

ISSN 1866-7066

campushunter.de



**Aktuelle
Jobangebote
Sommersemester
2010**

Jobs • Karriereplanung • Campus-News

Für Studenten, Praktikanten, Diplomanden, Absolventen und Young Professionals

Aachen Sommersemester 2010

DIEHL
www.diehl.de



Wissen ist der Schlüssel zum Erfolg

Man schätzt, dass im Jahr 2020 rund 10 Prozent des weltweiten Energiebedarfs aus Windenergie gewonnen wird. Bereits heute ist das innovative Know-how von SKF entscheidend am Betrieb vieler Windkraftanlagen in aller Welt beteiligt. Bis zu 25 Prozent der Kosten für die Stromerzeugung aus Wind fallen auf die Instandhaltung. Diese lassen sich jetzt dank unserer Online Systeme für Zustandsüberwachung und unserer automatischen Schmiersysteme um die Hälfte reduzieren. Wir helfen mit, saubere und kostengünstige Energie aus dünner Luft wirtschaftlicher zu erzeugen.

Indem wir verschiedenen Industriebranchen unsere Erfahrung, unser Wissen und unsere Kreativität zur Verfügung stellen, können diese ihre Produktionsleistungen noch erheblich steigern.

Ihr Wissen und Ihre Ideen passen zu SKF?
Erleben Sie

The Power of Knowledge Engineering

Besuchen Sie uns unter
www.skf.de -> Karriereforum

SKF[®]



Jobs for students!

Liebe Leserinnen und Leser,

bei uns finden Sie fachrichtungsübergreifend aktuelle Jobangebote. Ein Blick auf die Seiten „Firmen auf einen Blick“ lohnt sich, denn viele Unternehmen suchen Bewerber aus Fachrichtungen, die man im ersten Augenblick nicht vermutet.

Unser innovatives Medienkonzept, das ganz klar den studentischen „Mehrwert“ in den Vordergrund stellt, erfreut sich nun schon im vierten Semester zunehmender Beliebtheit.

Es macht uns stolz, dass neben regionalen Hochschulgruppen auch die drei größten bundesweit arbeitenden Studenteninitiativen bonding e.V., AIESEC Deutschland e.V. und btS e.V. mit uns aktiv kooperieren.

Die Frage nach dem passenden Arbeitgeber ist von großer Bedeutung. campushunter®.de möchte Ihnen in diesem Magazin Unternehmen vorstellen, die aktuell Mitarbeiter suchen und sich bei Ihnen als Arbeitgeber vorstellen möchten.

Kernfrage hierbei war und ist: WARUM sollen sich die Studenten/Absolventen bei dem Unternehmen bewerben? Eine ausführliche Reportage und ein aussagekräftiges Firmenprofil sollen Antworten darauf liefern.

Anders als bei bundesweiten Publikationen suchen die Unternehmen in dieser Ausgabe gezielt Bewerber/innen der Hochschulregion Aachen. Neben Global Playern stellen sich bei uns auch mittelständische Unternehmen und interessante Arbeitgeber der Region vor.

Nutzen Sie diese Chance und informieren Sie sich – jeder der genannten Ansprechpartner freut sich über IHRE Kontaktaufnahme!

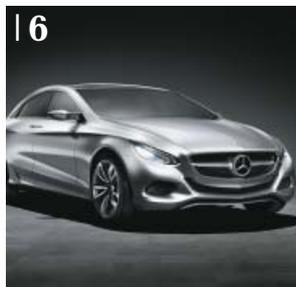
Wir bedanken uns bei unseren Kooperationspartnern bonding, AIESEC, btS, den Racing-Teams der Formula Student, Formula Student Germany e.V., Jobsuma, Teach First Deutschland, Campus-Service, alumni-clubs.net, Deutsche Bildung, MSW & Partner, dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) und nicht zuletzt den Hochschulen für die tolle Unterstützung von campushunter®.de.

Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir viel Erfolg in Studium und Karriere und natürlich weiterhin viel Spaß beim Lesen von campushunter®.de!

Den Unternehmen dieser Ausgabe möchten wir für ihr Vertrauen danken und wünschen Ihnen viele passende Bewerber/innen!

Ihre
Heike Groß
campushunter®.de





| 6



| 15



| 23



| 35



| 41



| 45



| 55



| 61



| 67



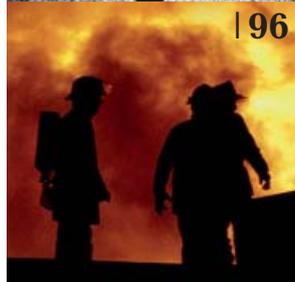
| 73



| 81



| 89



| 96

- 1 | Editorial**
- 4 | Firmen auf einen Blick**
Wer sucht wen?
- 6 | Daimler**
Fahrspaß ohne Emissionen bei Mercedes-Benz
Von der Forschung in die Serie
- 11 | VDI / FSE**
Studenten konstruieren erstmals Elektrorennwagen
- 12 | EcurieAix / RWTH Aachen**
Der Start in die neue Saison!
- 14 | EcurieAix / RWTH Aachen**
Ecurie Aix Electric – Formula Student einmal anders
- 15 | DEKRA Automobil GmbH**
Kfz-Sachverständiger – eine Aufgabe mit Zukunft
- 19 | DEKRA Gewinnspiel**
- 20 | Aixtreme Racing Team / FH Aachen**
The AIX is back
- 23 | MAHLE**
Traineeprogramm mit internationalem Fokus
- 27 | FSG Inside**
Die Ehrenamtlichen und ihre Motivation
- 31 | VKA RWTH Aachen**
Erforschung und Entwicklung von innovativen Antriebskonzepten / Neubau des Center for Mobile Propulsion (CMP)
- 34 | VDI**
Ingenieurinnen braucht das Land
Kickoff des VDI-Projekts „MINT Role Models“
- 35 | SKF GmbH**
Wissen bewegt die Welt
- 39 | FH Aachen**
Duale Studiengänge sind ein Erfolgsmodell
- 40 | trendence**
Was denken deutsche Absolventen?
- 41 | Diehl-Gruppe**
Gemeinsam zu neuen Horzonten...
Entdecken Sie DIEHL
- 45 | Hydro Aluminium**
Aluminium ist unsere Leidenschaft
- 49 | bonding-studenteninitiative e.V.**
Exzellente Kontakte auch im Sommer
- 50 | campushunter®.de Reportage**
Speeddating mit bonding –
schnelles Kennenlernen mal ganz anders

