutschland rund 52.000, insgesamt mehr als 110.000 Mitarbeiter.

Junior Professionals. Interessant sind beruferfahrene Nachwuchskräfte besonders mit Hintergrund in Natur-, Ingenieur-, Wirtschafts- und Geisteswissenschaften.

Hochschulabsolventen.

2013 werden wie im Vorjahr voraussichtlich wieder 300 Stellen besetzt. Direkteinstieg von Naturwissenschaftlern meist in Forschung, Entwicklung, Produktion, Produktsicherheit oder technischem Marketing. Wirtschaftswissenschaftler beginnen in Controlling, Einkauf, Finanz- und Rechnungswesen, Inhouse Consulting, Logistik, Marketing, Vertrieb, Personal oder Unternehmenskommunikation. Ingenieure starten in Verfahrensentwicklung, technischen Services sowie Logistik, Marketing und Vertrieb. Informatiker beginnen im Gebiet E-Commerce, in der Strategischen IT-Planung sowie bei BASF IT Services. Und Geistes- und Sozialwissenschaftler steigen in Unternehmenskommunikation, Personalbereich oder Kulturmanagement

ein. Absolventen der Wirtschafts-, Ingenieur- oder Naturwissenschaften können unterschiedliche „Start in BASF-Traineeprogramme“ absolvieren, für Geisteswissenschaftler bietet das Unternehmen ein journalistisches Volontariat an.

Abschlussarbeiten. Themen für Diplom-, Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten finden sich in der Jobsuche unter www.basf.de/jobs, auch Initiativbewerbungen sind möglich. Vergütung bei Master- und Diplomarbeiten bis zu 1.000 Euro/Monat.

Praktikanten. Plätze für Schüler aller Schultypen, die die Arbeitswelt in 20 Berufen kennenlernen können. Außerdem für Studierende in Grund-, Haupt-, Bachelor- und Masterstudium, jedoch nicht für Absolventen. Einsatz in Controlling, Einkauf, Finanz- und Rechnungswesen, Inhouse Consulting, Logistik, Marketing, Vertrieb, Recht, Personal, Unternehmenskommunikation, Forschung & Entwicklung, Ingenieurtechnik, technischer Entwicklung, Analytik, Toxikologie, Umwelt- und Sicherheitstechnik, Agrarbereich, IT-Sektor. Vergütung im Grundstudium mit bis zu 600 Euro, im Haupt-, Bachelor- und Masterstudium bis zu 800 Euro (jeweils pro Monat); Werkstudenten nach Absprache. Insgesamt rund 1.000 Plätze in Deutschland; Auslandspraktikantenprogramm „Explore Together“ im fortgeschrittenen Studium. Wichtig: Auslandserfahrung, gutes Englisch, erste Praxis, außeruniversitäres Engagement.

Azubis/Duales Studium. In Deutschland 1.100 Lehrstellen in 50 Berufen sowie 14 duale Studiengänge, die zum Bachelor of Arts, Engineering oder Science führen. Start immer am 1.8. oder 1.9., bewerben ab einem Jahr davor.

Bayer
AG

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide über www.karriere.bayer.de; Stellen auch auf jobstairs.de
ANSPRECHPARTNER. HR//direct, (-9 97 79); Fax: (-9 69 97 77); DEhrdirect@bayer.com
AUSWAHLVERFAHREN. Interview, Assessment-Center, Bewerbertag.

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

Produkte und Marktbedeutung. Rund 5.000 Produkte umfasst das Portfolio des Konzerns. Bayer HealthCare produziert weltweit: neben Aspirin und Alka Seltzer auch verschreibungspflichtige Medikamente, darunter Hormonpräparate zur Empfängnisverhütung, Präparate zur Tumorbehandlung und Spezial-Therapeutika gegen chronische Krankheiten. Zudem Tiermedizin, gentechnisch hergestellte Proteine und Blutzucker-Mess-Systeme für Diabetiker. Bei Bayer Crop-Science Pflanzenschutzprodukte, Saatgut, Biotechnologie und Schädlingsbekämpfungsmittel. Bei Material-Science Polycarbonate und Vorpro-

dukte der Schaumstoffherstellung. 2012 Umsatz von 39,76 Milliarden Euro (2011: 36,5) und Konzernergebnis von 2,47 Milliarden Euro (2011: 2,45).

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

Junior Professionals. 2012 circa 100 Planstellen für Naturwissenschaftler, IT-Spezialisten, Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen.

Hochschulabsolventen. Sucht 150 Akademiker aus (Wirtschafts-) Informatik, Physik, Chemie, Mathematik, Pharmazie, Biologie, Medizin sowie aus Ingenieur-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften für Direkteinstieg oder als Trainees in den internationalen Programmen Finanzmanagement, Personalwesen, Pharmazeutische Produktion, Supply Chain Management, Beschaffung, Ingenieurwesen.

Abschlussarbeiten. Betreut Abschluss- und Doktorarbeiten im Bereich der Naturwissenschaft, Technik, IT oder Wirtschaft. Themenangebote auf Anfrage oder im Netz.

Praktikanten. 600-700 Plätze in Deutschland. Bevorzugte Studienrichtungen: Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik (Inhouse Consulting), Natur- und Ingenieurwissenschaften (Chemie, Biologie, Verfahrenstechnik) sowie Pharmazie. Dauer: mindestens vier Wochen und höchstens ein Jahr. Bewerbung online sechs Monate vor dem Wunschtermin. Vergütung: bei studienvorbereitenden Grundpraktika 130 Euro, bei studienbegleitenden Fachpraktika und Praxissemestern mindestens 300 Euro/Monat, maximal 1.000 Euro/Monat.

In den Semesterferien Chancen für Werkstudenten.

Azubis/Duales Studium. Etwa 900 Lehrstellen in mehr als 20 Ausbildungsberufen. Außerdem in Kooperation mit einigen Fachhochschulen der Werksstandorte kombinierte Ausbildungs- und Studienprogramme in Fächern wie Wirtschaftsinformatik, Marketing, Chemie, Maschinenbau, Verfahrens- oder Elektrotechnik.

Bertelsmann
SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh
T: 052 41-2 34 80-5 48
www.createyourowncareer.de

CHANCEN FÜR

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

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

ANSPRECHPARTNER. Jeweils in den entsprechenden Ausschreibungen auf der Karrierewebsite genannt

AUSWAHLVERFAHREN.

Üblicherweise Telefoninterview und persönliche Gespräche mit Personal- und Fachabteilungen.

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

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

Produkte und Marktbedeutung. Internationales Medienunter-

nehmen, aktiv in den Bereichen Fernsehen, Bücher, Zeitschriften und Mediendienstleistungen. Inhalte kommen von der RTL Group, der Buchverlagsgruppe Random House und dem Zeitschriftenhaus Gruner+Jahr.

Arvato und Be Printers bieten Medien-, Druck- und Kommunikationsdienstleistungen an. Konzernumsatz 2012: 16,1 (Vorjahr: 15,3) Milliarden Euro, Konzerngewinn 619 (Vorjahr: 612) Millionen Euro. **Standorte und Mitarbeiter.** Weltweit mehr als 100.000 Mitarbeiter in über 50 Ländern. Corporate Center und zahlreiche Arvato-Unternehmen (über 60.000 Mitarbeiter) in Gütersloh, RTL Group mit über 12.000 Mitarbeitern in Luxemburg, Privatsender RTL Television in Köln, Zentrale von Gruner+ Jahr (weltweit rund 16.000 Mitarbeiter) in Hamburg, Hauptsitz von Random House (rund 5.000 Mitarbeiter) in New York, deutsche Niederlassung in München.

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

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

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

Praktikanten. Ausschreibungen auf der Website. Studierende sollten erste Erfahrung in den Medien, internationale Erfahrung, mindestens eine Fremdsprache, Teamfähigkeit,

Engagement, Kommunikationsstärke, unternehmerisches Denken und Handeln, Flexibilität und sehr gute Abschlussnoten mitbringen. Praktika werden vergütet.

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

Bertrandt

AG

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Per E-Mail an career@bertrandt.com, über den Online-Bewerbungsassistenten auf der Homepage mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER. Veronika Krieg (-42 17), veronika.krieg@de.bertrandt.com

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Bietet Entwicklungsdienstleistungen für die Automobil- und Luftfahrtindustrie in Europa, USA und Asien, arbeitet für die großen Hersteller und zahlreiche

Systemlieferanten. Gruppenumsatz 2011/2012: 709,3 (Vorjahr 576,2) Millionen Euro. Betriebsergebnis: stieg von 60,3 auf 75 Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter.

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

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

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

Abschlussarbeiten. Themen für praxisorientierte Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten auf der Website, eigene Vorschläge sind auch möglich. Vergütet wird nach Absprache.

Praktikanten. Drei- bis sechsmo-natige Praktika für Studenten im Hauptstudium ingenieurwissenschaftlicher Fächer. Bewerbung mit zwei bis drei Monaten Vorlauf. Auch Werkstudenten werden in allen Bereichen eingesetzt. Auslandspraktika sind bei entsprechenden Sprachkenntnissen und geeigneten Projekten in ausländischen Niederlassungen möglich; Vergütung nach Absprache.

Azubis/Duales Studium. Bundesweit gibt es Lehrstellen unter anderem für Kfz-Mechatroniker, Technische Produktdesigner, Fachinformatiker, Zerspanungsmechaniker, Modellbauer sowie Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker. Zudem werden Kaufleute für Industrie- und

Bürokommunikation ausgebildet. Abiturienten können an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg den Bachelor of Engineering in den Fachrichtungen Maschinenbau/ Fahrzeug-System-Engineering und Mechatronik sowie den Bachelor of Arts in der Fachrichtung Industrie/ Dienstleistungsmanagement absolvieren.

BMW

Group

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über den Online-Bewerbungsprozess auf der Website. Bewerber können hier ihr Profil hinterlegen und sich auch auf mehrere Stellen oder initiativ bewerben.

ANSPRECHPARTNER. Stehen in den Ausschreibungen auf der Website. Allgemeine Bewerber-Hotline: 0 89-3 82-1 70 01;

bewerber.hotline@bmwgroup.com

AUSWAHLVERFAHREN. Vorstellungsgespräche; teilweise Einzel-Assessment und Auswahltag

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

Produkte und Marktbedeutung. Hersteller von Automobilen im Premiumsegment mit den Marken

BMW, Mini und Rolls Royce.
Umsatz 2012: 76,8 (Vorjahr: 68,8)
Milliarden Euro bei weltweit 1,85
(Vorjahr: 1,67) Millionen ausgelie-
ferten Fahrzeugen.
Jahresüberschuss 2012: 5,1 (Vj. 4,9)
Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Welt-
weit rund 106.000 Mitarbeiter, da-
von knapp 77.000 in Deutschland.
Standorte Inland: Konzernzentrale
sowie Forschungs- und Innovati-
onszentrum (FIZ) in München,
Werke in München, Dingolfing,
Landshut, Regensburg, Leipzig, Ei-
senach, Berlin und Wackersdorf. Im
Ausland Werke in Österreich, Groß-
britannien, Südafrika, USA, Indien
und China sowie im Entwicklungs-
Produktions- und Vertriebsverbund
weltweit.

Junior Professionals. In
Deutschland 2013 viele Stellen
für Berufserfahrene, darunter viele
Junior-Positionen. Großer Bedarf in
IT und F&E. Fachrichtungen siehe
Hochschulabsolventen.

Hochschulabsolventen. Ständiger
Bedarf an Absolventen aus Chemie,
Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik,
Informatik, Luft- und Raumfahrt-
technik, Maschinenbau, Physik,
Wirtschaftsingenieurwesen, Mecha-
tronik, Mess- & Regeltechnik sowie
Kunststofftechnik. Direkteinstieg
über das Programm „Drive“ (Dauer:
eineinhalb bis zwei Jahre) oder über
das Graduate Programme, das auf
Karriere als Nachwuchsführungs-
kraft vorbereitet. Dauer: 15 Monate,
Start jeweils zum 1. April und 1.
Oktober eines Jahres.

Abschlussarbeiten. Betreuung von
Bachelor-, Master-, Diplom- und
Doktorarbeiten. Themenbeispiele
auf der Job-Website, Vergütung im
Bachelor-Studium 650 Euro pro
Monat, im Master-Studium 830
Euro.

Praktikanten. Dauer: minde-
stens zwei Monate. Vergütung im
Vorpraktikum 360 Euro monatlich,
im Bachelor-Studium 620 Euro, mit
abgeschlossenem Bachelor 700 Euro,
im Master-Studium 780 Euro, mit
abgeschlossenem Master 830 Euro.

Herausragende Praktikanten in
technischen Fächern werden durch
Fastlane-Programm (Stipendien-Pro-
gramm für den Master) gefördert.
Bewerbung um Auslandspraktika
direkt vor Ort.

Azubis/Duales Studium.

Pro Jahr etwa 1.200 Plätze für
Azubis in Fahrzeugtechnik/Pro-
duktion, Oberflächentechnik,
Elektronik und Anlagentechnik,
Informationstechnologie sowie BWL
und Service. Über 40 verschiedene
Berufe. Außerdem duale Ausbildung
mit Fachhochschulreife (DBFH) für
Elektroniker für Betriebstechnik, In-
dustrie- und Fertigungsmechaniker,
Kfz-Mechatroniker, Karosserie- und
Fahrzeugbaumechaniker Fachrich-
tung Karosseriebautechnik sowie
Industriekaufleute und Informatik-
kaufleute. Bewerbung von August
bis September für das Folgejahr.
Zudem 40 Plätze für Stipendiaten-
programm SpeedUp: Finanzielle
Unterstützung und internationaler
Einsatz. Voraussetzung: gute bis
sehr gute (Fach-)Hochschulreife.
Kooperation mit HS Deggendorf
(Elektro- und Informationstechnik),
HS Esslingen (Mechatronik &
Elektrotechnik) und HS Ingolstadt
(Flug- und Fahrzeuginformatik).

Boehringer Ingelheim Pharma

GmbH & Co. KG

Binger Straße 173

55216 Ingelheim am Rhein

T: 0 61 32-77-0

www.boehringer-ingelheim.de

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über das Onlinefor-
mular auf der Webseite oder in den
Stellenausschreibungen mit Bezug

auf den Jobguide; Angebote auch auf
jobstairs.de

ANSPRECHPARTNER. JP, H, W, AZU:
Recruiting Services (-9 39 69), rs@
boehringer-ingelheim.com

AUSWAHLVERFAHREN. Telefonin-
terview, Interviews, Assessments

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

Produkte und Marktbedeutung.

Kerngeschäft ist das Erforschen,
Entwickeln, Herstellen und
Vertreiben von Arzneimitteln für
Menschen und Tiere. Wichtigstes
Geschäftsfeld sind verschreibungs-
pflichtige Medikamente, vor
allem für Herzerkrankungen wie
Vorhofflimmern, COPD (Lungener-
krankung), Parkinson, HIV/AIDS
sowie Blutdruck und Herz-Kreislauf-
Erkrankungen. Bekannte Produkte
zur Selbstmedikation: Buscopan,
Dulcolax, Mucosolvan, Thomapyrin.
Konzernumsatz 2012: 14,7 (Vorjahr:
13,17) Milliarden Euro; das Be-
triebsergebnis lag bei 1,85 (Vorjahr:
2,27) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter.

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

Junior Professionals/Hochschul-

absolventen. Jährlicher Bedarf an
Akademikern mit erster Berufserfah-
rung, vor allem im Bereich Bauin-
genieurwesen, Biotechnologie, Che-
mieingenieurwesen, Elektrotechnik,
Energie- und Versorgungstechnik,
Kunststofftechnik, Maschinenbau,
Pharmatechnik, Verfahrenstechnik,
Verpackungstechnologie, Wirt-
schaftsingenieurwesen, Wirtschafts-
wissenschaften, sowie Informatikern.
Bei Absolventen neben Direktein-

stieg auch sieben Trainee-Programme
in den Bereichen Animal Health,
Biopharmaceuticals, Engineering,
Finance & Controlling, Human
Resources, Marketing & Sales,
Market Access/Health Economics,
Pharma-Production, Purchasing.
Dauer: maximal 24 Monate. Das
Einstiegsgehalt sei „marktüblich“ –
je nach Abschluss und Position.

Abschlussarbeiten. Betreuen
regelmäßig Bachelor-, Master-,
Diplomarbeiten und Promotionen.
Themen auf Webseite; Initiativbe-
werbungen erwünscht. Vergütung
nach Vereinbarung.

Praktikanten. Bietet „marktüb-
lich“ vergütete Praktika an allen
deutschen Standorten, vor allem
in Biopharmazie, Einkauf und
Personal, Finanzen/Controlling,
Forschung und Entwicklung sowie
in Ingenieurbereichen. Dauer:
zwischen zwei und sechs Mona-
ten. Pharmaziestudenten werden
in Forschung, Entwicklung und
Pharma-Herstellung in Ingelheim
und Biberach eingesetzt. Außerdem
Schülerpraktika zwischen zwei und
vier Wochen. Werkstudenten werden
auf Anfrage vermittelt, vor allem in
Biberach.