- 52 | Teach First Deutschland**
Lehrer werden wollt' ich nie! Aber Fellow?
- 54 | CRF Top Arbeitgeber 2010**
Navigationhilfe beim Start ins Berufsleben
- 55 | Henkel**
Darauf sind wir stolz
- 57 | Karrieretipps**
Erste Hilfe für das Vorstellungsgespräch
- 58 | Biotechnologische Studenteninitiative e.V. (btS)**
Algen – Das Grüne Gold / ScieCon
- 61 | Bayer**
IT-Karriere bei Bayer
- 65 | Trends aus der Informatik**
iTunes, iPhone Apps und die RWTH
- 66 | RWTH Aachen Fab Lab**
RWTH eröffnet erstes Fab Lab Deutschlands
- 67 | SOPTIM AG**
Innovative IT und energiewirtschaftliches Know-how mit Weitblick
- 71 | HAWtech**
Neue Initiative zur Förderung der Studierendenmobilität
- 73 | ABB AG**
Strombahnen von See aufs Land
- 77 | Nandine Meyden**
Casual-Friday – was soll das nur heißen?
- 78 | Absolventa**
Denglisch im Berufsalltag
- 80 | Karrieretipps**
Ohne Panik ins Assessment Center
- 81 | Salzgitter AG**
Stahl und Technologie – das ist für uns Philosophie und Programm.
- 86 | AIESEC e. V.**
„SAM“ und „NKK“... die AIESEC Konferenzen
- 88 | AIESEC e. V.**
Einsam im Ausland? Nicht mit AIESEC!
- 89 | E.ON AG**
Menschen mit Know-how, Ideen und Begeisterung
- 94 | campushuter®.de Interview /A/S/I/ Wirtschaftsberatung AG**
Bewerben mit Erfolg als Ingenieur
- 96 | Dräger**
Technik für das Leben

Impressum

campushunter.de

Regionalausgabe Aachen

ISSN 1866-7066

Sommersemester 2010

Herausgeber + Technische Realisation:

:GO DIGITAL:

Digitaler Medien-Service Rhein-Neckar GmbH

:GO DIGITAL:
Digitaler Medien-Service
Rhein-Neckar GmbH
Haberstraße 17
69126 Heidelberg
Telefon: 062 21 798-902
Telefax: 062 21 798-904
Geschäftsführer: Jörg Stade

Wir bedanken uns bei allen Unternehmen und Mitwirkenden, die zu der Realisation dieser Ausgabe beigetragen haben.

Idee und Konzeption im Sinne des Urheberrechts geschützt. Bild- und Redaktionsnachweis über den Verlag.

Jegliche Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist untersagt. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Angaben ohne Gewähr.

Die Ausgabe kann, solange Vorrat reicht, zum Preis von 4,95 Euro zzgl. Verpackungs- und Portokosten über den Verlag bestellt werden.

Kritik, Anregungen und Sonstiges bitte an:
redaktion@campushunter.de

Layout / Grafik: Heike Reiser
Kevin Moll
Ingeborg Kempf
Hanna Constantin

Redaktion: Heike Groß
Heike Reiser

Anzeigenleitung: Heike Groß
06221 798-902
heikegross@campushunter.de

Schutzgebühr: 4,95 Euro

Titelbild: © RWTH Aachen – Peter Winandy

4 | Firmen auf einen Blick

	ABB	 Science For A Better Life	DAIMLER	 DEKRA	DIEHL	Dräger	e-on
Antriebstechnik:	✓	✓	✓			✓	✓
Architektur:		✓	✓			✓	
Bauingenieurwesen:		✓	✓			✓	✓
Bergbau:							✓
Betriebswirtschaft allgemein:		✓	✓		✓	✓	✓
Biologie/Biochtechnologie:		✓				✓	
Chemie:		✓	✓			✓	
Chemie.-Ing. Verf.-Technik:		✓	✓			✓	
Elektrotechnik:	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Energietechnik:	✓	✓	✓			✓	✓
Fahrzeugtechnik:				✓		✓	
Feinwerktechnik:			✓		✓	✓	
Geistes- und Soz. Wissensch. :			✓			✓	✓
Geowissenschaften:						✓	✓
Informatik:	✓	✓	✓			✓	✓
Ingenieurwissenschaften allgem. :	✓	✓	✓			✓	✓
Jura:		✓	✓			✓	✓
Kerntechnik:						✓	✓
Kommunikationswissenschaften:		✓	✓			✓	✓
Konstruktionstechnik:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Lebensmitteltechnologie:							
Luft- und Raumfahrttechnik:			✓		✓		
Maschinenbau:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mechatronik:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Medientechnik:			✓			✓	✓
Mess- und Regeltechnik:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Mathematik:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Medizin/Pharma:		✓				✓	
Mikroelektronik:			✓			✓	✓
Nachrichtentechnik:		✓	✓		✓	✓	
Naturwissenschaften:		✓	✓			✓	✓
Optik:					✓	✓	
Papiertechnik:						✓	
Physik:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Rechtswissenschaften:		✓	✓			✓	✓
Schiffstechnik:						✓	
Technische Redaktion:			✓			✓	
Textiltechnik:					✓		
Verkehrswissenschaften:							
Versorgungstechnik:		✓	✓			✓	✓
Wirtschaftsingenieurwesen:	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Wirtschaftswissenschaften:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Sonstige:							
Praktikantenstellen:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Diplom- Doktorarbeiten:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Duales Studium:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Trainee-Programme:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Direkteinstieg:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Auszubildende:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Nichtakademisches Fachpersonal:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Werkstudenten:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Kontaktaufnahmen:							
schriftlich (Kontaktaufnahme, Anschreiben):				✓	✓		
telefonisch:	✓	✓		✓	✓	✓	
E-Mail und Internet:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Anzeige Seite	75	63	9	17/U4	43	U3	91