Azubis/Duales Studium. Bietet
2013 in Deutschland Ausbildungs-
plätze in mehr als 30 Berufen, etwa
Kaufleute für Bürokommunika-
tion oder Industrie, Biologie- und
Chemielaborant, Chemikant und
Pharmakant sowie unterschiedliche
technische Berufe. Zudem duale
Studiengänge in Kooperation mit
diversen Dualen Hochschulen;
Abschluss Bachelor of Arts (BWL,
Industrie und BWL International
Business), Bachelor of Science
(Wirtschaftsinformatik, Medizini-
sche Informatik) sowie Bachelor of
Engineering (Informationstechnik,
Wirtschaftsingenieurwesen, Elektro-
technik/Fachrichtung Automation
und Maschinenbau/Fachrichtung
Versorgungs- und Energiemanage-
ment). Start zumeist im September.

Brose Gruppe

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide bevorzugt über das Bewerbungsformular auf der Website **ANSPRECHPARTNER.** JP, H: Wolfgang Schlag (-23 22); AB, ST, SCH: Lorenz Beier (-25 02); AZU: Michael Stamberger (-12 87), E-Mails an karriere@brose.com
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews

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

Produkte und Marktbedeutung. Unter den Top 100 der weltweiten Automobil-Zulieferer viertgrößtes Unternehmen in Familienbesitz. Produziert und vertreibt mechatronische Systeme und Elektromotoren für Karosserie und Innenraum von Fahrzeugen. Umsatz 2012: 4,5 (Vorjahr: 4,0) Milliarden Euro. Keine Angaben zum Gewinn.

Standorte und Mitarbeiter. Rund 21.000 Mitarbeiter an 53 Standorten; in Deutschland an neun Standorten knapp 8.000 Mitarbeiter. Neben Coburg weitere Zentralstandorte in Hallstadt bei Bamberg, Wuppertal und Würzburg. Internationale Produktions-, Entwicklungs- und Vertriebsstandorte unter anderem in den USA,

Tschechien, Brasilien, Indien und China.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Technikbegeisterte Nachwuchskräfte mit erstem Praxis-Know-how aus der Automobilbranche haben gute Chancen. Gesucht werden Maschinenbauer, Elektrotechniker, Wirtschaftsingenieure, Fahrzeug- und Fertigungstechniker sowie Mechatroniker. Direkteinstieg zum Beispiel in Konstruktion, Entwicklung, Versuch, Elektronik, Qualität, Fertigungsplanung sowie in Einkauf, Controlling und Logistik. Außerdem 15-monatiges internationales Trainee-Programm, darin drei Monate im Ausland. Dritter Einstiegsweg ist das neunmonatige Nachwuchskräfte-Entwicklungsprogramm „Fit – First in Training“, das keinen Auslandsaufenthalt beinhaltet.

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

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

Azubis/Duales Studium. 2012 knapp 250 Lehrstellen in Coburg, Hallstadt, Würzburg, Wuppertal und Berlin für angehende Fachinformatiker, Industriekaufleute, Werkzeugmechaniker, Mechatroniker, Elektriker für Automatisierungstechnik, Maschinen- und Anlagenführer sowie Technische Produktdesigner. Außerdem Duale Ausbildung zum Mechatroniker (DBFH) für Schüler mit mittlerer Reife, Abschluss: Fachhochschulreife. Zudem über 60 Plätze für Studium an Dualen Hochschulen Stuttgart und Friedrichshafen in drei Fachrichtungen zum Bachelor of Engineering und in einer Fachrichtung zum Bachelor of Science. Bewerbungen bis Ende September des Vorjahres.

Commerzbank

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

CHANCEN FÜR

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

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

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

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

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

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

Einstieg für Hochschulabsolventen. Gesucht sind Absolventen aus allen Fachrichtungen. Einstieg über zehn verschiedene Trainee-Programme in den Bereichen Investmentbanking, Privat- und Geschäftskunden, Special Banking, Finance & Control-

ling, Inhouse Consulting, Corporate Banking, Human Resources, Risk Management, IT, Services. Einstellung ganzjährig nach Bedarf. Vergütung nach Banktarif.

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

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

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

Continental

AG
Vahrenwalder Str. 9
30165 Hannover
T: 05 11-93 8-0
www.continental-karriere.de

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Ausschließlich über die Karriere-Website

ANSPRECHPARTNER. JP, H, ST, AB: Jessica Bartusch (-11 24); AZU: Gudrun Hanke-Hell (-15 34), gudrun.hanke-hell@conti.de

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

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

Produkte und Marktbedeutung. Produziert innerhalb der Automotive-Gruppe in der Division Chassis & Safety beispielsweise hydraulische Bremssysteme, in der Division Powertrain unter anderem Systeme für Hybridantriebe, in der Division Interior Produkte wie Radios und Navigationssysteme. Innerhalb der Rubber-Gruppe Produktion von Pkw-Reifen für Fahrzeuge der Kompakt-, Mittel- und Oberklasse und in der Division Nutzfahrzeug-Reifen für den Gütertransport, die Personenbeförderung und den Baustellenverkehr. ContiTech als Spezialist für Kautschuk und Kunststofftechnologie entwickelt und produziert für die Automobilindustrie und viele weitere Industrien. Umsatz 2012 32,7 Milliarden Euro, Nettoergebnis 1,9 Milliarden Euro.

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

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Interessenten können direkt einsteigen oder als Trainee. Das „Explore Programm“ ist die Nachwuchsinitiative der Reifendi-

visionen mit Arbeit in internationalen Teams und Einarbeitung in Projektform. Mitglieder lernen alle Bereiche der Forschung und Entwicklung kennen. Mehrmonatiger Werksaufenthalt ist obligatorisch und auch im Ausland möglich. Im „Drive“, dem Trainee-Programm der Automotive Gruppe erhalten Jungingenieure in 24 Monaten Einblicke in möglichst drei Unternehmensbereiche. Schwerpunkte sind möglich in den Bereichen Forschung & Entwicklung, Engineering, Einkauf, Qualität, Controlling, technischem Marketing oder Vertrieb. Eine von drei Programmstationen wird im Ausland absolviert. Der Fokus liegt auf Absolventen aus Chemie, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften. Wichtig: Gute bis sehr gute Englisch-Kenntnisse, qualifizierte Praktika – vorzugsweise in der Automobil- und Zuliefererindustrie, Bereitschaft zur internationalen Mobilität, Flexibilität, interkulturelle Erfahrungen sowie sehr gute Team- und Kommunikationsfähigkeit.

Praktika/Abschlussarbeiten. Rund 1.500 Plätze für Praktika und Studienabschlussarbeiten in Deutschland. Beides wird mit 670 Euro monatlich vergütet.

Azubis/Duales Studium. Bildet unter anderem Industriekaufleute, Fachinformatiker, Industriemechaniker, Mechatroniker, Elektroniker, Verfahrensmechaniker und Werkzeugmechaniker aus. Vorausgesetzt wird ein guter Schulabschluss mit ausgezeichneten Noten in Naturwissenschaften, Mathematik und Sprachen. Außerdem duale Studiengänge, die zum Bachelor of Arts, Wirtschaftsinformatiker (BA) und Bachelor of Engineering (FH) führen. Beginn ist jeweils der 1. September.

Deutsche Bahn

AG

Potsdamer Platz 2
10785 Berlin
www.deutschebahn.com/karriere

BEWERBEN. Online über die Karrierewebsite - immer mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf www.jobstairs.de

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

AUSWAHLVERFAHREN. Fallstudien, Interviews, Assessment-Center.

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Kern des Unternehmens ist das Eisenbahngeschäft in Deutschland mit nahezu 5,4 Millionen Kunden täglich im Schienenpersonenverkehr und mehr als 670 Tausend Tonnen beförderter Güter pro Tag. Streckennetz rund 33.500 Kilometer. Täglich über 30.000 Zugfahrten. Die Anzahl der Personenbahnhöfe beträgt 5.645. Im Personenverkehr befördert der DB-Konzern europaweit (inkl. Deutschland) in Zügen und Bussen über elf Millionen Personen pro Tag. Im Bereich Transport und Logistik werden im europäischen Netzwerk pro Jahr rund 400 Millionen Tonnen Güter auf der Schiene und über 95 Millionen Sendungen auf der Straße transportiert. In den weltweiten Netzwerken werden rund 1,1 Millionen Tonnen Luftfracht und über 1,9 Millionen Tonnen Seefracht abgewickelt. Umsatz 2012: 39,3 (Vorjahr: 37,9) Milliarden Euro; Jahresüberschuss: 1,48 (1,33) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Etwa 300.000 Mitarbeiter in 130 Ländern, davon 193.000 bundesweit. Standorte im gesamten Bundesgebiet, die Konzernzentrale ist in Berlin.

Junior Professionals. Bedarf besteht vorwiegend an Ingenieuren, ITlern und im kaufmännischen Bereich.

Hochschulabsolventen. Jährlich Bedarf an circa 800 Hochschulabsolventen mit dem Abschluss Bachelor, Master oder Diplom für die Einstiegsprogramme „Train Direct“, „TrainICT“ und „Train Biz“. Gefragt sind unter anderem Verkehrs-, Wirtschafts- und Bauingenieure, Maschinenbauer, Elektrotechniker, Nachrichtentechniker und Wirtschaftswissenschaftler.

Abschlussarbeiten. Arbeiten werden betreut, Themenvorschläge kommen von den Bewerbern. Vergütung nur bei Mitarbeit im Unternehmen.

Praktika. Etwa 1.300 Praktika für Studierende aller Studienrichtungen, die mindestens zwei Monate Zeit mitbringen müssen. Auslandspraktika gibt es bei DB Schenker. Alle Praktika werden vergütet. Die DB stellt keine Absolventen als Praktikanten ein.

Azubis/Duales Studium. Mehr als 9.000 Azubis in 50 Berufen, darunter rund 800 im Dualen Studium.

Gruppe Deutsche Börse

60485 Frankfurt am Main
T: 069-211-0
www.deutsche-boerse.com

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über das Bewerbungsformular auf der Website

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

AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews, Fallstudien; Assessment-Center für Auswahl der Auszubildenden

JobStairs

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

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

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

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

Hochschulabsolventen. Karriereperspektiven für Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker und Mathematiker, aber auch für Geisteswissenschaftler und Juristen.

Voraussetzungen: neben fachlichen Qualitäten auch Spaß an Team- und Projektarbeit. Kandidaten sollten kommunikationsstark und verantwortungsbewusst sein. Sehr gute Englisch-Kenntnisse sind ein Muss.

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

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

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

Deutsche Lufthansa

AG

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

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

BEWERBEN. Über die Karriereseite im Netz, mit Hinweis auf den Jobguide
ANSPRECHPARTNER.
AUSWAHLVERFAHREN. Online-Assessment-Center, Interviews, Assessment-Center

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

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

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

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

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

Praktikanten. Jährlich 1.000 bis 1.500 Plätze in nahezu allen Unternehmensbereichen im In- und Ausland, überwiegend jedoch im Inland drei- bis sechsmonatige Praktika für Studierende. Voraussetzungen: ab dem dritten Semester oder mit Zwischenprüfung, sehr gute Kenntnisse in Deutsch und Englisch, erste Praxiserfahrung, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. Sehr gute Praktikanten werden in die Bindungs- und Förderprogramme mit Workshops, Infoveranstaltungen und Auslandspraktika aufgenommen.

men. Bewerbungen nur online und mindestens drei bis vier Monate im Voraus. Vergütung: in der Regel 650 Euro pro Monat.

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

Deutsche Post DHL

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

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

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide über das Bewerbungsformular auf der Karriere-Website: www.dp-dhl.de/karriere
ANSPRECHPARTNER. Bewerber-Hotline: 08 00-1 00 11 11; bewerbung@deutschepost.de
AUSWAHLVERFAHREN. Unterschiedlicher Umfang je nach Einstieg. Mögliche Elemente: Online-Lebenslauf, Online-Test, schriftlicher Test, Telefoninterviews, Interviews, Assessment-Center

Die Gesellschaft. Vom Staatsunternehmen Deutsche Bundespost (1990) über einen europäischen Brief- und Paketdienstleister entwickelte sich das Unternehmen zum global tätigen, börsennotierten Konzern. Seit November 2000 an der Börse und seit März 2001 im Dax 30 notiert. Der Verkauf der Postbank-Aktien an die Deutsche Bank wurde im Februar 2012 abgeschlossen.

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

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

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

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

Praktikanten. Plätze besonders für Studenten der Wirtschaftswissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens und der (Wirtschafts-)Informatik, u.a. im Praktikantenprogramm „Join“. Voraussetzungen: überdurchschnittliche Leistungen im Studium und sehr gutes Englisch.

Dauer: zwei bis sechs Monate. Für Schüler werden ein- bis dreiwöchige Praktika angeboten.

Azubis/Duales Studium.

Rund 2.100 Ausbildungs- und Studienplätze jährlich. Ausbildung unter anderem für Bürokaufleute, Elektroniker für Betriebstechnik, Fachinformatiker, Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Fachlageristen, Immobilienkaufleute, Informatikkaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation, für Dialogmarketing, für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Luftverkehrskaufleute, Mechatroniker, Medizinische Fachangestellte, Personaldienstleistungskaufleute, Servicekräfte für Dialogmarketing, Sozialversicherungsangestellte. Außerdem Duale Studienangebote mit Abschluss Bachelor of Arts BWL in den Richtungen Accounting und Controlling, Consulting und Controlling, Dienstleistungsmanagement, Dienstleistungsmarketing, Industrie, Spedition/Logistik, Service Management; außerdem Bachelor of Engineering in den Richtungen Facility Management, und Wirtschaftsingenieurwesen sowie Bachelor of Science in Informatik, International Business IT, Wirtschaftsinformatik in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, der Fachhochschule Berlin/Hochschule für Wirtschaft und Recht, und der Europäischen Fachhochschule.

Deutsche Telekom

AG

Friedrich-Ebert-Allee 140

53113 Bonn

T: 02 28-1 81-0

www.telekom.com

CHANCEN FÜR

Junior Professionals (JP): +

Hochschulabsolventen (H): +

Abschlussarbeiten (AB): +

Studentische Praktikanten (ST): +

Werkstudenten (W): +

Azubis/Duales Studium (AZU): +

Schul-Praktikanten (SCH): +

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

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

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews und diverse Tests, für Absolventen Gruppen-Assessments, ansonsten Einzel-Assessments

Die Gesellschaft. Einer der größten Telekommunikationsanbieter Europas, börsennotiert, gehört zu Dax-30-Unternehmen. Die Bundesrepublik Deutschland hält direkt 14,96 Prozent und indirekt über die KfW Bankengruppe weitere 16,87 Prozent. Die Mehrheit der Aktien (68,01 Prozent) ist in Streubesitz. Gegliedert in fünf operative Segmente: Deutschland, Europa, USA, Systemgeschäft sowie Konzernzentrale & Shared Services. Tochterunternehmen und Beteiligungen in aller Welt.

Produkte und Marktbedeutung.

Betreibt technische Netze (Glasfaser/Breitband, UMTS, HSPA und LTE) und bedient mit IT- und Telekommunikationsdienstleistungen (Festnetz, Internet und Mobilfunk) sowohl Firmen- als auch Privatkunden. Darüber hinaus Wachstumsbereiche wie das „vernetzte Zuhause“, das vernetzte Auto oder auch Cloud Computing und e-Health. Zum anderen sollen eigene Inhalte und Informations- und Telekommunikationstechnologie für Großkunden ausgebaut werden. Umsatz 2012 von 58,2 (Vorjahr: 58,7) Milliarden Euro und Konzernergebnis von -4,75 Milliarden Euro (670 Millionen) .

Standorte und Mitarbeiter.

230.000 Mitarbeiter, davon knapp die Hälfte im Ausland in 50 Ländern. Neben Konzernzentrale in

Bonn größte Standorte in Frankfurt, Berlin, Stuttgart, München und Darmstadt.

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Bedarf vor allem in der Großkundensparte T-Systems an ITlern, die Aufgaben als IT-Consultant, IT-Architekt, Projektmanager oder SAP-Berater übernehmen. Neueinstellungen auch im Bereich System Integration, der Technologien und Systeme für Geschäftsbereiche der Telekom sowie für Großkunden entwickelt.

Für Nachwuchskräfte mit maximal einem Jahr Berufserfahrung Direkteinstieg über „Jump in!“ mit Netzwerkveranstaltungen, Schnittstelleneinsätzen und individuellem Weiterbildungsbudget.

Für ambitionierte Einsteiger gibt es 15-monatiges „Start-up!-Programm“ im Umfeld des Vorstands; Auslandseinsatz inbegriffen. Außerdem Bedarf im Inhouse-Consulting, dem Center for Strategic Projects (CSP). Einstieg hier direkt oder im Rahmen von „Start up!“.

Abschlussarbeiten. Themen für Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten ergeben sich in der Regel im Rahmen eines Praktikums.

Die Autoren arbeiten während der Erstellung der Arbeit nicht im Unternehmen.

Praktikanten. Praxiseinsätze für Schüler wie Studierende in allen Konzernbereichen. Neben regulärem Praktikum, flexibles Praktikum (Flexikum) möglich, das sich durch individuelle Arbeitszeiten mit Studium vereinbaren lässt. Gute Chancen haben Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsinformatiker und Wirtschaftsingenieure sowie Studierende der Informatik und technischer Studienrichtungen, ebenso wie der Geisteswissenschaften und Psychologie. Vergütung je nach Qualifikation zwischen 600 und 1.000 Euro pro Monat. Auslandspraktika über die globale Jobsuche.

Azubis/Duales Studium. Etwa 9.500 Azubis und duale Studenten, Schwerpunkte in den Bereichen IT und Technik, aber auch im Service

und Vertrieb. Neun duale Studiengänge in Kooperation mit regionalen Hochschulen und Akademien sowie der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig (HfTL).

Drägerwerk

AG & Co. KGaA

Moislinger Allee 53-55
23558 Lübeck
T: 04 51-8 82-0
www.draeger.com/karriere

CHANCEN FÜR

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

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

ANSPRECHPARTNER. Stehen jeweils auf draeger.com

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews; je nach Position Assessment-Center, Rollenspiele oder Präsentationen

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

Produkte und Marktbedeutung. Unternehmen ist gegliedert in die Geschäftsbereiche Medizintechnik und Sicherheitstechnik. Die Medizintechnik entwickelt, produziert und vermarktet Systemlösungen,

Geräte und Dienstleistungen für Intensivstationen, OP-Bereiche sowie Früh- und Neugeborenenmedizin, etwa Geräte für Beatmung, Narkose und Neonatalversorgung, Monitore, Zubehör wie Leuchten, Verbrauchsmaterialien und Krankenhaus-IT. Unternehmensbereich Sicherheitstechnik stellt für Kunden in der Industrie, im Bergbau, bei Feuerwehren, Polizei, Katastrophenschutz und Hilfsorganisationen Systeme zur stationären und mobilen Gasmessung, Schutzausrüstungen, professionelle Tauchtechnik, Alkohol- und Drogenmessgeräte her. Umsatz 2012 von knapp 2,4 (Vorjahr: 2,3) Milliarden Euro, Jahresüberschuss von 135 (Vj: 125) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit rund 12.500 Mitarbeiter in 190 Ländern, davon mehr als die Hälfte im Ausland. Hierzulande neben der Zentrale in Lübeck zahlreiche weitere Vertriebs- und Servicestandorte. **Junior Professionals/Hochschulabsolventen.** Rund 150 Neueinstellungen, davon 50 Absolventen. Gesucht sind insbesondere Kandidaten mit elektrotechnischem oder medizintechnischem Schwerpunkt, aber auch Wirtschafts- und Naturwissenschaftler, Informatiker (sowohl für den Bereich Software-Integration in Forschung & Entwicklung als auch für die interne IT-Infrastruktur) sowie Vertriebs- und Servicemitarbeiter. Traineeprogramm oder Direkteinstieg möglich. Einstiegsgehalt je nach Qualifikation zwischen 45.000 und 50.000 Euro pro Jahr.

Abschlussarbeiten. Betreut werden Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten, idealerweise nach einem Praktikum. Vergütung von 700 Euro/Monat bei 35 Stunden Arbeitszeit/Woche.

Praktikanten. Plätze im In- und Ausland. Dauer flexibel bis zu sechs Monate. Auslandspraktika nur nach vorherigem Inlandspraktikum. Außerdem Schülerpraktika und Werkstudententätigkeiten.

Azubis/Duales Studium. Ausbildung in zehn Berufen, darunter Elektroniker für Geräte und Sys-

teme, Technische Produktdesigner und Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen. Außerdem diverse duale Studiengänge mit Abschluss Bachelor of Science und Bachelor of Engineering, zum Beispiel in Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik und Elektrotechnik.

Dr. Oetker

Dr. August Oetker
Nahrungsmittel KG

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

CHANCEN FÜR

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

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

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

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

Produkte und Marktbedeutung. Mit rund 350 verschiedenen

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

Standorte und Mitarbeiter.

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

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

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

Praktikanten. Pro Jahr etwa 100 Plätze für Schüler und Studierende der Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Lebensmitteltechnologie und Ökotrophologie. Einstellungs Voraussetzungen: passende Schwerpunkte im Studium, gute Noten, Fremdsprachen- und IT-Kenntnisse sowie Soft Skills. Erste praktische Erfahrung von Vorteil, gern im Ausland. Dauer: mindestens drei bis sechs Monate. Einsatzgebiete: Forschung und

Entwicklung, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Personal, Einkauf, IT Services und Vertrieb. Vergütung: 700 Euro im Monat. Bewerbung um Auslandspraktika bei Auslandsgesellschaften direkt.

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

EADS

AG

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

CHANCEN FÜR

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

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

Die Gesellschaft. Zur European Aeronautic Defence and Space Company (EADS) gehören der Flugzeugbauer Airbus, der Hubschrauberhersteller Eurocopter, das Raumfahrtunternehmen EADS Astrium und die Division Cassidian, in der die Verteidigungs- und Sicherheitsaktivitäten gebündelt sind. Sie ist größter Partner im Eurofighter-Konsortium und

wesentlicher Anteilseigner am Lenkflugkörperhersteller MBDA. Der EADS-Konzern entstand 2000 aus der Fusion der deutschen DaimlerChrysler Aerospace AG mit der französischen Aérospatiale Matra und der spanischen Casa.

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

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

Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Einstieg für Absolventen und mit erster Berufserfahrung über 24-monatiges Programm „Progress“. Ferner – ebenfalls zwei Jahre – AMS (Advanced Marketing & Sales Programme) und FMD (Financial Management Development Programme) für Kandidaten mit vierjähriger Berufserfahrung in jeweiligem Fachgebiet, sehr guten Englisch-Kenntnissen und einer weiteren Sprache (Deutsch, Französisch, Spanisch). Außerdem werden divisionübergreifend Ingenieure für Direkteinstieg in Deutschland, Frankreich, Spanien und Großbritannien gesucht für Aufgaben in Spannungs- und Strukturanalyse, Strukturdesign und

Strukturkonstruktion, Systeminstallation, -integration und -architektur, Avionik, elektronische und elektrische Systeme, Software-Design und IT, Flugtüchtigkeit, Lufttüchtigkeit und Zulassung/Zertifizierung, Projektmanagement, Supply Management/Lieferantenmanagement, Marketing, Vertrieb, Verkauf und Vertragswesen. Gefragt sind Absolventen der Fächer Luft- und Raumfahrt, Elektrotechnik, Informationstechnologie und Wirtschaft mit unternehmerischem Denken, Enthusiasmus sowie guten Kommunikations- und Teamfähigkeiten.

Abschlussarbeiten/Praktika.

Im „Final-Year Projekt“ können Studierende vor ihrem Abschluss bis zu einem Jahr im Konzern verbringen, um technische, methodische und soziale Kompetenzen in einem Spezialgebiet zu verbessern und ihre Abschlussarbeit zu schreiben. Insgesamt mehr als 4.000 Plätze für Praktikanten und Autoren von Abschlussarbeiten pro Jahr. Einsatz von Praktikanten für drei bis zwölf Monate, auch im Ausland. Hoch motivierte ehemalige oder aktuelle Praktikanten können in EADS Junior-Programm aufgenommen werden, um Netzwerke im Konzern zu begründen.

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

Ernst & Young

GmbH

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

CHANCEN FÜR

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

Schul-Praktikanten (SCH): +

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

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

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

Standorte und Mitarbeiter.

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

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

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

JobStairs

Company

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

Abschlussarbeiten. Studierende und Doktoranden können sich nach absolviertem Praktikum mit Themenvorschlag bewerben. Die Vergütung wird individuell vereinbart. Praktikanten. Für Studierende im Hauptstudium – meist der Wirtschaftswissenschaften – Praktika von mindestens sechs Wochen Dauer. Erste Erfahrung aus Praktika und gutes Englisch sind vorteilhaft. Gute Praktikanten können in das Förderprogramm „Xperience“ aufgenommen werden.

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

Ferchau Engineering

GmbH

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

CHANCEN FÜR

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

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

ANSPRECHPARTNER.

Alexa Wigger, bewerber@ferchau.de

AUSWAHLVERFAHREN. Interview, Qualifikationscheck, Assessment-Center

Die Gesellschaft. Als Ingenieurbüro von Heinz Ferchau 1966 gegründet. 1996 Wandel zum Full-Service-Personaldienstleister mit Spezialisierung auf Engineering. Seit 2005 unter Leitung von Frank Ferchau, dem Sohn des Gründers, gehört zur Able Group, die über ihre Holding noch weitere Ingenieurdienstleister mit den Spezialgebieten Automobil, Anlagenbau, Luft- und Raumfahrt sowie Informationstechnologie führt. Die Able Management Services GmbH bietet Leistungen wie Buchhaltung, Qualitäts- und Prozessmanagement, Kommunikation, Personalwesen und IT für die Gesellschaften der Gruppe.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Entsendet technische Spezialisten, in aller Regel Ingenieure, zu zeitlich befristeten Einsätzen in Unternehmen verschiedenster Technologiebranchen – vom Maschinen- und Anlagenbauer über Unternehmen in der IT-, der Elektrotechnik-, der Kunststoffverarbeitungs- und der Medizintechnik-Branche bis zum Schiffbauer. Übernimmt für einige Kunden aber auch eigenverantwortlich Engineering-Projekte in eigenen Technischen Büros und stellt neben technischem Equipment seine Mannschaft zur Verfügung: Ingenieure und Techniker, Hard- und Softwareexperten, Projekt- und Qualitätsmanager, Fachleute für Design und Zulassung, mechanische Konstruktion und Electrical Engineering übernehmen dann die Komplettabwicklung. Umsatz 2012 430 (Vorjahr: 380) Millionen Euro; veröffentlicht keine Ertragszahlen.

Standorte und Mitarbeiter. Neben der Unternehmenszentrale in Gummersbach bundesweit über 60 Niederlassungen und Standorte sowie 60 Technische Büros; insgesamt mehr als 5.500 Mitarbeiter.

Junior Professionals. Chancen

haben Ingenieure, Wirtschaftsingenieure, Informatiker und Naturwissenschaftler. Vakant sind sowohl Stellen im Vertrieb als auch in den Technik-Abteilungen, etwa für Account Manager. Junior Professionals können sofort Führungsverantwortung übernehmen.

Hochschulabsolventen. Stellt 2013 circa 400 Ingenieure der Fachrichtungen Anlagen- und Stahlbau, Elektronik, Informatik, Fahrzeugtechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenbau und Schienenfahrzeugtechnik ein. Direkteinstieg in Entwicklung und Konstruktion oder Laufbahn im Vertrieb, auf die ein sechsmonatiges Trainee-Programm vorbereitet. Wichtig sind Kommunikations- und Teamfähigkeit, Flexibilität, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft.

Abschlussarbeiten. Betreut Diplom- sowie Bachelor- und Masterarbeiten in Ingenieur- und Naturwissenschaften sowohl in den Technik-Bereichen als auch im Vertrieb. Themenvorschläge sind willkommen. Vergütung wird individuell vereinbart.

Praktikanten. Plätze für Studenten im Hauptstudium, die mindestens sechs Wochen mitarbeiten sollten. Einsatz in Projektteams mit Aufgaben in Entwicklung, Dokumentation und Projektierung oder im Vertrieb. Vergütung nach Absprache.

Azubis. Bildet in Technischen Büros pro Jahr 27 Jugendliche aus. Beginn am 1. August oder 1. September, Bewerbung ab Anfang desselben Jahres.

Fraport

AG

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

CHANCEN FÜR

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

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

BEWERBEN. Über die Website mit Bezugnahme auf den Jobguide **ANSPRECHPARTNER. H, ST, AB:** Elina Pohl, praktikum@fraport.de, abschlussarbeit@fraport.de, trainee-programm@fraport.de;

AZU: Service-Center Berufsbildung: berufsausbildung@fraport.de, (-6 64 05/ 6 64 11); **Alle anderen Bewerber:** Ansprechpartner werden in den Stellenanzeigen auf der Website genannt

AUSWAHLVERFAHREN. Tests, Interviews, Assessment-Center

Die Gesellschaft. Frankfurter Flughafengesellschaft, 2001 in Fraport AG umbenannt und an die Börse gebracht; Hauptaktionäre sind das Land Hessen und die Stadt Frankfurt (zusammen rund 50 Prozent) sowie die Lufthansa AG, ein Drittel ist in Streubesitz; seit 2005 im MDax notiert; Tochtergesellschaften in Frankfurt am Main, weltweit über 60 Beteiligungen an Flughäfen, unter anderem in Hannover, der Türkei, Kairo, Neu Delhi und Saudi Arabien.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Kümmt sich um die Bereitstellung, Instandhaltung und Weiterentwicklung der Luftverkehrsinfrastruktur, also des Start- und Landebahnsystems, des Abfertigungsvorfelds und der Terminals; mit rund 57,7 Millionen und über zwei Millionen Tonnen Fracht ist Frankfurt einer der größten Flughäfen der Welt. Expertise im Flughafen-Management wird auch international vermarktet an 13 Flughäfen. Konzernumsatz 2012: 2,44 (Vorjahr: 2,37) Milliarden Euro, Konzernergebnis: 251,6 (250,8) Millionen Euro.

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

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

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

Abschlussarbeiten. Für eine Abschlussarbeit gibt es einen Vertrag für maximal ein halbes Jahr mit einer Vergütung von 290 Euro im Monat.

Praktikanten. Neben Schüler-Praktika rund 250 Plätze jährlich für Studierende im Grund- und Hauptstudium; Vergütung: 500 Euro, Werkstudenten werden auf Stundenbasis honoriert. Auslandspraktika in Ausnahmefällen möglich, Bewerbungen direkt bei den Tochtergesellschaften.

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

Fresenius

Gruppe

Eise-Kröner-Str. 1
61352 Bad Homburg
T: 0 61 72-6 08-0
www.karriere.fresenius.de

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Online auf www.karriere.fresenius.de oder per E-Mail an karriere@fresenius.com

ANSPRECHPARTNER. Jeanette Franzek, j.franzek@fresenius.com

AUSWAHLVERFAHREN. Telefoninterview, Vorstellungsgespräch

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

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

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

Junior Professionals. Ingenieure, Naturwissenschaftler, Mediziner sowie Wirtschaftswissenschaftler, Juristen, Informationstechniker und Logistikspezialisten gesucht.

Hochschulabsolventen. Einstieg über Trainee-Programm oder direkt, beispielsweise im Bereich Controlling, Finanzen, Vertrieb, Herstellungsleitung, Anwendungsentwicklung, Prozesstechnik oder Informatik. Außerdem 12-monatiges Graduate Development Program für bestimmte Zielfunktionen, beispielsweise im Klinikma-

nagement, im Marketing oder im technischen Projektmanagement.

Abschlussarbeiten. Betreut werden Abschlussarbeiten aus den Bereichen Natur- oder Wirtschaftswissenschaften, Ingenieurwesen und Informatik.

Praktikanten. Angeboten werden studentische Praktika für Naturwissenschaftler, Mediziner, Ingenieure oder Wirtschaftswissenschaftler, außerdem Werkstudententätigkeiten. Bewerbung um Auslandspraktika direkt vor Ort.

Azubis/Duales Studium. 2013 rund 650 Ausbildungsplätze in naturwissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen und pflegerischen Berufen. Duale Studiengänge für Ingenieure, Betriebswirte und Informatiker.

Hannover Rück

SE

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

CHANCEN FÜR

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

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

ANSPRECHPARTNER. *Allgemein:* personnel@hannover-re.com
BA-Studierende: Petra Wennin, **ST, AB:** Marc-Oliver Dorn,
Trainees: Clarissa Lange
AUSWAHLVERFAHREN.

Interviews mit Vertretern der Personal- und Fachabteilung, ggf. anschließender Schnuppertag, bei BA-Studierenden und Trainees auch Tests und Assessments

Die Gesellschaft. Die Hannover Rück-Gruppe besteht aus rund 40

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

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

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

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

Hochschulabsolventen. Circa 40 Stellen für Wirtschaftswissenschaftler einschließlich BWL und VWL sowie (Wirtschafts-) Mathematiker. Direkteinstieg im Rückversicherungsgeschäft mit Bezug zu regionalen Märkten sowie im internationalen Geschäft mit speziellen Rückversicherungsprodukten; außerdem Positionen in zentralen Dienstleistungen, etwa im Finanz- und Rechnungswesen, Controlling und in den mathematischen Bereichen. Darüber hinaus allgemeines 18-monatiges Trainee-Programm sowie Trainee-Programm für Mathematiker. Dauer jeweils zwölf bis 18 Monate, dreimonatiger Auslandsaufenthalt inklusive. Trainees werden unbefristet eingestellt. Für alle Bewerber gilt: überdurchschnittlicher Studienabschluss, Fremdsprachenkenntnisse

und Auslandserfahrung erhöhen die Chancen.

Abschlussarbeiten. Themen stehen im Stellenportal auf der Website.

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

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

Henkel

AG & Co. KGaA

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über die Website www.henkel.de/karriere mit Bezugnahme auf den Jobguide; Stellen auch auf www.jobstairs.de

ANSPRECHPARTNER. Corporate Recruitment Team

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

Die Gesellschaft. Henkel, vor über 130 Jahren gegründet, zählt als börsennotiertes Familienunter-

nehmen unter den Dax-30 zu den 500 umsatzstärksten Unternehmen der Welt (Fortune Global 500). Mehrheit der Aktien hält Familie Henkel. 2008 größte Akquisition der Unternehmensgeschichte durch Zukauf der Geschäftsbereiche Adhesives (Klebstoffe) und Electronic Materials von National Starch aus dem Akzo-Konzern.