Antriebstechnik:			✓		✓
Architektur:					
Bauingenieurwesen:					
Bergbau:					
Betriebswirtschaft allgemein:	✓	✓	✓	✓	✓
Biologie/Biochtechnologie:					
Chemie:				✓	
Chemie.-Ing. Verf.-Technik:	✓			✓	
Elektrotechnik:			✓	✓	
Energietechnik:				✓	✓
Fahrzeugtechnik:			✓	✓	
Feinwerktechnik:			✓		
Geistes- und Soz. Wissensch. :			✓		
Geowissenschaften:					
Informatik:	✓			✓	✓
Ingenieurwissenschaften allgem. :	✓	✓	✓	✓	✓
Jura:				✓	
Kerntechnik:					
Kommunikationswissenschaften:					
Konstruktionstechnik:			✓	✓	✓
Lebensmitteltechnologie:				✓	
Luft- und Raumfahrttechnik:			✓		
Maschinenbau:		✓	✓	✓	✓
Mechatronik:			✓	✓	✓
Medientechnik:	✓				
Mess- und Regeltechnik:			✓	✓	
Mathematik:				✓	✓
Medizin/Pharma:					
Mikroelektronik:					
Nachrichtentechnik:					✓
Naturwissenschaften:	✓			✓	✓
Optik:					
Papiertechnik:					
Physik:				✓	✓
Rechtswissenschaften:				✓	
Schiffstechnik:					
Technische Redaktion:					✓
Textiltechnik:					
Verkehrswissenschaften:					
Versorgungstechnik:					
Wirtschaftsingenieurwesen:	✓	✓	✓	✓	✓
Wirtschaftswissenschaften:	✓	✓	✓	✓	✓
Sonstige:					
Praktikantenstellen:	✓	✓	✓	✓	✓
Diplom- Doktorarbeiten:	✓	✓	✓	✓	✓
Duales Studium:	✓	✓	✓	✓	✓
Trainee-Programme:		✓	✓	✓	✓
Direkteinstieg:	✓	✓	✓	✓	✓
Auszubildende:	✓	✓	✓	✓	✓
Nichtakademisches Fachpersonal:	✓	✓	✓	✓	✓
Werkstudenten:	✓			✓	✓
Kontaktaufnahmen:					
schriftlich (Kontaktaufnahme, Anschreiben):		✓	✓	✓	✓
telefonisch:		✓	✓	✓	✓
E-Mail und Internet:	✓	✓	✓	✓	✓
Anzeige Seite	55	47	25	83	37/U2



Fahrspaß ohne Emissionen bei Mercedes-Benz Von der Forschung in die Serie

DAIMLER

» Unsere Daimler Ingenieurinnen und Ingenieure geben mit dem neuen Mercedes-Benz Forschungsfahrzeug F 800 Style einen umfassenden Ausblick auf die Zukunft des Premiumautomobils:

Die fünfsitzige Oberklasselimosine, die einen großzügigen Innenraum mit intelligenten Sitz-, Bedien- und Anzeigekonzepten bietet, kombiniert hocheffiziente Antriebstechnologien mit innovativen Komfort- und Sicherheitsfunktionen sowie einer emotionalen Formensprache. Weltweit einmalig für große Limousinen ist eine neu entwickelte **variable Fahrzeugarchitektur**. Sie eignet sich sowohl für einen **Elektroantrieb mit Brennstoffzelle**, der rund 600 Kilometer Reichweite ermöglicht, als auch für den Einsatz eines **Plug-in-Hybriden**, der bei einer Gesamtreichweite von rund 700 Kilometern bis zu 30 Kilometer weit rein elektrisch fahren kann. **Somit ermöglichen beide Varianten eine lokal emissionsfreie Mobilität auf Premiumniveau.**

Erfolgreiche Pionierarbeit: Von der Forschung in die Serie

Seit Anfang der Achtzigerjahre hat Mercedes-Benz 13 Forschungsfahrzeuge (F) vorgestellt. Viele Systeme aus Forschungsfahrzeugen, die vor Jahren als revolutionär galten, sind heute bei Mercedes-Benz im Serieneinsatz. Dazu gehört beispielsweise der Abstandsregeltempomat DISTRONIC. Er wurde

1991 erstmals im F 100 realisiert und feierte 1998 in der S-Klasse Serienpremiere. Der F 800 Style setzt diesen Weg fort. Wie seine Vorgänger weist er mit bedeutenden Innovationen der Antriebs-, Komfort- und Sicherheitstechnik den Weg in die Serienproduktion von künftigen Mercedes-Benz Automobilen. An dieser Stelle geben wir Ihnen einen kleinen Eindruck:



F 800 Style mit Plug-in-Hybrid: Dreiliterauto im Sportdress

Mercedes-Benz setzt mit dem F 800 Style neue Maßstäbe für künftige nachhaltige Mobilität. Dank eines leistungs- und drehmomentstarken Hybridmoduls fährt der F 800 Style Plug-in HYBRID in der Stadt fast ausschließlich rein elektrisch und damit ohne lokale Emissionen. Ein hohes Drehmoment sorgt schon aus dem Stand heraus im Elektromodus für Fahrleistungen auf dem Niveau eines V6- Benzinmotors. Die elektrische Reichweite beträgt bis zu 30 Kilometer. Durch den effizienten Antrieb und einen CO₂- Bonus für den batterieelektrischen Fahrbetrieb erreicht der F 800 mit Plug-in-Hybrid einen zertifizierten Verbrauch von lediglich **2,9 Liter Benzin auf 100 Kilometern**. Daraus resultiert ein extrem niedriger CO₂- Ausstoß von nur 68 Gramm pro Kilometer. Dank seiner hervorragenden Effizienz erzielt der F 800 Style mit Plug-in-Hybrid dennoch **Fahrleistungen auf gehobenem Sportwagenniveau**. In lediglich 4,8 Sekunden beschleunigt er auf 100 km/h und ist maximal 250 km/h schnell (elektronisch abgeregelt). Der Antrieb besteht aus einem rund 220 kW (300 PS) starken V6-Benziner mit Direkteinspritzung der nächsten Generation und einem Hybridmodul mit rund 80 kW (109 PS) Leistung, sodass rund 300 kW (409 PS) Gesamtleistung zur Verfügung stehen. Die Lithium-Ionen-Batterie mit einer Speicherkapazität >10 kWh lässt sich an Ladestationen oder einer Haushaltssteckdose aufladen.