Produkte und Marktbedeutung. Aktiv in drei Geschäftsfeldern: Adhesive Technologies wie Pritt, Loctite, Pattex, Ceresit; Wasch- und Reinigungsmittel wie Persil, Somat, Pril; Kosmetik/Körperpflege wie Schwarzkopf, Syoss, Fa. Umsatz 2012: 16,5 (Vorjahr: 15,6) Milliarden Euro; Jahresüberschuss 2012: 1,57 Milliarden (Vorjahr 1,2) Euro.
Standorte und Mitarbeiter. Rund 48.000 Mitarbeiter weltweit, davon rund 8.500 in Deutschland, darunter 5.000 in der Konzernzentrale in Düsseldorf. Tochtergesellschaften in mehr als 75 Ländern, insbesondere in Europa, Nord- und Südamerika sowie Afrika und Asien.

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

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

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

Praktikanten. Weltweit circa 1.500 Plätze für Studierende, davon 500 bis 600 in Deutschland, vorzugsweise für Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsingenieure, Chemieingenieure, Verpackungstechniker, Verfahrenstechniker sowie Informatiker. Erwartet werden hervorragende Studienleistungen, internationale Ausrichtung, sehr gutes Englisch und außeruniversitäres Engagement. Praxiserfahrung ist ein Pluspunkt. Dauer meist drei bis sechs Monate; Vergütung – je nach Studienfortschritt – zwischen 800 und 1.000 Euro pro Monat, plus leistungsabhängiger Incentive-Zahlung am Ende. Besonders gute Praktikanten werden in das Studentenbindungsprogramm „Career Track“ aufgenommen mit Trainings, Workshops und Weiterbildung. Bewerbung um Auslandspraktika direkt vor Ort.
Azubis/Duales Studium. Bildet in Deutschland jedes Jahr über 160 Fachkräfte in 20 Berufen aus. Zudem Duales Studium mit Bachelor-Abschluss in Kooperation in fünf Studiengängen mit Fachhochschulen.

HypoVereinsbank

UniCredit Bank AG

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

CHANCEN FÜR

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

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

Center für Hochschulabsolventen und Azubis

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Eine der größten privaten Geschäftsbanken in Deutschland; Konzentration auf europäisches Privat- und Firmenkundengeschäft, ergänzt durch Kapitalmarktaktivitäten. Plant Aufbau eines Franchise-Filialnetzes mit freien Beratern. Bilanzsumme der HVB zum 31.12.2012: 348,3 (Vorjahr: 385,5) Milliarden Euro, Konzernüberschuss: 1,3 Milliarden Euro (Vorjahr: 971 Millionen) Euro.
Standorte und Mitarbeiter. Zentrale der HVB in München; rund 600 Geschäftsstellen in Deutschland und knapp 20.000 Mitarbeiter. UniCredit mit mehr als 160.000 Mitarbeitern in 22 Ländern und rund 10.000 Filialen weltweit vertreten.

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

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

Abschlussarbeiten. Diplom-, Bachelor- und Masterarbeiten für ehemalige Praktikanten oder im Rahmen eines Praktikums bei von

der Bank ausgeschriebenen Themen auf der Karriere-Website.

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

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

KPMG

AG

Klingelhöfer Str. 18

10785 Berlin

T: 08 00-57 64-562

www.kpmg.com/de/de/karriere

CHANCEN FÜR

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

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

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

AUSWAHLVERFAHREN.

Abhängig vom jeweiligen Bereich

Die Gesellschaft. Deutsche Landesgesellschaft KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist seit 2007 Teil des europäischen KPMG Europe LLP-Konzerns und selbst Mitglied von KPMG International, einem weltweiten Netzwerk rechtlich

selbstständiger, nationaler Mitgliedsfirmen. Partnerorganisation mit rund 500 Partnern in Deutschland.

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

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

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

Hochschulabsolventen. Direkteinstiege in allen Geschäftsbereichen möglich. Traineeprogramme Consulting oder Transactions & Restructuring im Geschäftsbereich Unternehmensberatung oder „Fit for Tax“ in der Steuerberatung. Wichtig neben ausgezeichneten Noten in BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Jura, (Wirtschafts-)Mathematik oder (Wirtschafts-)Informatik sind branchenrelevante Praktika, sehr gute Englischkenntnisse, soziale, persönliche und methodische Kompetenz, vor allem Teamgeist.

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

Praktikanten. Plätze für Praktikanten diverser Studienrichtungen, vorteilhaft sind jedoch BWL, VWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Jura, (Wirtschafts-) Mathematik

oder (Wirtschafts-)Informatik und entsprechender Schwerpunkt im Hauptstudium, der für das Prüfungs- und Beratungsumfeld relevant ist. Jährlich rund 1.000 Plätze für Kandidaten mit sehr guten Studienleistungen. Dauer: sechs Wochen bis sechs Monate; Vergütung sei „branchenüblich“. Besonders gute Praktikanten können ins Nachwuchsförderprogramm „highQ“ aufgenommen werden. Außerdem Werkstudenten, die einen oder zwei Tage pro Woche fest mitarbeiten. Mindestzeitraum: sechs Monate. Bewerbung um Auslandspraktika direkt bei jeweiliger Landesgesellschaft.

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

Merck

KGaA

Frankfurter Straße 250

64293 Darmstadt

T: 0 61 51-72-0

www.come2merck.com

www.merckgroup.com

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über die Website www.come2merck.com,

mit Hinweis auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER.

Direktberatung (-5 38 80),

come2merck@merck.com

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews und Auswahlverfahren mit Assessment-Center-Elementen

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

Produkte und Marktbedeutung.

Zwei große Unternehmensbereiche: Pharma und Chemie. Pharma entwickelt, produziert und vertreibt verschreibungspflichtige sowie rezeptfreie Arzneimittel. Die Sparte Merck Serono ist dabei spezialisiert auf Medikamente zur Behandlung schwerer Erkrankungen wie Krebs, Multiple Sklerose oder Diabetes. Die Sparte Consumer Health Care vertreibt Produkte zur Selbstmedikation, etwa das Nasenspray Nasivin. Der Unternehmensbereich Chemie umfasst die Sparte Performance Materials, die beispielsweise Flüssigkristalle für LCD-Bildschirme herstellt, sowie die Sparte Merck Millipore mit innovativen Lösungen für die Life-Science-Forschung.

Gesamterlöse 2011: 11,2 Milliarden Euro (Vorjahr: 10,3 Milliarden Euro).

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

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

Hochschulabsolventen. Direkteinstieg oder als Trainee: Trainee-Programm Accounting und Controlling für Wirtschaftswissenschaftler und -ingenieure; Trainee-

Programm Inhouse Consulting für Naturwissenschaftler und Ingenieure mit Zweitqualifikation in Wirtschaft sowie für BWLer mit Zweitqualifikation in Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Dauer jeweils zwei Jahre, inklusive Auslandsaufenthalt von drei bis zwölf Monaten.

Abschlussarbeiten. Rund 120 Plätze jährlich, Themen auf der Website. Vergütung: monatlich zwischen 650 und 900 Euro.

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

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

Microsoft Deutschland GmbH

Konrad-Zuse-Straße 1
85716 Unterschleißheim
T: 0 89-31 76-0
www.microsoft.com/germany/careers

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

BEWERBEN. Über die Website mit Bezug auf den Jobguide
ANSPRECHPARTNER. Stehen jeweils bei den Stellenangeboten auf der Karriereseite
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews und Assessment-Center

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Über 90.000 Mitarbeiter in 112 Ländern. Deutsche Gesellschaft mit 2.600 Mitarbeitern ist im Wesentlichen für Vertrieb, Marketing und Consulting in Deutschland zuständig. Softwareentwicklung in den USA, Produktion für Europa in Irland. Neben Unterschleißheim bei München Standorte in Hamburg, Berlin, Köln, Bad Homburg, Walldorf und Böblingen. European Microsoft Innovation Center (EMIC) in Aachen.
Junior Professionals. Für qualifizierte Kandidaten von außen ist Microsoft offen. Vakante Stellen werden online ausgeschrieben.

Hochschulabsolventen. Stellt 2013 und 2014 voraussichtlich jährlich rund 40 Hochschulabsolventen für das zweijährige Einstiegsprogramm „Mach“ (Microsoft Academy of College Hires) ein. Die Nachwuchskräfte bekommen einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bevorzugte Studienrichtungen: Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mathematik und Computerlinguistik. Die Absolventen steigen in die Bereiche Sales, Marketing und Technical Services ein. Nächste Starttermine: Oktober 2013 (für Technical Services); Januar 2014 (für Marketing und Sales). Einstiegsgelalt: 52.000 Euro jährlich.

Abschlussarbeiten. Diplomanden sollten ein passendes Thema mitbringen. Die Vergütung wird im Einzelfall vereinbart.

Praktika. Vergütete Praktika mit zwei Monaten Mindestdauer im „Step-Student-Explorer-Program“. Nötige Qualifikationen sind abhängig vom gewünschten Einsatzort und -bereich. Auch Jobs für Werkstudenten. Infos zu Auslandspraktika auf der Website oder Bewerbung direkt vor Ort.

Munich Re Group

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

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

BEWERBEN. Über die Karriereseite der Website
ANSPRECHPARTNER. Stehen jeweils aktuell auf der Website
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews;

zusätzlich Tests für Azubis und Assessment-Center für Hochschulabsolventen

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

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

Standorte und Mitarbeiter. Stammhaus in München; weltweit über 50 Standorte; Munich Re (Gruppe) insgesamt ca. 45.000 Mitarbeiter, in Rückversicherung selbst mehr als 11.000, in Münchener Zentrale rund 3.700.

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

Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Teamfähigkeit, Kundenorientierung wünschenswert.

Hochschulabsolventen. 2013 rund 50 Neueinstellungen für Direkteinstieg oder das Trainee-Programm in Kerngeschäft Risiko-Underwriting. Gefragt sind vor allem Wirtschaftswissenschaftler, Mathematiker und Juristen; Finanz- oder Versicherungsbezug im Studium sowie Berufsausbildung von Vorteil; Praktika, erste internationale Erfahrung, Englischkenntnisse sowie analytische und soziale Kompetenz werden erwartet; Einstiegsgehalt: 48.000 bis 52.000 Euro im Jahr.

Abschlussarbeiten. Angebote auf der Website oder gezielte Initiativbewerbung.

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

Azubis/Duales Studium. Ausbildung zum Kaufmann für Versicherung und Finanzen oder ausbildungsintegriertes Bachelor/Master-Studium in Wirtschaftswissenschaften. 20 Ausbildungsplätze zum 1. September.

Peek & Cloppenburg

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

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

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

Direkteinstieg Zentralbereiche: Anika Völkel; **ST:** Leyla Samadi; **H:** Christina Kremer; **Junior-Trainees:** Dag Sommerkamp; **AZU:** Barbara Weschenbach; **SCH:** in Filialen **AUSWAHLVERFAHREN.** Interviews, Tests für Azubis, Assessment-Center für Hochschulabsolventen und Junior Professionals plus Praxistag im Verkaufshaus und Abschlussgespräch in der Personalzentrale

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

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

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

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

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

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

Praktikanten. 2013 circa 160 Plätze für Studierende nach

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

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

PwC
AG

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37
60327 Frankfurt am Main
T: 0 69-95 85-52 26
www.pwc-career.de

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

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

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

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

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

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

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

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

JobStairs

Company

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

Robert Bosch GmbH

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über das Online-Bewerbungsformular. Jeder Standort besetzt seine Stellen eigenverantwortlich. Das Einreichen mehrerer Bewerbungen an verschiedenen Standorten ist somit möglich.

ANSPRECHPARTNER. Stehen bei den Jobangeboten auf der Website.

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews, für einzelne Bewerbergruppen auch Tests oder Bewertungstage

Die Gesellschaft. 1886 als „Werkstätte für Feinmechanik und Elektrotechnik“ von Robert Bosch gegründet, heute eins der größten deutschen Industrieunternehmen: Bosch-Gruppe umfasst Robert Bosch GmbH und rund 360 Tochter- und Regionalgesellschaften. Anteile der

Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei gemeinnütziger Robert Bosch Stiftung. Unternehmerische Gesellschafterfunktion hat Robert Bosch Industrietreuhand KG.

Produkte und Marktbedeutung.

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

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

Junior Professionals/Hochschulabsolventen.

Gute Chancen haben Maschinenbauer, Elektro- oder Nachrichtentechniker, Informatiker, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftswissenschaftler und Physiker. Bei Vorerfahrung im zukünftigen Aufgabenbereich DirektEinstieg in Applikation, Einkauf, Fertigung, Forschung/Voraus- und Technologieentwicklung, Hardwareentwicklung, Informationstechnologie, Konstruktion, Logistik, Marketing, Personal, Qualitätsmanagement, Controlling/Accounting/Finanzen, Simulation und Berechnung, aber auch in Softwareentwicklung, Technischem Vertrieb, Vertrieb Gebrauchsgüter, Vertrieb Industriebereiche, Unternehmenskommunikation/PR. Darüber hinaus 18- bis 24-monatige internationale Trainee-Programme. Junior Managers Program bereitet auf Führungslaufbahn vor und setzt Schwerpunkt auf einen von neun Funktionsbereichen – von Controlling über Fertigung bis zu IT und Vertrieb. Trainees durchlaufen dort vier bis sechs Stationen, davon eine im Ausland. Alternativ: Graduate Specialist Program, das Laufbahn als Fachspezialist einleitet mit vier bis sechs Stationen in einer von sieben

Schwerpunkt-Funktionen – von Einkauf bis Forschung und Entwicklung. Begleitend immer Mentoring. Einstieg für Trainees jederzeit möglich.

Abschlussarbeiten. Insgesamt werden 2013 etwa 1.200 Abschlussarbeiten und 80 Promotionen betreut. Themen auf der Website. Doktoranden bekommen befristete Verträge, bei technischen Arbeiten für drei Jahre, bei kaufmännischen für zwei.

Praktikanten. Insgesamt 4.500 Plätze allein in Deutschland: Einwöchige Schnupperpraktika für Schüler; bei Studenten im Bachelor- oder Masterstudium Vor-, Grund- und Pflicht- sowie freiwillige Praktika oder Praxissemester zwischen einem und sechs Monaten. Wichtig: gute Studienleistungen, Teamfähigkeit, Flexibilität und Engagement sowie soziale Kompetenz, interkulturelle Offenheit und gutes Englisch. Förderung über Seminare, Sprachkurse, Methodentrainings, Praktikanten-netzwerke. Praktika werden vergütet, gegebenenfalls Fahrtkosten- oder Mietzuschuss. Auslandspraktika in 50 Ländern, Bewerbung vor Ort. Besonders gute Praktikanten werden in Studentenbindungsprogramm „students@bosch“ aufgenommen.

Azubis/Duales Studium. Mit Lehrwerkstätten und Büros in Stuttgart-Feuerbach, hier größte Ausbildungsabteilung. 2013 rund 1.500 neue Auszubildende. Zudem drei praxisorientierte Studienmodelle: Erstens dreijähriges Studium zum Bachelor of Arts in Studiengängen Business Administration, Handel, Industrie und International Business; zum Bachelor of Engineering in Elektrotechnik, Informatik (IT-automotive), Internationalem Technischem Projektmanagement (ITP), Maschinenbau, Mechatronik und Solartechnik. Zweitens kooperative Studiengänge mit Ausbildungsabschluss und Bachelor of Engineering. Drittens Studium mit vertiefter Praxis, bei dem Studium durch Praktika unterbrochen und Bachelor-Arbeit beim Unternehmen verfasst wird. Bewerbungsphase beginnt zwölf bis 16 Monate vor Studienstart.

Roche

Deutschland

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

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Onlinebewerbungen im Roche Talent Pool mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER. Telefonnummern der HR-Mitarbeiter in den Stellenausschreibungen unter

www.careers.roche.com/germany
AUSWAHLVERFAHREN. Für Hochschulabsolventen, Junior Professionals und Führungsnachwuchskräfte Assessment-Center sowie mehrere Interviews; für Azubis Eignungs- und Gruppentests sowie ein Interview

Die Gesellschaft. 1896 gegründet von Fritz Hoffmann-La Roche. Börsennotiert, Mehrheit der stimmberechtigten Anteile ist in Händen der Gründerfamilie. 2009 Übernahme des US-Biotech-Unternehmens Genentech.

Produkte und Marktbedeutung. Kerngeschäfte sind In-vitro-Diagnostika und Pharma. Produktspektrum der Diagnostics von wissenschaftlicher Forschung über klinische Laborsysteme bis zur Patientenselbstkontrolle. Geschäftsbereich Diabetes Care vertreibt unter anderem Blutzuckermessys-

teme für Endverbraucher. Bereich Pharma entwickelt Medikamente für Onkologie, Virologie, Entzündungs- und Stoffwechselkrankheiten sowie Erkrankungen des Zentralnervensystems. 2012 Umsatz der Gruppe 45,5 Milliarden und Nettoergebnis von 9,8 Milliarden Schweizer Franken.

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

Junior Professionals. Mediziner, Biologen, Biochemiker, Chemiker und Biotechnologen sowie Ingenieure mit Schwerpunkt Verfahrens- oder Elektrotechnik, Maschinenbau oder Gebäudetechnik sind gesucht. Überdies Wirtschaftsinformatiker, BWLer, VWLer und Juristen sowie Mediziner für Marketing und Sales gesucht. Wichtig: Gutes Englisch, EDV-Wissen, Auslandserfahrung, unternehmerisches Denken.

Hochschulabsolventen. Direkt- und diverse „Management Start Up“-Programme: in Mannheim 24-monatiges Programm „Business & Technology“ für Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure und Naturwissenschaftler in Marketing & Sales; 36-monatiges Programm „Scientist“ in Penzberg für promovierte Naturwissenschaftler; in Grenzach-Wyhlen 18-monatige Programme „Medical Functions“ vorrangig für Mediziner und „Qualified Person“ für Pharmazeuten mit Schwerpunkt Qualitätssicherung sowie 36-monatiges Programm „Marketing“ für Natur- und Wirtschaftswissenschaftler. Trainees erhalten unbefristeten Arbeitsvertrag. 2013 werden circa 20 Trainee Stellen ausgeschrieben.

Abschlussarbeiten. Betreuung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten. Themen auf der Website. Rund 70 Plätze in Penzberg und Mannheim; Studierende aus Betriebswirtschaft, Natur- und Ingenieurwissenschaften bevorzugt. Vergütung und Unterstützung bei der Unterbringung sind üblich.

Praktikanten. Etwa 400 Plätze für Studierende. Sie erhalten im Grund- oder Bachelorstudium 750 Euro, im Haupt- oder Masterstudium 1.000 Euro im Monat. Zudem 200 Euro Mietkostenzuschuss pro Monat, wenn Wohnort weiter als 50 Kilometer entfernt. Dauer: zwei bis sechs Monate. Beschäftigt auch Werkstudenten.

Bewerbung um Auslandspraktika über <http://careers.roche.com>.

Azubis/Duales Studium. Über 170 Ausbildungsplätze in Mannheim und Penzberg in mehr als 20 naturwissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen und IT-Berufen. Start: 1. September, Bewerbung ein Jahr zuvor. Zudem duale Studiengänge mit Bachelor-Abschluss: in Mannheim 38 Stellen in den Fachrichtungen Wirtschaftsinformatik, Informationstechnik, Industrie, International Business, Health Care Management, Wirtschaftsingenieurwesen und Elektrotechnik. In Penzberg 18 Stellen in Wirtschaftsinformatik, Molekularer Biotechnologie und Bioprozessinformatik. In Grenzach-Wyhlen 8 Stellen für „BWL – Schwerpunkt Health Care Management“.

RWE AG

Opernplatz 1
45128 Essen
T: 02 01-12-00
www.rwe.com

CHANCEN FÜR

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

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

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide über www.vorweg-geher-gesucht.de

ANSPRECHPARTNER. Je nach Gesellschaft, siehe Website

AUSWAHLVERFAHREN. Interviews, bei Azubis zusätzlich Tests

Die Gesellschaft. Als Rheinisch-Westfälische Elektrizitätswerk Aktiengesellschaft (RWE) 1898 gegründet, heute börsennotiert und Mitglied im Dax. Innerhalb der RWE AG verschiedene Gesellschaften, die unter anderem für Energieerzeugung und -handel, Verteilnetze, Vertrieb, Energieeffizienz, regionale Versorgung, Erneuerbare Energien oder Upstream Gas/Öl zuständig sind.

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Kerngeschäft ist Erzeugung, Handel, Transport und Vertrieb von Strom und Gas. Fokus auch auf erneuerbare Energien. In Deutschland größter Stromerzeuger, in den Niederlanden und Großbritannien jeweils die Nummer drei. Beliefert in Deutschland 16 Millionen Kunden mit Strom und acht Millionen Kunden mit Gas. Konzernumsatz 2012: 53,2 (Vorjahr: 51,6) Milliarden Euro. Betriebsergebnis: 6,4 (Vorjahr: 5,8) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Konzernweit über 70.000 Mitarbeiter, mehr als die Hälfte davon in Deutschland. Hauptsitz in Essen. Weitere Standorte: Dortmund, Köln und in West-, Zentral- und Osteuropa.

Junior Professionals. Bedarf an Kandidaten mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund in sämtlichen Unternehmensbereichen, insbesondere für den Ausbau der Erneuerbaren Energien. Gesucht sind zudem Kandidaten mit finanzwirtschaftlichem Hintergrund sowie Physiker und Mathematiker in den Bereichen Risk Management,

Kraftwerkstechnik, Unternehmensentwicklung, Controlling und Inhouse-Consulting.

Hochschulabsolventen. Im gesamten Konzern wird kontinuierlich nach Bedarf eingestellt. Besonders interessant sind Wirtschafts-Ingenieure, -wissenschaftler, -Informatiker, -Mathematiker und Juristen. Wichtig: außeruniversitäres Engagement, praktische Erfahrung, unternehmerisches Denken und Handeln. Einstieg direkt oder über eins von zahlreichen Einstiegsprogrammen, die jeweils 18 Monate dauern. Zum Beispiel das International Graduate Programme (IGP) für Kandidaten mit Master, Diplom, Promotion, MBA und überdurchschnittlichen Leistungen. In verschiedenen Gesellschaften und Ländern lernen die Teilnehmer des IGP in frei wählbaren Projekten die Wertschöpfungskette des Konzerns kennen. Bewerbung von März bis Mai für Start im Oktober. In allen Programmen Coaching und Mentoring.

Abschlussarbeiten. Praxisorientierte Bachelor-, Master- und Doktorarbeiten werden regelmäßig betreut. Initiativbewerbungen sind sinnvoll mit Themenvorschlag. Seit 2009 schreibt das Unternehmen alle zwei Jahre den RWE Zukunftspreis aus, mit dem wissenschaftliche Abschlussarbeiten prämiert werden, die „in die Zukunft der Energiewelt weisen“. Mit einem Preisgeld von insgesamt 35.000 Euro werden Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktorarbeiten gefördert, die „wissenschaftliche Impulse für eine zukunftsfähige, umweltgerechte, sichere und effiziente Energieversorgung geben“.

Praktikanten. Besonders gefragt sind Studierende aus Elektrotechnik, Energietechnik, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen und BWL. Erwartet werden sehr gute Studienleistungen, gutes Englisch, MS-Office. Vergütung wird individuell vereinbart. Auch Praktika im Ausland, Bewerbung aber direkt vor Ort.

Azubis/Duales Studium. Konzernweit werden pro Jahr circa 800 Jugendliche in über 40 Berufen aus-

gebildet. Duale Studiengänge gibt es in technischen, kaufmännischen und IT-Berufsfeldern. Auf RWE-Website Interessententest, bei dem ein individuelles Interessenprofil entsteht. Hier findet sich zudem ein „Ausbildungskompass“ mit vertiefenden Informationen zu etlichen Berufen und Dualen Ausbildungsgängen sowie eine Filtersuche.

SAP AG

Dietmar-Hopp-Allee 16
69190 Walldorf
T: 0 62 27-74 74 74
www.sap.com

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über das E-Recruiting-System unter www.sap.de/karriere mit Bezug auf den Jobguide. Stellen auch auf jobstairs.de
ANSPRECHPARTNER. In jedem Stellenangebot auf der Website ist eine Kontaktperson genannt
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews mit Vertretern der Fachbereiche in Walldorf oder an einem anderen Standort, für Hochschulabsolventen
Bewerbertage

Die Gesellschaft. 1972 von fünf ehemaligen IBM-Mitarbeitern gegründet, seit 1988 börsennotiert, seit 1995 im Dax. Die Gründer halten weiter ein Drittel der Aktien, 70 Prozent sind in Streubesitz.

Produkte und Marktbedeutung. IT-Lösungen für viele Branchen und Unternehmensgrößen: weltweit führend bei Business-Software. Mehr als 238.000 Kunden in 188 Ländern, die SAP-Produkte einsetzen. Größter Wettbewerber: Oracle (USA). 2012

Gesamtumsatz von 16,2 (Vorjahr: 14,2) Milliarden Euro. Das Betriebsergebnis stieg auf 5,02 (Vj.: 4,9) Milliarden Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Weltweit rund 65.500 Mitarbeiter, knapp 16.300 davon in Deutschland; Zentrale und Hauptentwicklungszentrum in Walldorf (Baden-Württemberg), weitere Standorte in Berlin, Dresden, Hannover, Düsseldorf, München, Hamburg, St. Ingbert und Abstatt. Niederlassungen in über 130 Ländern; Entwicklungslabore in Bulgarien, Kanada, China, Frankreich, Ungarn, Indien, Israel, USA sowie in Berlin, Karlsruhe und Saarbrücken.

Junior Professionals. Gesucht sind Akademiker mit IT-Erfahrung, zum Beispiel in der Entwicklung und Beratung, in Service & Support oder im Vertrieb.

Hochschulabsolventen. Besonderer Bedarf besteht an Wirtschaftswissenschaftlern (speziell BWL), (Wirtschafts-)Informatikern, (Wirtschafts-)Ingenieuren, Mathematikern, Physikern; zudem Chancen für Geisteswissenschaftler für die technische Redaktion und Übersetzung. Voraussetzung: zügiges Studium, gute bis sehr gute Examina, Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Einstieg mit Training-on-the-job, begleitet von einem Paten. Außerdem nach Bedarf drei- bis neunmonatige Trainee-Programme in den Bereichen Softwareentwicklung, Support, Information Technology und Consulting. Einstiegsgehalt für Hochschulabsolventen: 40.000 bis 45.000 Euro.

Abschlussarbeiten. Rund 300 Abschlussarbeiten werden pro Jahr betreut: Themen auf der Website, eigene Vorschläge möglich. Vergütung für Diplomarbeiten: 800 Euro monatlich, eine Promotionsstelle vergütet SAP nach eigenen Angaben mit 2.500 bis 3.000 Euro monatlich; Dauer: ein bis drei Jahre.

Praktikanten. Rund 700 Plätze für Studierende aus Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)

Informatik, Physik, Mathematik und (Wirtschafts-)Ingenieurwesen. Dauer: drei bis sechs Monate. Voraussetzung: gute Englisch- und je nach Fachbereich Programmierkenntnisse. Vergütung für Studenten: 800 Euro; vor einem Studium: 400 Euro. Stellen für Auslandspraktika auf den Internetseiten der Landesgesellschaften. Möglichkeit zu Schülerpraktika besteht in den Ferien.

Azubis/Duales Studium. 2013 rund 150 Ausbildungs- und Duale Studienplätze: für Schüler mit mittlerer Reife etwa zum Fachinformatiker (Fachrichtung Anwendungsentwicklung), für Schüler mit Fachhochschulreife zum Fremdsprachenkorrespondenten oder über ein Duales Studium in Kooperation mit der FH Ludwigshafen zum Bachelor of Science International Business Administration and Information Technology. Abiturienten können an Dualer Hochschule Baden-Württemberg ein Studium zum Bachelor of Science der Fachrichtungen Wirtschaftsinformatik, Angewandte Informatik und Industrie absolvieren.

Siemens AG

Wittelsbacherplatz 2
80333 München
T: 0 89-6 36-00
www.siemens.com

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Nur online, Info für Ausbildung und Duales Studium: www.siemens.de/jobs/schulabsolventen/Seiten/default.aspx
ANSPRECHPARTNER. Über: www.siemens.de/jobs/jobs_bewerbung/kontakt/Seiten/home.asp

AUSWAHLVERFAHREN. In der Regel Interviews, bei der Ausbildung auch Assessment-Center.

Die Gesellschaft. Elektronik- und Elektrotechnik-Konzern, 1847 gegründet durch Werner von Siemens. Siemens ist auf den Gebieten Industrie, Energie, Healthcare tätig und liefert Infrastrukturlösungen, insbesondere für Städte und urbane Ballungsräume. Schwergewicht im deutschen Aktienindex Dax. Wichtige Joint Ventures mit Bosch und Nokia.

Produkte und Marktbedeutung. Eines der größten Unternehmen Europas, fast überall, wo Technologie eine Rolle spielt, mit Dienstleistungen und Produkten präsent. Siemens ist außerdem weltweit der größte Anbieter umweltfreundlicher Technologien. Rund 40 Prozent des Konzernumsatzes entfallen auf grüne Produkte und Lösungen. Das operative Geschäft ist gegliedert in die Geschäftsbereiche: Industrie, Energie, Healthcare und Infrastructure & Cities. 2012 Konzernumsatz 78,3 Milliarden Euro. Gewinn nach Steuern: 4,6 Milliarden.

Standorte und Mitarbeiter.

In rund 190 Ländern aktiv, weltweit rund 360.000 Mitarbeiter, davon 116.000 in Deutschland. Hier Standorte in über 100 Städten und Gemeinden. Zentraler Firmensitz ist München (neben Berlin), hier auch rund 8.500 Mitarbeiter. Darüber hinaus haben in der Metropolregion Nürnberg drei von vier Siemens-Sektoren ihren Hauptsitz (Energy, Healthcare und Industry). Erlangen ist dabei mit über 22.000 Mitarbeitern der größte Standort weltweit.

Junior Professionals. Gesucht sind „weltoffene, kreative Teamworker, die ihr Fach beherrschen und zielorientiert vorgehen“; Auslandserfahrung zählt als Plus. Auf Fachliches wird genauso viel Wert gelegt wie auf persönliche Fähigkeiten, etwa teamorientiertes Arbeiten und analytisches Denken. Gesuchte Fachrichtungen: siehe Hochschulabsolventen.

Hochschulabsolventen.

Stellt regelmäßig Hochschulabsolventen ein, vor allem Absolventen aus Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Physik, Wirtschaftswissenschaften sowie Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschafts-informatik. Neben Direkteinstieg mit individueller Einarbeitung zweijähriges Trainee-Programm „Siemens Graduate Program“ für Führungsnachwuchs, bereitet auf Managementaufgaben im kaufmännischen oder technischen Bereich vor, mehrere Standortwechsel und Stationen sowie längerer Auslandsaufenthalt. Einstieg jederzeit möglich.

Abschlussarbeiten. Ausschreibungen in der Jobbörse, Themenvorschlag an Unternehmensbereich oder an die Abteilung, in der man als Praktikant oder Werkstudent war. Bei Promotion industrienahe Themen wichtig. Vergütung: Unterhaltsbeihilfe.

Praktikanten. Plätze für Grundpraktika, praktische Studiensemester, Werkstudententätigkeit. Dauer: zwischen drei und sechs Monate. Internationales „Topaz“-Programm für exzellente Studierende und Absolventen technisch-naturwissenschaftlicher Fächer. „Yolante“-Programm für Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge.

Azubis/Duales Studium. Ist mit über 2.000 Ausbildungsplätzen und Dualen Studiengängen einer der größten industriellen Ausbilder hierzulande. Ausbildungsgesellschaft Siemens Professional Education bildet für Siemens und konzernfremde Arbeitgeber aus: u.a. IT-System-Elektroniker und Fachinformatiker, Mikrotechnologen, Mechatroniker sowie Industrie- und IT-Systemkaufleute. Duale Studiengänge: Bachelor of Science in Electrical Engineering, Diplom-Ingenieur (BA) oder Diplom-Kaufmann (FH).

Stadtwerke München

GmbH

Emmy-Noether-Straße 2
80992 München
T: 0 89-23 61-0
www.swm.de

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Idealerweise per Mail, aber auch per Post

ANSPRECHPARTNER. F, JP, H, W (für Initiativbewerbungen): Personalreferententeam (-21 64), initiativbewerbungen@swm.de; Ansprechpartner für konkrete Positionen in den Stellenausschreibungen. **AB, ST:** Christa Rösner (-51 15), roesner.christa@swm.de, **AZU:** Elfriede Schembor (-54 02), ausbildung@swm.de
AUSWAHLVERFAHREN. Vorstellungsgespräche und Einzel- bzw. Gruppen-Assessment. Für Azubis Einstellungstest und Gespräch.

Die Gesellschaft. Seit Anfang des 19. Jahrhunderts Kommunales Versorgungs- und Dienstleistungsunternehmen der Landeshauptstadt München und ihrer Region. Seit 1998 GmbH mit Konzernstruktur und zahlreichen Beteiligungen.
Dienstleistungen und Marktbedeutung. Nach eigenen Angaben eines der größten Energie- und Infrastruktur-Unternehmen Deutschlands mit über einer Million Kunden. Versorgt München und Umgebung mit Strom, Erdgas, Fernwärme und Wasser. Die Verkehrstochter MVG ist für U-Bahn, Bus und Straßenbahn verantwortlich. Betreibt zudem 18 Hallen- und Freizeitbäder. Umsatz 2012: rund 4,5 Milliarden Euro. Keine Angaben zum Gewinn.

Standorte und Mitarbeiter. Ist mit

rund 8.100 Mitarbeitern einer der größten Arbeitgeber Münchens.
Junior Professionals/Hochschulabsolventen. Direkteinstiege für Absolventen der Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Versorgungstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Betriebswirtschaft.