Dank des leistungsstarken Elektroantriebs kann der F 800 Style bis zu einer Geschwindigkeit von 120 km/h rein elektrisch fahren. Damit deckt die lokal emissionsfreie und geräuscharme Elektrotraktion den gesamten städtischen und den größten Teil des Überlandverkehrs ab. Wegen der hohen Effizienz des Antriebs genügt beim F 800 Style mit

Plug-in-Hybrid ein Tankvolumen von 45 Litern für eine hohe Gesamtreichweite von rund 700 Kilometern. Mit seinem hocheffizienten Antrieb markiert der F 800 Style einen weiteren wichtigen Schritt hin zur Marktreife des Plug-in-Hybriden, den Mercedes-Benz schon mit der nächsten Generation der S-Klasse in Serie bringen wird.

Technische Daten Mercedes-Benz F 800 Style

Länge (mm)	4738
Breite (mm)	1938
Höhe (mm)	1445
Radstand (mm)	2924
Kofferraumvolumen (l)	440
Schwungmassenklasse (kg)	1700
Reifen	215/45R20

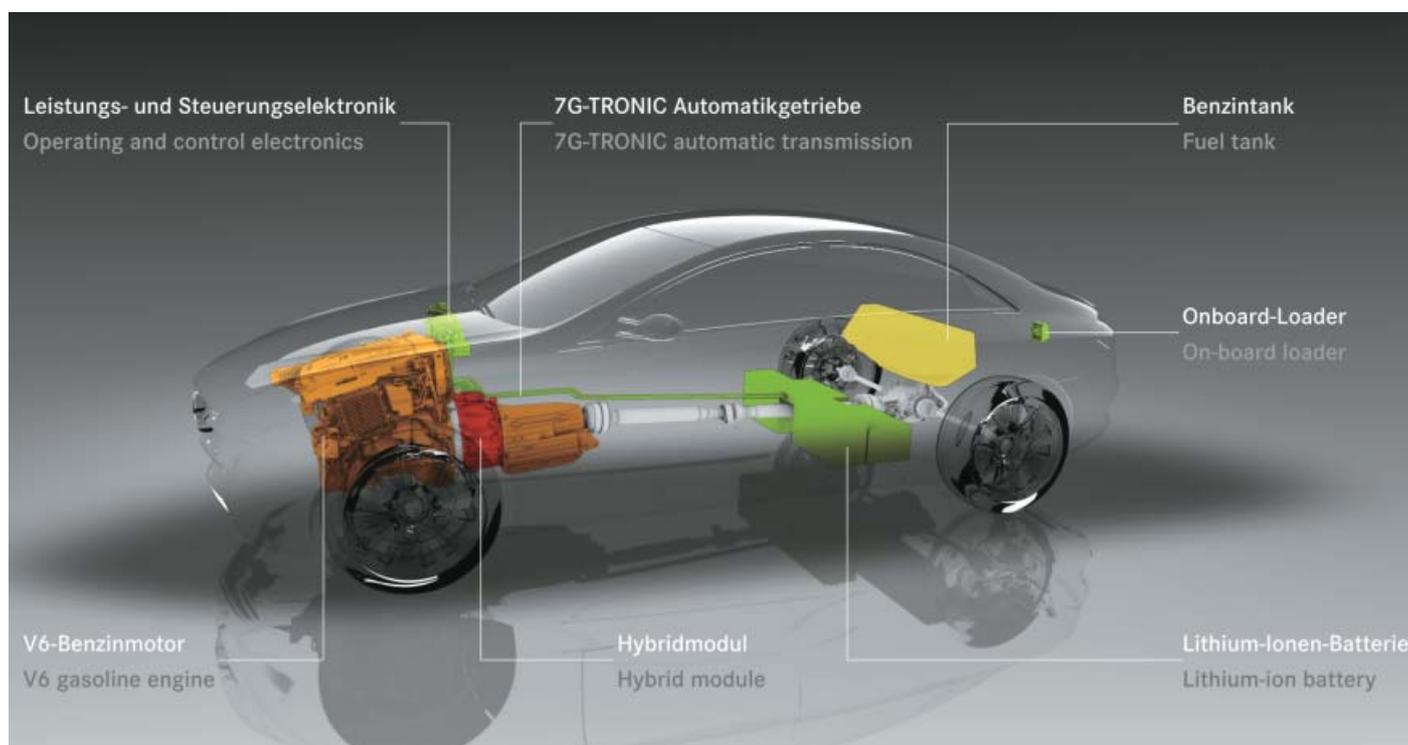
F 800 Style mit Plug-in-Hybrid

Die wichtigsten Daten und Fahrleistungswerte:

Hubraum (l)	3,5
Nennleistung Benziner (kW/PS)	rund 220/300
Nennleistung Elektromotor (kW/PS)	rund 80/109
Gesamtleistung (kW/PS)	rund 300/409
Beschleunigung 0–100 km/h (s)	4,8
Höchstgeschwindigkeit (km/h)	250*
Elektr. Höchstgeschwindigkeit (km/h)	120*
Verbrauch (l/100 km)	2,9**
Elektrische Reichweite (km)	30
Gesamtreichweite (km)	rund 700
CO ₂ -Emissionen (g/km)	68
Schadstoffeinstufung	EU 6
Energieinhalt Lithium-Ionen-Batterie (kWh)	>10

Benzin-Hybridantrieb

* Elektronisch abgeregelt. ** NEFZ-Gesamtverbrauch.; vorläufiger Wert



Flexibel, sicher, voll alltagstauglich: F 800 Style mit Elektroantrieb auf Basis der Brennstoffzellentechnologie

Auch mit einem Elektroantrieb auf Basis der Brennstoffzellentechnologie bietet der F 800 Style sauberen Fahrspaß. Der rund 100 kW (136 PS) starke Elektromotor entwickelt ein souveränes Drehmoment von rund 290 Nm. Die flexibel einsetzbaren Brennstoffzellen-Komponenten werden bei der B-Klasse F-CELL bereits in Kleinserie verbaut. Sie eignen sich für unterschiedliche Antriebskonfigurationen; so auch für den F 800 Style, der im Gegensatz zur B-Klasse F-CELL mit Heckantrieb fährt. Beim neuen Mercedes-Benz Forschungsfahrzeug sitzt die Brennstoffzelle im Vorderwagen, während der kompakte Elektromotor im Bereich der Hinterachse eingebaut ist. Die hinter den Rücksitzen platzierte Lithium-Ionen Batterie

ist ebenso wie die vier Wasserstofftanks bestmöglich gegen Unfallfolgen geschützt. Je zwei Tanks liegen im Mittelunnel bzw. unter der Rücksitzbank.