Abschlussarbeiten. Betreut Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten. Themen werden auf der Website ausgeschrieben, aber eigene Vorschläge sind auch willkommen.

Praktikanten. Jährlich rund 60 Plätze, vor allem für Studenten aus Maschinenbau, Elektro- (und Informationstechnik), Versorgungstechnik, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Verfahrenstechnik, Mechatronik, (Wirtschafts-) Informatik und Betriebswirtschaft. Dauer idealerweise zwischen drei und sechs Monaten, aber auch sechs Wochen möglich. Vergütung: 450 Euro pro Monat, ab dem Haupt-/Masterstudium 700 Euro pro Monat. Bietet zwei aufeinander abgestimmte Förderprogramme für Studierende: SWM Talents und SWM Top Talents. Außerdem: Schnupperpraktika für Schüler im technisch-gewerblichen oder kaufmännischen Bereich. Beschäftigt vereinzelt auch Werkstudenten.

Azubis/Duales Studium. Jährlich mehr als 140 Plätze für technisch-gewerbliche und kaufmännische Berufe: Elektroanlagenmonteure, Elektroniker für Betriebstechnik, Mechatroniker, Elektroniker für Geräte und Systeme, Anlagenmechaniker, Industriemechaniker, Kfz-Mechatroniker, IT-Systemelektroniker, Kaufleute für Verkehrsservice, Büro- und Industriekaufleute sowie Fachangestellte für Bäderbetriebe und Fachkraft im Fahrbetrieb.

Tognum Group

Maybachplatz 1
88045 Friedrichshafen
T: 0 75 41-90-0
www.tognum.com

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Über die Website mit Bezug auf den Jobguide

ANSPRECHPARTNER. JP, H; NF: Ansprechpartner mit Zuständigkeit für bestimmte Unternehmensbereiche auf der Website; Durchwahl Recruiting: 0 75 41-90-78 88; **AB, ST, W:** Nicole Rapp (-54 19); **AZU/SCH:** Gewerbliche und technische Berufe: Frau Yumiko Mathias (-36 16); kaufmännische Berufe: Irmgard Rauscher (-88 66); E-Mails: vorname.nachname@tognum.com
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews; bei Trainees Assessment-Center, bei Azubis Tests

Die Gesellschaft. Muttergesellschaft und Holding der Tognum Gruppe, zu der 24 Unternehmen gehören, ist die Tognum AG. Sie ist eine 100-prozentige Tochter der Engine Holding GmbH, ein Joint Venture der Daimler AG mit der Rolls-Royce Group Plc. Größte Einzelgesellschaft des Konzerns ist die MTU Friedrichshafen GmbH. Ursprünge gehen auf das Jahr 1909 und die Gründer Karl und Wilhelm Maybach sowie Ferdinand von Zeppelin zurück.

Produkte und Marktbedeutung.

Stellt Diesel- und Gasmotoren, Gasturbinen und Antriebssysteme her für den Einsatz in ziviler und militärischer Schifffahrt, in schweren Schienenfahrzeugen, Agrar- und Baumaschinen. Umsatz der Tognum AG 2012 rund 3,015 (Vorjahr: 2,97) Milliarden Euro, bereinigter Überschuss von 190,8 (Vorjahr: 241,6) Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. Über 10.000 Mitarbeiter in 130 Ländern, von denen rund 8.000 in Deutschland und knapp 6.500 am Hauptsitz in Friedrichshafen tätig sind.

JobStairs

Junior Professionals und Hochschulabsolventen. Stellt 2013 in Deutschland insgesamt rund 70 Hochschulabsolventen und Junior Professionals aus allen Studienrichtungen ein, bevorzugt Maschinenbauer, Elektrotechniker, Fahrzeugtechniker, Informatiker, Wirtschaftsingenieure, Wirtschaftswissenschaftler und Mechatroniker. Direkteinstieg mit Training-on-the-job oder 18-monatiges Trainee-Programm mit Auslandseinsatz. Nächster Start: September 2013. Einstiegsgehalt bei Hochschulabsolventen je nach Abschluss bei rund 50.000 Euro.

Abschlussarbeiten. Betreut Bachelor-, Master-, Diplom- und Doktorarbeiten, für die Angebote auf der Website stehen; aber auch Initiativbewerbungen sind möglich. Diplomarbeiten werden mit 770 Euro monatlich vergütet.

Praktikanten. 300 Plätze pro Jahr für Praktikanten und Autoren von Abschlussarbeiten, vor allem für ingenieur- und naturwissenschaftliche Studiengänge. Einsatz zum Beispiel in Produktion, Entwicklung, Konstruktion/Design, Controlling, IT, Marketing, Logistik. Wichtig: Sehr gute Studienleistungen, Englisch-Kenntnisse sowie eigenständiges Arbeiten. Dauer: drei bis sechs Monate ideal; zwei- bis dreiwöchige Schülerpraktika nach Bedarf. Vergütung: im Diplom-Grundstudium 300 Euro im Monat, im Haupt- oder Masterstudium 770 Euro, bei Bachelor 600 Euro. Auslandspraktika werden online ausgeschrieben und mit 770 Euro vergütet. Werkstudenten verdienen zwölf Euro pro Stunde. Bei Entfernungen von mehr als 50 Kilometern von daheim Mietzuschuss von 130 Euro im Monat.

Azubis/Duales Studium. Bildet pro Jahr rund 100 Jugendliche in über 15 Berufen aus, zum Beispiel aus Industriemechanikern, Technischen Produktdesignern, Elektronikern für Automatisierungstechnik, Mechatronikern, Technischen Modellbauern, Fachkräften für Schutz und Sicherheit. Außerdem Industriekaufleute,

Kaufleute für Bürokommunikation, Sozialversicherungsfachangestellte und an Dualer Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg Bachelor of Engineering (Fachrichtung Maschinenbau, Elektrotechnik oder Wirtschaftsingenieurwesen), Bachelor of Arts (Fachrichtung Industrie oder International Business).

Vodafone

GmbH

Ferdinand-Braun-Platz 1
40549 Düsseldorf
T: 02 11-5 33-0
www.vodafone.de

CHANCEN FÜR

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

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

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

Dienstleistungen und Marktbedeutung. Rundumanbieter in der Telekommunikation mit Mobilfunk, Festnetz, Internet und Breitband-

Datendiensten für Geschäfts- und Privatkunden. Zählt mit 36 Millionen Kunden zu den wichtigsten Landesgesellschaften der Vodafone-Gruppe und ist Marktführer im Mobilfunkmarkt.

Jahresumsatz 2012/2013: 9,64 (Vorjahr: 9,54) Milliarden Euro; Ebitda (konsolidiert): 3,36 Milliarden Euro. Umsatz der Vodafone Gruppe 2011/2012: 46,4 Milliarden britische Pfund; Ebitda von 14,5 Milliarden britischen Pfund.

Standorte und Mitarbeiter.

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

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

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

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

Abschlussarbeiten. Betreuung nur in Verbindung mit einem

Praktikum. Promotionen werden in Einzelfällen unterstützt.

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

Azubis/Duales Studium. Bildet Bürokommunikations-, Marketingkommunikations- und Einzelhandelskaufleute aus, ebenso wie Fachinformatiker (Systemintegration), IT-System-Elektroniker, IT-System-Kaufleute, Köche, Restaurantfachleute und medizinische Fachangestellte. Außerdem in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart Duales Studium in BWL/Dienstleistungsmanagement: Medien und Kommunikation. Dabei sind drei verschiedene Schwerpunkte möglich: Dialogmarketing, Vertrieb oder Mediengestaltung.

Wacker Chemie

AG

Hanns-Seidel-Platz 4
81737 München
T: 0 89-62 79-0
www.wacker.com/karriere

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide vorzugsweise über das Online-Portal auf www.wacker.com/karriere
ANSPRECHPARTNER. Ina Korsinek (- 1231), bewerberservice@wacker.com (nur für Rückfragen)
AUSWAHLVERFAHREN. Inter-

views, Assessment-Center für das Trainee-Programm

Die Gesellschaft. Geht zurück auf die 1903 gegründete „Consortium für elektrochemische Industrie GmbH“, 1914 Gründung der Wacker-Chemie GmbH. Seit 2006 börsennotiert. Die Dr. Alexander Wacker Familiengesellschaft mbH ist größter Aktionär mit über 50 Prozent der Stimmrechtsanteile. 100-prozentige Tochterunternehmen sind unter anderem die Siltronic AG, Wacker Biotech GmbH und Drawin Vertriebs-GmbH.

Produkte und Marktbedeutung. Produziert und vertreibt chemisch-technische Erzeugnisse und betreibt Grundlagen- und angewandte Produktforschung. Gegliedert in fünf Geschäftsbereiche: Wacker Silicones (Silane, Siliconöle, Emulsionen, Elastomere, Dichtstoffe, Harze, Kieselsäure), Wacker Polymers (Dispersionpulver, Dispersionen und Festharze als Bindemittel für bauchemische Produkte, Farben, Klebstoffe, Lacke, Putze und Vliesstoffe), Wacker Biosolutions (biotechnologische Produkte wie Cyclodextrine und Biopharmazeutika, Feinchemikalien und Polyvinylacetat-Festharze), Wacker Polysilicon (Polysilicium für die Halbleiter- und Photovoltaik-Industrie) und Siltronic (Reinsiliciumwafer für Halbleiter-Bauelemente). Umsatz 2012: 4,63 Milliarden Euro. Konzernergebnis: 107 Millionen Euro. Gehört nach eigenen Angaben zu den forschungsinintensivsten Chemieunternehmen der Welt. Aufwendungen für F&E 2012: 175 Millionen Euro (F&E-Quote: vier Prozent).

Standorte und Mitarbeiter. Hauptverwaltung in München, wichtigster deutscher Produktionsstandort im bayerischen Burghausen. Daneben Werke in Nünchritz, Freiberg, Jena und Köln. International mit Produktion und Vertrieb in Nord- und Südamerika, China, Südkorea, Indien und Singapur. Weltweit rund 16.300 Mitarbeiter, davon 12.600 in Deutschland.

Junior Professionals. Regelmäßig Interesse an akademischen Nachwuchskräften mit erster Berufserfahrung als Verfahreningenieur, Forscher, Entwickler oder in anderweitigen Positionen in der Chemiebranche.

Hochschulabsolventen. Jährlich rund 50 Absolventen vorzugsweise Chemie- und Verfahreningenieure oder promovierte Chemiker. Einstieg direkt in der Technischen Planung, der Verfahrensentwicklung, Forschung & Entwicklung oder Anwendungstechnik.

Abschlussarbeiten. Betreuung von Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten mit technischen, wirtschafts- oder naturwissenschaftlichen Themen. Vergütung: 750 bis 850 Euro im Monat. Themen auf der Webseite.

Praktikanten. Praktika für Studierende naturwissenschaftlich-technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Fächer. Vergütung abhängig von Ausbildungsstand und Studienfortschritt. Wacker unterstützt bei der Wohnungssuche. Bewerbung um Auslandspraktika direkt vor Ort. Schüler können einwöchige Praktika oder Schnuppertage absolvieren. Werkstudenten arbeiten vorrangig als Aushilfs-Ferienjobber in der Produktion zwischen Juli und September. Vergütung folgt Tarifbestimmungen.

Azubis/Duales Studium. Bildet unter anderem Chemikanten, Chemielaboranten, Industriemechaniker, Mechatroniker und Industriekaufleute aus. Zudem duales Studium mit Abschlüssen in wirtschaftlichen oder technischen Studienrichtungen. Kooperationen mit den Dualen Hochschulen Heidenheim und Mannheim. Bewerbungsphase startet jeweils im August, Auswahl der Kandidaten in der Regel im Dezember.

ZF Friedrichshafen AG

Graf-von-Soden-Platz 1
88046 Friedrichshafen
T: 0 75 41-77-0
www.zf.com

CHANCEN FÜR

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

BEWERBEN. Mit Bezug auf den Jobguide; bevorzugt über die Website mit vollständigen Unterlagen: Anschreiben, tabellarischer Lebenslauf, Zeugniskopien

ANSPRECHPARTNER. Stehen im Karrierebereich der Website sowie in den jeweiligen Stellenanzeigen
AUSWAHLVERFAHREN. Interviews mit Fach- und Personalabteilungen, Assessment-Center für das Internationale Post Graduate Trainee-Programm

Die Gesellschaft. Gegründet 1915 zur Entwicklung und Produktion von Getrieben für Luftschiffe und Fahrzeuge. Heute Automobilzulieferer in der Antriebs- und Fahrwerktechnik. Anteilseigner sind mit 93,8 Prozent die Zeppelin-Stiftung, die von der Stadt Friedrichshafen verwaltet wird, sowie mit 6,2 Prozent die Dr. Jürgen und Irmgard Ulderup Stiftung in Lemförde.

Produkte und Marktbedeutung. Spezialist für Antriebs- und Fahrwerktechnik: entwickelt und fertigt Getriebe, Lenkungen, Fahrwerkkomponenten, Achssysteme und -module für Pkw, Nutzfahrzeuge und Arbeitsmaschinen sowie Antriebe für Schienenfahrzeuge, Schiffe, Hubschrauber und Windkraftanlagen. Hält bei allen Kernprodukten nach eigenen Angaben eine erste, zweite oder dritte Position im Weltmarkt. Umsatz 2012: 17,4 Milliarden Euro; operatives Ergebnis: 687 Millionen Euro.

Standorte und Mitarbeiter. 75.000 Mitarbeiter an 121 Standorten in 26 Ländern, davon rund 43.200 in Deutschland; Zentrale in Friedrichshafen, weitere Hauptstandorte im Inland sind Saarbrücken, Passau, Lemförde, Schweinfurt, Bonn, Kas-

sel und Auerbach sowie ZF Lenksysteme in Schwäbisch-Gmünd.

Junior Professionals. Einstellung erfolgt bedarfsorientiert. Vakante Stellen werden auf der Website ausgeschrieben.

Hochschulabsolventen. Der Einstieg erfolgt direkt oder über ein internationales Post Graduate Trainee-Programm. Dauer: 15 Monate, Start jeweils im Oktober. Teilnehmer lernen das Unternehmen an verschiedenen Standorten im In- und Ausland kennen.

Abschlussarbeiten. Betreut regelmäßig Diplom-, Master- und Bachelorarbeiten im technischen und kaufmännischen Bereich. Themen werden standortbezogen vergeben und organisiert. Eigene Vorschläge willkommen.

Praktikanten. Bietet regelmäßige Praktikumsplätze für Studenten, besonders der Fachrichtungen Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften. Dauer: zwischen drei und sechs Monaten. Keine Angaben zur Vergütung. Bietet auch Schülerpraktika an.

Azubis/Duales Studium. Ausbildungsplätze unter anderem für Industrie- und Bürokaufleute, Elektroniker Betriebstechnik bzw. Automatisierungstechnik, Energieelektroniker, Industriemechaniker, Mechatroniker, Zerspanungsmechaniker, Werkzeugmechaniker und technische Zeichner sowie Gastronomieberufe. Daneben mehrere Duale Studiengänge: Bachelor of Engineering (Maschinenbau) Fachrichtungen Konstruktion und Informationsmanagement, Produktion und Management sowie Fahrzeug- und System-Engineering; Bachelor of Engineering (Elektrotechnik), Fachrichtung Fahrzeugelektronik und Mechatronische Systeme; Bachelor of Arts (Betriebswirtschaft), Fachrichtungen Industrie und International Business; Bachelor of Science (Wirtschaftsinformatik).



So viele Gehalts-
Bonbons sind drin



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



Wie wichtig sind Gehaltsverhandlungen?

Sehr. Vergütungsexperten sind sich einig, dass für qualifizierte Positionen Tarifverträge immer weiter an Bedeutung verlieren und bald jeder nur noch das verdient, was er sich selbst eingehandelt hat. Mittlerweile ist es in vielen Unternehmen Usus, für Fach- wie für Führungskräfte Ziel- und Bonusvereinbarungen zu schließen und Jahresgespräche zu führen. In dem Zusammenhang wird dann ohnehin regelmäßig über Leistung und Gehalt gesprochen.

Und schon aus Karrieregründen sollte man das Thema gelegentlich beim Chef aufs Tapet bringen, denn die Diskussion übers Ge-

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

Wonach bemisst sich das Gehalt?

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

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

Allein schon dieser Umstand ist Grund genug, bei jeder einzelnen Bewerbung den Gehaltswunsch zu überdenken und entsprechend dem potenziellen Arbeitgeber neu zu recherchieren. Fatal wäre es, immer mit den gleichen Forderungen ins Gespräch zu gehen.

Wie schlägt sich die Region nieder?

Im europäischen Vergleich zwar eher moderat ausgeprägt, ist das regionale Gefälle bei den Einkommen in Deutschland aber dennoch ein Faktor, den man bei Gehaltsgesprächen im Hinterkopf haben sollte. Denn: Wer sich bei einem Wechsel „vom Land“ in eine Hochpreisstadt wie München, Hamburg oder Frankfurt zu billig einkaufen lässt, kriegt später Probleme mit der Finanzierung seines Alltags. Grundsätzlich gilt: Im Süden wird besser bezahlt als im Norden, im Westen besser als im Osten und in der Stadt mehr als auf dem platten Land. Der Vergütungsdienstleister Personalmarkt hat beispielweise errechnet, dass man in München, Frankfurt/Main und Stuttgart das 1,15-fache von dem verdient, was man in Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und im Saarland veranschlagen kann.

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

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

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

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

Welchen Einfluss hat die Wahl der Branche?

Neben der Firmengröße und der Region spielt die Branche bei der Einkommenshöhe eine entscheidende Rolle. Zum einen, weil es den Wirtschaftszweigen unterschiedlich gut geht, zum anderen, weil sie sich historisch bedingt unterschiedliche Gehaltsniveaus leisten. Ein Beispiel: Nach Erhebungen der VDI-Nachrichten kann ein Ingenieur als Einsteiger in der Energieversorgung mit rund 41.000 Euro rechnen. Für die gleiche Position wären im Baugewerbe 36.600 Euro zu bekommen. Zu den Gutbezahler-Branchen mit überdurchschnittlichen Gehältern zählen traditionell: Banken und Finanzdienstleister, Pharma-, Chemie- und Biotechindustrie, Medizintechnik, Automobil, Luftfahrt- und Halbleiterindustrie, IT und Elektrotechnik, Anlagen- und Maschinenbau, Kosmetik und Konsumgüter, Unternehmensberatung, Energieunternehmen und Versicherer. Im guten Mittelfeld liegen Medien und Presse, Bekleidung, Textil und Handel, Teile der Bauwirtschaft sowie die Telekommunikation.

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

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

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

Unterscheiden sich Gehälter von Fach- und Führungskräften?

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

Warum verdienen Frauen weniger?

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

EINSTIEGSGEHÄLTER* FÜR HOCHSCHULABSOLVENTEN									
Branche	Einstieg im Unternehmensbereich...								
	Einkauf	Marketing	Vertrieb	F&E	IT	Fertigung	Finanz	Personal	Trainee
Bank/Finanz	45.400	39.018	43.724	42.167	43.587	42.650	43.157	41.017	44.715
Bau	42.000	41.909	44.250	47.077	43.875	44.642	44.571	43.000	45.039
Chemie/Pharma	43.500	42.947	41.724	44.179	44.436	45.800	43.561	43.208	43.802
EDV-Dienstleister	40.363	35.675	37.786	40.898	40.315	45.000	38.340	35.359	34.747
Einzelhandel	34.789	32.917	36.727	37.500	39.800	35.000	36.125	41.509	36.690
E-Technik	46.281	45.237	46.945	45.679	45.271	47.191	45.641	45.493	45.691
Fahrzeugtechnik	44.500	43.222	47.125	45.955	43.000	44.500	43.222	44.500	44.500
Konsum	43.267	42.483	44.761	45.455	44.774	44.763	43.629	43.051	42.242
Logistik	41.714	38.462	41.750	44.200	40.663	43.250	39.813	39.250	39.830
Maschinenbau	45.341	44.360	45.187	45.456	45.505	45.153	44.368	43.154	40.821
Medien	34.500	31.642	35.500	36.000	34.917	38.433	35.800	32.236	27.181
NGO/NPO	33.000	28.050	30.000	42.500	26.400	-	26.400	-	-
Öffentl. Dienst	29.800	34.600	35.000	34.493	34.301	35.000	34.321	30.520	32.671
Tourismus	-	35.000	30.000	-	-	-	28.800	30.000	23.900
U.-Beratung/Wiprü	45.071	33.893	38.026	44.318	42.054	44.269	37.732	38.906	39.151
Versorger	45.170	44.151	45.395	44.171	44.184	44.519	44.545	44.401	40.542

* Durchschnittliches Jahresgehalt in Euro, gerundet. Quelle: alma mater GmbH, 2013. Detaillierte Studie zum kostenlosen Download unter: www.alma-mater.de

15 Prozent billiger einkaufen lassen als Männer, eine McKinsey-Studie hat sogar 20 Prozent ermittelt. Das fängt schon beim Berufseinstieg an: Gehen Absolventinnen im Schnitt von einem Monatsbrutto von 2.800 Euro aus, gehen die Kommilitonen mit 3.460 Euro vor Augen ins Rennen. Und auch später in Gehaltsverhandlungen mit dem Chef sind Frauen schneller zufrieden als Männer, wie Studien und Berichte von Personalverantwortlichen zeigen.

Aber natürlich ist das nur eine Seite der Wahrheit. Fakt ist auch, dass Frauen durch Babypausen oder Teilzeitjobs wertvolle Karrierezeit „verlieren“ und in dieser Zeit diverse Gehalts- und Beförderungsrunden aussetzen. Darüber hinaus begeistern sie sich öfter für schlechter bezahlte Branchen und Berufsbilder oder landen in kleineren Firmen.

Das alles erklärt gewisse Gehaltsungerechtigkeiten dennoch nicht. So ermittelte die Managementberatung Kienbaum jüngst, dass Führungsfrauen unterhalb der Geschäftsführung zwölf Prozent weniger verdienen als die männlichen Kollegen. Bei Fachkräften fielen die geschlechterbedingten Unterschiede am geringsten aus: In einer Spezialistenlaufbahn waren es sieben Prozent, auf Sachbearbeiterebene sechs. Insgesamt erkennt Kienbaum über die Jahre

einen Trend zur Besserung. Trotzdem bleibt noch die Tatsache, dass Frauen bei gleicher Qualifikation nur im Öffentlichen Dienst das gleiche Geld bekommen wie Männer. In der Privatwirtschaft erhalten sie in vielen Bereichen nach wie vor weniger. Umso wichtiger gerade für Frauen, immer wieder Gehaltsverhandlungen zu führen.

Um welche Beträge geht's im Jobgespräch?

In der Regel wird über Jahresgehälter verhandelt, manche Unternehmen rechnen Weihnachts- und Urlaubsgeld in diese Summe ein, andere nicht. Die exakte Zusammensetzung sollte man daher vor Vertragsunterschrift unbedingt klären, weil ein Missverständnis leicht ein paar Tausend Euro pro Jahr kostet. Ebenso zu vereinbaren: Gibt es leistungsabhängige Boni? Welche Leistung wird dafür erwartet? Erscheint sie Ihnen realistisch und annähernd erfüllbar? Gibt es Altersvorsorge, Jobticket, Kantinenzuschuss oder ähnliches?

Welche Rolle spielen variable Gehälter?

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



GEHÄLTER* FÜR PROFESSIONALS - TEIL I

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

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

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

Grundsätzlich gilt: Im ersten Berufsjahr fallen variable Gehaltsbestandteile wie Prämien oder Bonuszahlungen noch eher gering aus, außer möglicherweise bei Marketing- und Vertriebsjobs. Aber ab dem zweiten Jahr etablieren sich immer mehr variable Vergütungsbestandteile, die nur bei Erreichen einer bestimmten individuellen Leistung oder einem geplanten Erfolg des Unternehmens gezahlt werden.

Leider neigt so manch geiziger Chef dazu, die Trauben so hoch zu hängen, dass es unmöglich ist, die volle Prämie zu bekommen. Hier sollte man – sofern machbar – frühzeitig gegensteuern und auf Ziele pochen, die mit ein bisschen Anstrengung (die darf der Chef schon verlangen) auch zu schaffen sind. Clever sind Teilziele: Wer zum Beispiel 50 Prozent der Anforderung geschafft hat, erhält 50 Prozent der Prämie etc. Um sich bei der Zielerfüllung nicht allzu sehr zu verzetteln, sollte man nicht mehr als etwa fünf Ziele vereinbaren.

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

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

Was kann ein Jobwechsel bringen?

In der Vergangenheit war es normal, dass man sich beim Jobwechsel auch finanziell deutlich verbesserte. Das ist spätestens seit der Wirtschaftskrise nicht immer und überall durchsetzbar. So hat in manchen Branchen wie etwa bei den Banken und im Fahrzeug- und Maschinenbau zwischenzeitlich mal eine mehr oder weniger große „Gehaltskorrektur“ bei den Neueinstellungen getobt, die die Unternehmen nun in unterschiedlichem Tempo aufholen. Falls jemand also in einer absoluten Hochphase mit einem Spitzengehalt in seinem alten Unternehmen eingestiegen ist, kann es möglich sein, dass er im neuen Job nicht oder nur schwer auf gleichem Niveau anknüpfen kann. Eine gute Vorrecherche zum aktuellen Gehaltsniveau in der angepeilten Branche ist da hilfreich. Derzeit sind manche Branchen auch so stark

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

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

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

Je spezialisierter die ausgeschriebene Stelle und je seltener und stimmiger der Bewerber, desto größer die Chancen auf das lange Ende der Wurst. Deshalb: Argumentieren Sie mit dem speziellen Mehrwert, den Sie durch Ihre einschlägige Berufserfahrung für genau diesen einen Job mitbringen!

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

Muss der Gehaltswunsch in die Bewerbung?

Fordert eine Stellenanzeige einen Gehaltswunsch, wäre es dumm, die Bitte zu ignorieren. Formulieren Sie kurz und bündig wie etwa „Ich möchte rund xy Euro verdienen“ oder „Mein Gehaltswunsch liegt bei

etwa xy Euro, wobei ich diesen Betrag vom Aufgabenumfeld abhängig mache.“ Natürlich kann man sich auch über den Wunsch hinweg setzen, muss aber damit rechnen, dass das den Personaler verärgert und man sich rauskegelt, bevor es richtig losgeht. Ist man der heiß begehrte Kandidat schlechthin, wird der Personaler darüber hinweg sehen, aber in engen Jobmärkten macht man sich damit nur selbst das Leben schwer. Viele Personalabteilungen telefonieren bei interessanten Bewerbern dem noch offenen Gehaltswunsch nach. Ergo hat man durchs Weglassen nichts gewonnen, außer dass der Personaler mehr Arbeit hat. Überflüssig.

Wann geht's im Jobgespräch ums Gehalt?

Wurde bis zum Ende des ersten Treffens das Gehalt von Seiten des Unternehmens noch nicht angesprochen, bringen Sie es aufs Tapet, ohne es groß auszuwalzen oder gar eine Zahl in den Raum zu werfen. Ein neutrales „Ich nehme an, die vertraglichen Konditionen werden wir in unserem zweiten Termin besprechen“ reicht. Ziel des Ganzen ist lediglich, dem Personaler zu signalisieren, dass man dem Thema die nötige Wichtigkeit beimisst. Richtig verhandelt wird in der Regel erst beim zweiten Termin. Bis dahin soll sich das Unternehmen erst mal so richtig in Sie verlieben und Sie unbedingt haben wollen. Das bessert Ihre Chance auf ein brauchbares Einstiegsgehalt.

Was, wenn der Personaler nach dem Gehaltswunsch fragt?

Farbe bekennen und eine Summe nennen. Bevor Sie aber eine Zahl in den Ring werfen, sollten Sie sorgfältig recherchieren, wie die Branche zahlt, wie solch eine Position vergütet wird und wie es der Firma geht. Zapfen Sie möglichst viele Quellen an. Die Infos brauchen Sie auch, um ein Angebot der Firma einschätzen und Einwände des Personalers gegen Ihre Zahlen parieren zu können. Wichtig: Wischiwaschi-Wünsche – „Irgendetwas zwischen 35.000 und 50.000 Euro“ – oder klein kariertes Feilschen um den letzten Euro kommen ganz schlecht an.

Darf ich schummeln, wenn der Personaler nach meinen früheren Gehalt fragt?

Mit einer hübsch hohen Hausnummer ins Gehaltsgespräch zu gehen, erleichtert einem natürlich das Pokern um ein interessantes Einstiegsgehalt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Personaler es spitz kriegt, wenn man bei den früheren Bezügen ordentlich übertreibt. Die Unternehmen wissen in der Regel zumindest grob, was die Konkurrenz so zahlt. Und spätestens beim Jobantritt, wenn die Personalabteilung die Steuer- und Sozialversicherungsdaten erhält, werden allzu große Flunkereien auffallen. Lügen haben dann mitunter verdammt kurze Beine. Das macht keinen guten Eindruck während der Probezeit.

Zum Glück ist der Gehaltsbegriff aber ein bisschen dehnbar, denn neben Grundgehalt und Boni etc. werden oft ja auch noch Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Kindergartenbeiträge oder Tankgutscheine gezahlt. Solche Sachleistungen machen nach einer Studie der Personalmanagement-Beratung Aon Hewitt mittlerweile im Schnitt deutlich mehr als zehn Prozent der Gesamtvergütung bei Fachkräften aus. Im weitesten Sinne könnte man diesen Gegenwert



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

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

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

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

Wie viel Verhandlungsspielraum haben Berufseinsteiger?

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

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

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

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

Gibt's für 'nen Dokortitel mehr?

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

hochschul-Diplom wurden einem im Schnitt 44.000 Euro geboten.

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

Wie stark darf ich eigentlich pokern?

Um beim Zielgehalt herauszukommen, ist es normal, dass man zu Beginn noch ein Quäntchen drauflegt, um sich herunterhandeln zu lassen. Wer aber mehr als 20 Prozent über dem realistischen Wert ansetzt, kegelt sich aus dem Rennen. Und: In für ein Unternehmen schwierigen Zeiten empfiehlt sich exzessives Feilschen nur, wenn man auf die Stelle wie die Faust aufs Auge passt und das entsprechend rüberbringen kann. Eine Vorrecherche zur Lage der Firma ist also sehr sinnvoll. Geht es dem Unternehmen blendend, dürfte man etwas entspannter verhandeln können. Aber: Ein gutes Gehalt rückt eine Firma nicht allein deshalb raus, weil die Auftragsbücher voll sind oder der „War of Talents“ immer stärker tobt. Dafür liegen die leidvollen Erfahrungen aus der Wirtschaftskrise noch nicht lange genug zurück. Ein Kandidat muss schon glaubhaft verkaufen können, dass er eine gute Investition ist. Deshalb: Wer anspruchsvolle Forderungen stellt – realistisch müssen sie so oder so sein –, braucht gute Argumente. Punkten können Sie mit Spezialkenntnissen oder -fähigkeiten, die für den diskutierten Job gebraucht werden: je passgenauer, desto wertvoller.

Wie werden Azubis bezahlt?

In Deutschland wird das Gros der Azubis nach Tarifvertrag bezahlt. Ist ein Betrieb keinem Tarif angeschlossen, so orientiert sich das Unternehmen meist trotzdem an der für die Branche üblichen Ausbildungsvergütung. Lediglich in Nischenberufen werden Lehrlinge ohne diese Vorgaben bezahlt. Dumping ist da nicht ausgeschlossen.

Im Jahr 2012 stiegen die Lehrlingsgehälter in den meisten Wirtschaftszweigen um 4,1 Prozent im Westen und 5,0 Prozent im Osten an. Das ist ein stärkerer Anstieg als im Vorjahr, als es 2,9 beziehungsweise 4,9 Prozent mehr gab. Im Schnitt verdient ein westdeutscher Azubi im ersten Lehrjahr 664 Euro. Bis zum dritten Lehrjahr steigt das Gehalt auf durchschnittlich 812 Euro. Sein ostdeutscher Kollege verdient mit 606 beziehungsweise 736 Euro leicht weniger.

Die Spannen bei den Gehältern unterscheiden sich um mehrere Hundert Euro zwischen den einzelnen Branchen und Lehrberufen. Generell gilt: In Industrie und Handel wird besser bezahlt als im Handwerk oder in den freien Berufen. Während beispielsweise ein westdeutscher Industrie-Azubi über alle seine Lehrjahre auf einen Schnitt von 813 Euro



JobStairs

Ein gutes Gespräch über Geld

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

Eine ordentliche Vorbereitung

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

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

Die richtige Begründung

Gute Argumente sind: ein Projekt gerade erfolgreich beendet, Umsatz/Kundenzahlen gesteigert, mit Extraschichten et cetera die Wirtschaftskrisenkurve gekriegt, Kosten gespart, ein neues Produkt entwickelt, mehr Verantwortung übernommen, den Karren aus dem Dreck gezogen, durch besonderes Engagement neue Aufträge reingeholt/Märkte erfolgreich erschlossen.

Schlechte Argumente sind: die gleiche Leistung wie immer gebracht, schon lange keine Erhöhung bekommen, die anderen kriegen auch mehr, alles ist so teuer geworden, ein Projekt ist zwar super gelaufen, liegt aber länger zurück. Bereiten Sie Ihrem Chef die Argumente mundgerecht auf. Ist er ein Zahlentyp, rechnen Sie ihm Ihren Mehrwert des letzten Jahres vor. Braucht er eher einen langsamen Einstieg, richten Sie Ihre Gesprächsdramaturgie entsprechend aus. Verbraten Sie Ihre besten Gründe nicht gleich am Anfang, Sie brauchen noch Futter gegen mögliche Einwände.

Ein gutes Timing

Ihr Ziel ist, den Chef bei guter Laune anzutreffen. Deshalb den Termin strategisch geschickt legen. Gute Zeiten sind dienstags bis donnerstags, später Vormittag oder früher Nachmittag, zeitnah an guten Leistungen, in ruhigen Phasen. Schlechte Zeiten: montags und freitags wegen der Wochenendnähe, in Bilanz-, Messe- und anderen Stressphasen, im zeitlichen Umfeld mit Entlassungsgesprächen, unmittelbar nach Ihrem oder seinem Urlaub, weil er Ihre Leistungen nicht mehr präsent hat, abends beim Bier. Und: Gespräche zwischen Tür und Angel sind Gift. Deshalb: Mindestens eine Stunde einplanen lassen und dem Chef ein paar Tage Vorbereitungszeit geben.