Weitere Innovationen für mehr Komfort und Sicherheit bietet der F 800 Style wie ein neues Bedien- und Anzeigekonzept, das erstmals vorrangig auf elektrische Fahrfunktionen ausgerichtet ist.

Modernste Informations- technologie ‚an Bord‘: Benutzerfreundlichkeit mit Cam-Touch-Pad für intuitive und sichere Bedienung

Das neue HMI (human machine interface) mit Cam-Touch-Pad ist eine besonders anwenderfreundliche Systemerweiterung für COMAND (Navigations- und Multimedia-system von Mercedes-Benz). Die Bedieneinheit besteht aus einem Touchpad in der Mittelkonsole und einer Kamera, die Videobilder von der Hand des Benutzers am Touchpad aufnimmt. **Im Livebild wird die Hand transparent im zentralen Display über der Mittelkonsole dargestellt:** Der Benutzer sieht die Konturen seiner Finger über das Bild gleiten, ohne dass dabei etwas verdeckt wird. Die Menüfunktionen – darunter Klimatisierung, Telefon, Audio- und Navigationssystem sowie das Internetangebot – können durch leichten Druck auf das Touchpad gesteuert werden.

Da die Bedienung sehr einfach, intuitiv und komfortabel erfolgt und den Fahrer somit we-

niger vom Verkehrsgeschehen ablenkt, trägt das System auch zur weiteren Verbesserung der aktiven Fahrsicherheit bei.

Grafische Reichweiten- anzeige im Elektromodus

Die Funktion „Range on Map“ stellt den verfügbaren Aktionsradius bei elektrischer Fahrt als 360°-Ansicht auf einer Landkarte dar. Falls Stadtverwaltungen in Zukunft nur noch rein elektrischen Autoverkehr zulassen sollten, kann der Fahrer mithilfe von „Range on Map“ ermitteln, ob die elektrische Reichweite für die Ein- und Ausfahrt im Stadtgebiet ausreicht. Dazu kombiniert das System Informationen über den Batterie-Ladezustand mit Daten des Navigationssystems. In einer weiteren Ausbaustufe kann das System zusätzlich für die Anzeige von Stromladestationen ausgelegt werden.

Dies sind nur einige wenige Beispiele von den technischen Innovationen, die im F800 verprobt werden. Mehr über den neuen Staufolgefahrassistenten oder den verbesserten Schutz bei Heckunfällen finden Sie unter: www.media.daimler.com.

Übrigens: Wir suchen noch Pionierinnen und Pioniere, die gemeinsam mit uns die Zukunft gestalten wollen. Alle aktuellen Stellenausschreibungen finden Sie unter: www.career.daimler.de.

Wir freuen uns auf Sie.

Technische Daten Mercedes-Benz F 800 Style mit F-CELL

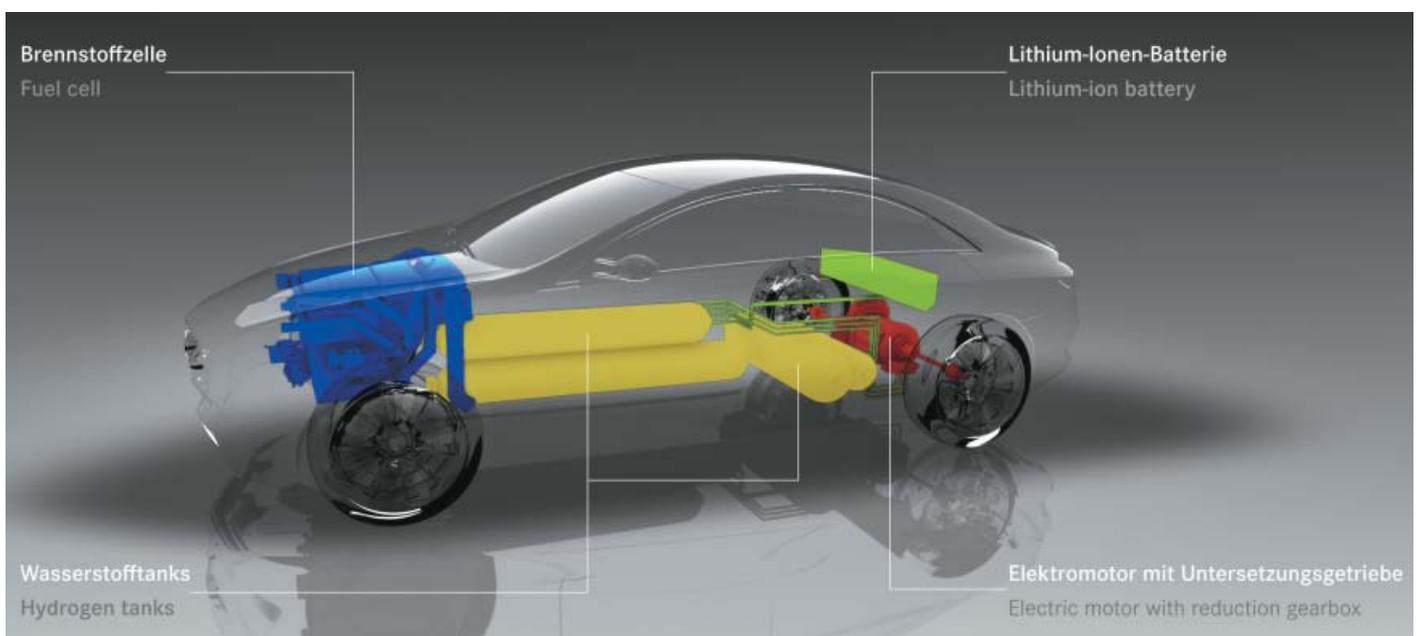
Brennstoffzellenantrieb

Größenangaben wie bei Hybridantrieb

Nennleistung (kW/PS)	rund 100/136
Nenn Drehmoment (Nm)	rund 290
Beschleunigung 0–100 km/h (s)	11
Höchstgeschwindigkeit (km/h)	180*
Wasserstoff-Verbrauch (kg/100 km)	0,9**
CO ₂ ges. (g/km min.–max.)	0
Reichweite (km) NEFZ	rund 600
Energieinhalt	
Lithium-Ionen-Batterie (kWh)	1,4

*Elektronisch abgeregelt

**NEFZ-Gesamtverbrauch,
entspricht 3,0 l Dieseläquivalent





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 Nachwuchsprogramm für alle, die mehr bewegen wollen.

Jetzt bewerben unter:
www.career.daimler.com

DAIMLER

Ansprechpartner
Daimler
Recruiting Services

Telefon/Fax
Telefon:
+ 49 711 17-90666

E-Mail
job.career@daimler.de

Weitere Informationen
finden Sie auf unserer
Internet-Homepage:
www.daimler.de

**Direkter Link zum
Karrierebereich**
www.career.daimler.de

**Bevorzugte
Bewerbungsart(en)**
Online Bewerbung auf der
Karrierewebseite:
www.career.daimler.de
Bitte senden Sie Ihre voll-
ständigen Bewerbungsun-
terlagen als Anhang anbei.

**Angebote für
StudentInnen
Praktika?**
Ja

Abschlussarbeiten?
Ja

Duales Studium?
Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche
Automobilindustrie

■ Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Fahrzeugtechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Verfahrenstechnik, Wirtschaftswissenschaften

■ Produkte und Dienstleistungen

Die Daimler AG ist eines der erfolgreichsten Automobilunternehmen der Welt. Mit den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Mercedes-Benz Vans, Daimler Buses und Daimler Financial Services gehört der Fahrzeughersteller zu den größten Anbietern von Premium-Pkw und ist der größte weltweit aufgestellte Nutzfahrzeug-Hersteller. Daimler Financial Services bietet ein umfassendes Finanzdienstleistungsangebot mit Finanzierung, Leasing, Versicherungen und Flottenmanagement.

■ Anzahl der Standorte

Konzernzentrale in Stuttgart, Deutschland
Standorte und Geschäftsbereiche weltweit.

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

256.400 weltweit (162.600 in Deutschland)
Stand 31.12.2009

■ Jahresumsatz

In 2009: 78,9 Euro (in Mrd.)

■ Einsatzmöglichkeiten

In allen Unternehmensbereichen möglich

■ Einstiegsprogramme

- Konzernweites Trainee-Programm ‚CAReer‘ mit begleitenden Personalentwicklungsmaßnahmen
- Direkteinstieg mit individuellem Informations- und Einarbeitungsprogramm
- Dissertationen mit persönlichem Betreuer
- Praktikum im In-/und Ausland
- Studienförderprogramm
Daimler Student Partnership (dsp)
- Seminar- /Abschlussarbeiten mit persönlichem Betreuer
- Studium an der Dualen Hochschule
- Werkstudententätigkeit/Ferienbeschäftigung
- Berufsausbildung in zahlreichen technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen
- Schülerpraktikum

■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

■ Auslandstätigkeit

möglich

■ Warum bei Daimler bewerben?

Hinter Daimler stehen weltweit mehr als 256.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Uns vereint eine Vielfalt an Persönlichkeiten, an Fähigkeiten und Fertigkeiten, an unterschiedlichen Kulturen und Regionen. Daimler bietet allen die Chance zum lebenslangen Lernen und zur eigenen Weiterentwicklung durch spannende Themen, innovative und zukunftsweisende Fragestellungen in einem kollegialen und internationalen Umfeld. Darüber hinaus ist es ein zentrales Anliegen, dass Beruf und Familie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einklang stehen. Bei Daimler dreht sich das Rad rund ums Automobil: wir arbeiten an den Innovationen von morgen. Woran heute unsere Ingenieurinnen und Ingenieure tüfteln, damit fahren morgen unsere Kundinnen und Kunden auf den Straßen – und das weltweit. Wer sich für das Automobilgeschäft begeistert und hieran aktiv mitwirken möchte, sollte Daimler auf seiner Liste der Wunscharbeitgeber ganz oben stehen haben.

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent



■ Sonstige Angaben

Für alle Einstiegspositionen gilt grundsätzlich, dass für uns das Gesamtprofil eines Bewerbers entscheidend ist, d. h. neben der fachlichen Qualifikation für die Stellenanforderung und der sozialen Kompetenz ist für uns die Motivation für unser Unternehmen und die damit verbundene Leidenschaft für das Fahrzeuggeschäft ausschlaggebend. Authentizität ist hier gefragt!

Weltpremiere: Studenten konstruieren erstmalig Elektrorennwagen



- 18 Teams bei der ersten Formula Student Electric am Hockenheimring
- Registrierungsrekord: Mehr als 2.000 Studierende zeigen ihr Ingenieurwissen

96 Hochschulteams aus der ganzen Welt kommen zur Formula Student Germany (FSG) vom 4. bis 8. August 2010 an den Hockenheimring. Die Studierenden messen sich nicht nur mit klassischen Verbrennungsmotoren, sondern treten dieses Jahr erstmals in einem neuen Wettbewerb mit Elektrofahrzeugen gegeneinander an. Bei der weltweit ersten Formula Student Electric (FSE) müssen sie einen konkurrenzfähigen Rennwagen konstruieren, der mit einem reinen Elektromotor mit Energiespeicher als Antrieb ausgestattet ist. 18 Startplätze stehen zur Verfügung. „Vom Interesse und Engagement der Studierenden sind wir überwältigt“, sagt Tim Hannig, Chairman der Formula Student Germany (FSG) und Vorsitzender des FSG e.V.. Ursprünglich waren nur zwölf Startplätze angedacht, doch jetzt haben die Organisatoren aufgrund des großen Interesses erhöht. „Gerade vor dem Hintergrund steigender Benzinpreise ist der Wettbewerb ein zukunftsweisendes Projekt“, ergänzt Hannig. „Denn die Nachwuchsingenieure von heute sind die Innovatoren von morgen, um Mobilität nachhaltiger zu gestalten.“

Aus Deutschland sind elf Teams der Universitäten RWTH Aachen, TU Berlin, FH Zwickau, FH München, Universität Stuttgart, KIT Karlsruhe, DHBW Mosbach, FH Köln, FH Deggendorf, FH Diepholz und FH Wilhelmshafen bereits fest angemeldet.