Das eigene Ziel

Stecken Sie vorher Ihren Gehaltswunsch ab: Wie viel mehr wollen Sie verlangen? Muss es Festgehalt sein oder könnten Sie auf cheffreundlichere Alternativen ausweichen: variabler Bonus an Ihren oder den Unternehmenserfolg geknüpft, steuerbegünstigte Extras wie Jobticket, Tankgutscheine, Altersvorsorge oder Kindergartenplatz? Legen Sie ein Minimalziel fest.

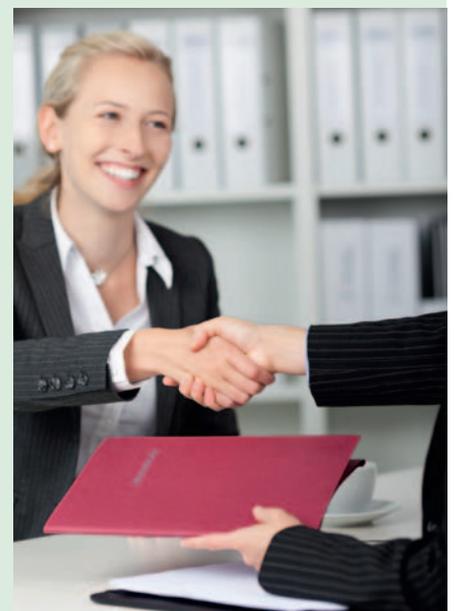
Mit Argumenten kontern

Chefs bügeln – besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – Gehaltswünsche gerne einfach mal so ab. Da sollten Sie nicht gleich klein bei geben, sondern

Ihre gute Vorrecherche bemühen. Wie schlecht geht es der Firma wirklich? Hat er Recht, konzentrieren Sie sich in der Argumentation auf Ihre eigenen, individuellen Verdienste, halten bei den Forderungen den Ball aber flach und bringen möglicherweise Alternativen wie Weiterbildung ins Spiel. Für Leistungsträger – werden Sie als solcher in Ihrer Firma gesehen? – ist auch bei knappen Kassen ein Pott für mehr oder weniger große Gehaltserhöhungen vorgesehen. Je einzigartiger/dringender Ihre Qualifikation, desto mehr Spielraum haben Sie. Will Ihnen der Chef einen Vergleich mit den Leistungen und dem Gehalt der Kollegen aufrängen, kontern Sie: „Ich möchte hier nur über meine Leistungen sprechen. Und die waren im vergangenen Jahr...“

Nachbereitung ernst nehmen

Bleiben Sie hartnäckig und stecken Sie eine Niederlage professionell weg. Wenn gar nichts geht: Versuchen Sie es nicht mit dem Kopf durch die Wand oder Erpressung. Stimmen Sie einer Vertagung zu, zurren Sie aber gleich einen neuen Termin fest – am besten in einem halben Jahr. Und lassen Sie bis dahin nicht in Ihren Leistungen nach. Bedenken Sie: Beim nächsten Mal wird es für den Chef mit dem Vertrösten schwieriger.



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

Erhalten Praktikanten eine Bezahlung?

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

Der Recruiting-Spezialist Alma Mater hat in einer aktuellen Studie dazu folgende Zahlen ermittelt: Die Hälfte der Praktikanten verdient zwischen 400 und 700 Euro. Der Durchschnitt liegt bei 535 Euro. Wer seine Abschlussarbeit im Unternehmen schreibt, wird ähnlich vergütet. Neben einer monatlichen Summe sind aber auch Abschlussprämien verbreitet: Wer mit seiner Arbeit eine gute Note erzielt, erhält bis zu 5.000 Euro als Anerkennung vom Unternehmen. Tendenziell werden Praktika während eines Bachelor-Studiums leicht schlechter bezahlt als solche von Master-Studenten. Das erklärt sich schlicht damit, dass Studenten in höheren Semestern schon mehr Fachwissen einbringen können und mit den anspruchsvolleren Projekten betraut werden. So schön eine hohe Vergütung fürs Studibudget auch ist, so klar sollte man immer im Hinterkopf haben: Viel Geld bedeutet meist auch viel Arbeit – und wenig Spielraum zum Lernen. Nicht selten werden Praktikanten als Mitarbeiterersatz angeheuert. Sie sollen dann Arbeit wegschaffen und nicht viele kluge Fragen stellen. Hier muss jeder abwägen, wo er die Grenze ziehen will.

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

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

Wie hoch fallen Gehaltserhöhungen in der Regel aus?

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

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

gleiche Plus aushandeln können. Das Spektrum reicht von Inflationsausgleich bis plus fünf, sechs Prozent.

Offen für Erhöhungen sind Unternehmen bei Leistungsträgern, die sie halten und besonders motivieren wollen. Wer bei der Analyse seiner eigenen Leistung und seiner Rolle im Unternehmen feststellt, dass er nur als kleines Licht durchgeht, sollte den Ball generell eher flach halten und höchstens um anderthalb, zwei Prozent verhandeln. Und: Bevor es ab zum Chef geht, sollte man ein kritisches Auge auf den Zustand der Firma werfen. Die Wirtschaftskrise hat nicht alle gleich stark und zum gleichen Zeitpunkt getroffen. Manchen geht es wieder blendend, andere knapsen immer noch oder schon wieder, weil sich etwa die Regeln für ihr Geschäft gerade elementar ändern. Dort, wo die Existenz eines Unternehmens auf dem Spiel steht, sollten Gehaltswünsche warten. Gespräche sollten dann nur in Angriff genommen werden, wenn man wirklich unschlagbare Gründe hat und als absolutes Top-Personal gilt.

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

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

Wie oft darf ich nach einer Gehaltserhöhung fragen?

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

LINKS

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

JobStairs

Ein starker Auftritt

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

Vorbereitung: Welche Art der Bewerbung ist gewünscht?

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

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

Technische Prozesse verstehen und nutzen

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

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

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

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

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

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

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



jobstairs

Erst Recherchieren

Bereiten Sie sich auf einen solchen Anruf beim Unternehmen ordentlich vor. Hingestammelte oder allzu banale Fragen, die sich auch mit einem einzigen Blick auf die Webseite hätten klären lassen, bringen keine Pluspunkte ein. Hilfreich ist zuvor auch eine erweiterte Recherche: Seit wann wird die ausgeschriebene Position schon beworben? Sind mehrere Stellen gleichzeitig zu besetzen? Wie aktuell ist die Anzeige selbst?

Haben Sie all diese Informationen zu den an Sie gestellten Anforderungen zusammengetragen, gilt es, sie sinnvoll mit Ihrer Vita zu verknüpfen und überzeugende Unterlagen daraus zu erstellen. Grundsätzlich besteht eine Bewerbung aus folgenden Elementen: Anschreiben, Lebenslauf mit Foto, Zeugnisanlagen. Erweiterbar ist das Ganze optional um ein Deckblatt, eine Einleitungs- oder Profilseite, eine „Dritte Seite“ oder eine persönliche „Kurzpräsentation“ sowie eine Anlage-Übersicht.



Die E-Mail-/Online-Bewerbung: Schnell raus, aber nicht schnell verfasst

Eine E-Mail-Bewerbung oder Bewerbung über ein Online-Formular auf einer Website hat grundsätzlich alle inhaltlichen und formalen Anforderungen zu erfüllen wie die Papierbewerbung. Unternehmen erwarten die gleiche Sorgfalt wie bei einer klassischen Bewerbung. Das gilt für Inhalt und Motivation der Bewerbung, aber auch für die Texte. Hüten Sie sich vor Massenmailings, vor kumpelhaften Formulierungen.

E-Mail-Adresse. Wichtig: Immer eine private E-Mail-Adresse benutzen, niemals die des aktuellen Arbeitgebers. Achten Sie darauf, dass Sie eine seriöse Adresse verwenden, die am besten aus Vor- und Nachnamen besteht.

Absender/Empfänger im Online-Verkehr. Grundsätzlich reicht die Angabe der E-Mail-Adresse als Absender aus (außer bei Online-Formularen – die fragen genaue Daten ab). Es empfiehlt sich aber, die komplette Adresse inklusive Telefonnummern et cetera im Kopf des

Anschreibens und unter „persönliche Daten“ im Lebenslauf aufzuführen. Schließlich soll sich der Personaler ja möglichst zügig bei Ihnen melden können.

Anlagen/Attachments. Das Anschreiben sollte nicht direkt in die E-Mail sondern als Anlage gesendet werden. Doch was in die E-Mail schreiben? Hier empfiehlt sich ein freundlicher und motivierter 4-Zeiler, der gerne Teile aus dem Anschreiben aufgreifen kann. Es kann zum Beispiel die Motivation für die Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle eingegangen werden oder das vorgeschaltete Telefonat erwähnt werden. Es sollte immer bedacht werden, dass diese E-Mail eine Arbeitsprobe ist, da im Berufsalltag Begleitmails zu Attachments an der Tagesordnung sind. Also auch hier Sorgfalt walten lassen.

Zeugnisse, Arbeitsproben und weitere Dokumente sollten immer eingescannt und als Anlage gesendet werden. Das PDF hat sich hier als Dateiformat durchgesetzt, da es bei diesem Format selten Probleme mit den Spamfiltern gibt. Entsprechende Programme finden sich gratis zum Download im Internet. Die Anlagen sollten zusammen eine Größe von zwei Megabyte nicht überschreiten. Komprimierte Dateien (.zip etc.), die der Empfänger vor der Lektüre erst umständlich „entpacken“ muss, sollten Sie vermeiden. Bei Datenbank-Bewerbungen ist es allerdings manchmal unumgänglich, komprimierte Dateien zu nutzen.

Online-Bewerbungsformulare. Großunternehmen setzen fast immer standardisierte Online-Bewerbungsformulare ein. Dabei sind „Drop-down“-Felder in den Formularen ein sicheres Zeichen dafür, dass eine Datenbank hinterlegt ist, die die Bewerbungen weiterverarbeitet und es den Mitarbeitern der Personalabteilung ermöglicht, Kandidaten-Listen zu erstellen und vorab zu bewerten. Deshalb: Nur wer ein solches Formular gewissenhaft und vollständig ausfüllt, kann überhaupt in die engere Wahl kommen. Ob Berufserfahrung oder Gehaltsvorstellung: Jede Frage sollte beantwortet werden. Unausgefüllte Felder in Datenbanken bergen die Gefahr, dass man bei einer Recherche-Abfrage von der Personalabteilung nicht gefunden wird.

Das perfekte Stichwort. Bei elektronischen Bewerbungsformularen ist es noch viel wichtiger als bei Papierbewerbungen, Stichworte in den Text einzuarbeiten, nach denen der Personalmanager mit hoher Wahrscheinlichkeit sucht. Machen Sie sich also Gedanken, unter welchen prägnanten Schlüsselbegriffen Sie gefunden werden möchten. Das soll nicht heißen, dass Sie ausschließlich verbale Flachheiten wie „leistungsorientiert“ oder „engagiert“ aneinanderreihen sollen. Hüten Sie sich aber davor, Ihre Qualifikationen in literarisch wertvollen, aber ungebrauchlichen Begriffen zu umschreiben, die kein Personaler der Welt jemals in eine Suchfunktion eingeben würde.

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

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

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

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

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

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

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

Ein Deckblatt kann viel bewirken

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

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

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

Das Anschreiben: Schnell auf den Punkt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Formel „Mit freundlichen Grüßen/Freundliche Grüße“ eröffnet den Abschluss. Darunter sollte eine Papierbewerbung mit blauer Tinte signiert werden. Den Vor- und Zunamen darunter gedruckt wiederholen. Bei einer elektronischen Bewerbung kann man die Unterschrift escannen, das muss aber nicht sein. Die Anlagen müssen nicht einzeln aufgeführt werden. Das bloße Wort „Anlagen“ reicht.

Bewerben Sie sich initiativ, so sollte dies aus dem Anschreiben hervorgehen. Unternehmen schätzen Mitarbeiter, die auf sie zukommen. Bei einer Initiativbewerbung besteht die Chance, sich inmitten deutlich weniger Konkurrenz zu präsentieren, als bei einer Bewerbung auf eine Stellenausschreibung. Wichtig ist, dass das Anschreiben erkennen lässt, dass sich der Bewerber über das Unternehmen und mögliche Einsatzgebiete gründlich informiert hat.

Diese sollten Sie auch im Anschreiben entsprechend eingrenzen. Mit einem allgemeinen „Initiativbewerbung für eine Position in Marketing, Vertrieb, Produktion oder Organisation“ verkaufen Sie sich nicht gerade als Experte und Problemlöser.

Idealerweise können Sie einen Mitarbeiter oder Geschäftspartner des Unternehmens als Referenz und Anknüpfungspunkt nennen. Auch wenn Sie sich auf ein Telefonat mit der Personal- oder Fachabteilung beziehen können, ist das von Vorteil. Reine Blindbewerbungen treffen nur sehr selten ins Ziel.

Der Lebenslauf: Für den schnellen Konsum

Ein Leben im Zeitraffer, so übersichtlich und zielgerichtet wie möglich – schließlich hat der Lebenslauf den Sinn, die wichtigsten Informationen zu Person und Werdegang prägnant auf zwei bis maximal drei Seiten zusammenzufassen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Firma A: 4/2005 – 1/2007

Firma B: 8/2007 - ...

Das bedeutet: eine Lücke von sieben Monaten.

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

Also so:

Firma A: 2005 – 2007

Firma B: 2007 – ...

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Das Foto: Professionell sympathisch.

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

Weitere interessante eMagazines zum Download

Jobguide
by matchboxmedia®

Business

Der einzig unabhängige Marktüberblick -
für Studierende, Absolventen und Young Professionals aus Wirtschaftsstudiengängen.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

Jobguide
by matchboxmedia®

Engineering & Life Sciences

Der einzig unabhängige Marktüberblick -
für Studierende, Absolventen und Young Professionals aus Ingenieurdisziplinen und Naturwissenschaften.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

Jobguide
by matchboxmedia®

Professional

Jeder kann kreativ sein!
Insoad Professor hat Grenzen über Methoden für Innovatoren

Jahresgespräche
mit Gehaltsforecast erfolgreich führen

Im Portrait Firmen, die Jobwechsler suchen

powered by **vodafone**

Jobguide
by matchboxmedia®

Automotive

Einsteigen bei Autobauern und ihren Zulieferern
Karriereschancen bei Arbeitgebern, die Praktikanten, Hochschulabsolventen und Young Professionals einstellen

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

Jobguide
by matchboxmedia®

Düsseldorf Köln & NRW

Geballte rheinische Power
Einstiegschancen für Praktikanten, Absolventen und Young Professionals, die in Düsseldorf, Köln oder dem Großraum Nordrhein-Westfalen arbeiten möchten.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

Jobguide
by matchboxmedia®

München & Bayern

Hochschulen, Forschung und die „DAXe“
Einstiegschancen für Praktikanten, Absolventen und Young Professionals, die in München oder dem Großraum Bayern arbeiten möchten.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

Jobguide
by matchboxmedia®

Hamburg Hannover & Norddeutschland

Maritime Technologien, Gesundheit, Umweltschutz und erneuerbare Energien
Einstiegschancen für Praktikanten, Absolventen und Young Professionals, die in Hamburg, Hannover, Niedersachsen oder Schleswig-Holstein arbeiten möchten.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

Jobguide
by matchboxmedia®

Marketing & Vertrieb

Chancen für Marketeer und Kundenüberzeuger
Einstieg für Praktikanten, Absolventen und Young Professionals, die in Marketing-Abteilungen aller Branchen oder einer Sales-Funktion arbeiten möchten.

Mit allen Kontakt-Infos für Bewerber

IMPRESSUM

© 2013 matchboxmedia, Düsseldorf

Alle Rechte, insbesondere die der Übersetzung in andere Sprachen, vorbehalten. Kein Teil dieses eMagazines darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikroverfilmung oder irgendein anderes Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungs-maschinen, verwendbare Sprache übertragen oder übersetzt werden. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese

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

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

names, trademarks, etc. used in this book, even when not specifically marked as such, are not to be considered unprotected by law.

Redaktion: Annette Eicker (Hrsg.), Ulrike Heitze
redaktion@matchbox-media.de
Grafik: Sonnia Menke, Ulrich Schmidt-Contoli
Anzeigen: Alexandra Bucholz, Annette Eicker, Nadine Warnings
anzeigen@matchbox-media.de

Insgesamt wurde der Inhalt dieses Werkes mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und ausgearbeitet. Sollten Sie dennoch Korrekturen haben, so wenden Sie sich bitte an: matchboxmedia, Hauptstraße 21, 40597 Düsseldorf. Eine Haftung des Verlages, insbesondere wegen fehlerhafter Angaben zu Unternehmen, ist ausgeschlossen.
Unternehmensfotos: Soweit nicht anders angegeben, stammen die Fotos von dem jeweiligen Unternehmen.