Aus dem Ausland angemeldet sind sieben Teams der Universität Hatfield (GB), der TU Delft und der TU Eindhoven (NL), der TU Bratislava (SK), der TU Graz (AT) und der ETH Zürich (CH).



Neben der Formula Student Electric findet dieses Jahr erneut der Wettbewerb mit Verbrennungsmotoren statt. 78 Teams aus 21 Ländern gehen an den Start. Dabei sind neben 40 Hochschulen aus Deutschland Teams aus Spanien, Ägypten und Australien. „Mit den beiden Wettbewerben möchten wir dem Ingenieurwachstum die Chance geben, be-



Formula Student Fahrzeug auf der Rennstrecke

reits während des Studiums wertvolle professionelle Erfahrungen für das spätere Berufsleben zu sammeln“, betont Dr. Ludwig Vollrath vom Verein Deutscher Ingenieure (VDI), der den Wettbewerb ausrichtet. Alle zur FSG angemeldeten 78 Teams sowie die 43 Teams auf der Warteliste sind auf www.formulastudent.de gelistet.

Ziel des Wettbewerbs ist es, den studentischen Nachwuchs aktiv zu fördern, um langfristig dem Ingenieurmangel zu begegnen. Zukunftssicherung durch Nachwuchsförderung ist die Devise. Die Anforderungen an die Studenten sind hoch: In Eigenregie müssen sie einen Rennwagen planen und bauen. Dabei sammeln die jungen Ingenieure praktische Erfahrungen und optimieren ihr Rüstzeug für den Berufseinstieg. „Die Studierenden eignen sich neben fachlichem Know-how in Konstruktion und Betriebswirtschaft vor allem die so genannten Soft Skills an. Diese Mischung aus Fach- und Sozialkompetenz zeichnet den Wettbewerb aus und macht die Teilnehmer zu attraktiven Arbeitnehmern für die Industrie“, erläutert Vollrath. Das Konzept überzeugt nicht nur die Studenten, sondern auch die Industrie. Mittlerweile sponsern Audi, BMW, Bosch, Brunel, Continental, Daimler, die Dekra, Henkel, die IAV GmbH, Mahle, Solid Works, Tognum sowie VW und ZF den Wettbewerb.

(Düsseldorf, 08.02.2010)

Mehr Informationen und Bilder:

www.formulastudent.de und www.formulastudentelectric.de
sowie in der Bildergalerie auf: www.campushunter.de

Ecurie Aix

Der Start in die neue Saison!



» Viel Zeit ist seit dem letzten Event der Formula Student in Hockenheim vergangen. Genauer gesagt ist es über ein halbes Jahr her, dass im August 2009 der eac06 (ecurie aix car no. 6) in Hockenheim seine Runden drehte. Die Saison war leider nicht so erfolgreich wie erhofft, ein Platz im Mittelfeld, sowohl in Silverstone als auch in Hockenheim – das genügt unseren Ansprüchen nicht! Bei näherer Betrachtung fiel allerdings auf, dass unsere Rundenzeiten denen der Top-Teams entsprachen. Dies motivierte uns, für die neue Saison, das heißt für den eac07, an den Stärken festzuhalten und die Schwächen des vorherigen Prototypen auszumerzen.

Während der im September begonnenen Konstruktionsphase für den eac07, die bis zum Klausurbeginn im Januar abgeschlossen sein sollte, standen noch einige Highlights an: Mit unserer Teilnahme an der IAA in Frankfurt, der Professional Motorsport World Expo in Köln und an diversen anderen öffentlichen Auftritten, konnten wir das Team der Öffentlichkeit präsentieren. Besonders schön war natürlich das "Heimspiel"; unser Auftritt an der RWTH Aachen. Im November 2009 nahmen wir erstmals an der Wissenschaftsnacht der RWTH Aachen teil, bei der wir allen interessierten Besuchern neben einem Vortrag zum Thema "Formula Student" auch unser Fahrzeug

vorstellen durften. Da wir stets auf Nachwuchssuche sind, konnten wir die Gelegenheit außerdem zum Werben um neue Teammitglieder nutzen, die mit ihren frischen Ideen das Team voranbringen. Auch jetzt suchen wir weiterhin interessierte Studenten, die sich auf unserer Homepage über mögliche Aufgaben informieren können und die wir einladen, einfach zu unseren Teamsitzungen zu kommen (Näheres dazu ebenfalls auf der Homepage).

Doch zurück zur Konstruktionsphase des eac07:

Wir haben den eac07 auf Grundlage des eac06 konstruiert, aber doch mit einigen entscheidenden Veränderungen. Der Rahmen des eac07 setzt sich wie im Jahr zuvor aus einem Kohlefaser-Monocoque einerseits und einem Stahl-Gitterrohr-Heckrahmen andererseits zusammen. Letzterer wurde allerdings grundlegend überarbeitet, so dass hier allein 5 kg

Gewicht eingespart werden konnten. Bei einem Gesamtgewicht von 260 kg (eac06) sind 5 kg Ersparnis bei nur einem Bauteil enorm! Zudem wurden alle Verkleidungsteile von der Fahrzeug-Nase bis hin zur Motorabdeckung hinsichtlich Gewicht und Funktionalität überarbeitet.

Auch am Fahrwerk haben wir signifikante Veränderungen vorgenommen, obwohl wir stets die sehr gute Performance des eac06 im Auge behalten haben (die in den guten Rundenzeiten des Vorjahres resultierte). Aus diesem Grund ist die Vorderachse – eine Mehrlenker-Achse mit obenliegendem Monodämpfer und somit ein einmaliges und innovatives Konzept in der Formula Student – nahezu unverändert übernommen worden. Potential sahen wir aber noch bei der Hinterachse und so haben wir hier eine komplett neue Doppel-Querlenker-Achse konstruiert. Um die Fahreigenschaften weiter zu verbessern, ist sie um einen Stabilisator ergänzt worden. Auch

die Aluminium-Guss-Radträger, die bereits seit dem eac02 bei jeder Anpassung topologieoptimiert und guss simuliert werden, wurden in einigen Details verändert.

Obwohl unser Suzuki GSX-R600-Motorradmotor mit 86 PS beim eac06 zwar schon eine sehr konkurrenzfähige Power lieferte, die vor allem über einen sehr ausgeglichenen Dreh-

zahlbereich zur Verfügung steht, sahen wir auch hier noch Potential. So wird im Motor für den eac07 die Verdichtung erhöht. Dies wird vereinfacht durch den Umstand, dass unsere Fahrzeuge (seit dem eac05) mit E85, einem Gemisch aus 85% Ethanol und 15% Superbenzin, als Treibstoff fahren. Darüber hinaus sind Veränderungen am Ansaug- und Abgastrakt vorgenommen worden, die dem Motor noch mehr Leistung entlocken sollen. Die Applizierung des Motors startet Ende März 2010,



Foto: www.campushunter.de



Der neue **eac07**



Foto: www.campushunter.de

so dass wir bei den geplanten Testfahrten Ende April bereits mit einem neuen Motor-kennfeld auf unsere Teststrecke in Aachen Melaten rollen können.

Unsere Elektrotechniker haben sich in diesem Jahr auf eine Optimierung der Software konzentriert. Zusammen mit den zahlreichen, im Fahrzeug platzierten Sensoren, ermöglicht diese uns die on-the-fly-Datenauswertung per W-LAN im laufenden Betrieb des Fahrzeuges. Neben Beschleunigungskräften und Dämpferpositionen werden die meisten Daten im Motor überwacht. Von obligatorischen Informationen wie der Motordrehzahl und der Temperatur, werden zudem Daten zur Motoröl-, Wassertemperatur und Drosselklappenstellung übermittelt, die direkt auf den Laptops des Testteams auf der Strecke zusammen mit den Fahrern analysiert werden können.

Die letzten Teile des Fahrzeuges wurden im Januar konstruiert; seitdem läuft die Fertigung auf Hochtouren.

In unserer Werkstatt wird zum Einen laminiert, um neben dem Einsatzmonocoque wie jedes Jahr auch ein Crash-Monocoque herzustellen, zum Anderen auf unserer Fräse und der neuen Drehbank gearbeitet. Letztere konnten wir im Herbst sehr günstig ersteigern. Außerdem fertigen wir natürlich – wie in den vergangenen Jahren – bei unseren Kooperationspartnern in Aachen und Umgebung. Dazu

gehören Institute der Hochschule mit ihren mechanischen Werkstätten, aber ebenso viele Unternehmen, die wir als langjährige Partner gewinnen konnten und die uns bei der Fertigung unter die Arme greifen.

Nachdem Anfang April dann der Zusammenbau des Fahrzeuges erfolgen wird, werden wir früh in die Testphase gehen, um für die anstehenden Wettbewerbe gerüstet zu sein. In diesem Jahr sind wir für die Formula Student Germany auf dem Hockenheimring und erstmals auch für den italienischen Wettbewerb im September angemeldet und schon jetzt fiebern wir diesen Events voller Freude

und Zuversicht entgegen - unser Fleiss wird sich lohnen, dessen sind wir überzeugt!

Neben den Arbeiten an unserem neuen Prototypen, dem eac07, steht in diesem Jahr erstmals auch ein ganz neues Projekt für das Team an: Wir sind angemeldet für die Formula Student Electric, bei der mit rein elektrisch betriebenen Formula Student Fahrzeugen angetreten wird. Lesen Sie dazu mehr im gesonderten Artikel über unser E-Team – ebenfalls hier im Anschluss im campushunter!

Weitere Informationen

www.ecurie-aix.rwth-aachen.de



Foto: www.campushunter.de

Ecurie Aix Electric

Formula Student einmal anders



» Seit dem Event in Hockenheim im August 2009 ist es raus: es wird 2010 erstmals eine Formula Student Electric geben. Dieser Wettbewerb wird parallel zur regulären Formula Student Germany auf dem Hockenheimring ausgetragen werden. Teilnehmen können alle Teams, die mit einem rein elektrisch betriebenen Formula Student Fahrzeug zur Startlinie rollen. Das restliche Reglement ist identisch, d.h. auch bei der Formula Student Electric wird es nicht nur auf das schnellste Auto, sondern auf das beste Gesamtpaket aus Fahrzeug, Kostenplanung und Konstruktion ankommen.

Unser Team war sofort begeistert von der Aussicht eines Projekts, das sich dem Zukunfts-Thema "Elektromobilität" verschrieben hat.

Während der Konzeptphase des Elektrofahrzeuges wurde uns früh klar, dass das Projekt schnell und mit wenig Manpower umsetzbar sein muss, um erfolgreich zu sein. Schnelligkeit bedeutet hier, früh genug vor den Wettbewerben mit den Testfahrten beginnen zu können. Denn was wir aus der Vergangenheit gelernt haben, ist, dass nur ein getestetes Fahrzeug bei der Formula Student erfolgreich sein kann. Und die Inanspruchnahme von nur geringer Manpower war erforderlich, um unser anderes Projekt, das konventionelle Verbrenner-Fahrzeug, nicht zu gefährden. Daher mussten wir zunächst neue Teammitglieder rekrutieren, die unser zweites Formula Student Fahrzeug, diesmal mit einem komplett neuen, elektrischen Antriebsstrang herstellen würden. Eine weitere personelle Entscheidung betraf den Informationsaustausch zwischen dem Verbrennungs- und dem Electric-Team: Da Ecurie Aix mittlerweile auf eine fast 10-jährige Geschichte mit sechs Fahrzeugen zurückblicken kann, wollten wir diese Erfahrung nutzen und so entschlossen wir uns, das neue Team stark in das alte Team zu integrieren. Beide

Teams sind dabei unter dem Dach des Vereins "Ecurie Aix Formula Student Team RWTH Aachen e.V." organisiert.

Diese Integration des "alten" und "neuen" Teams spiegelt sich auch im Fahrzeugkonzept des eacE1 (ecurie aix car, Electric no.1) wider. So haben wir erfolgreiche Teile aus dem bestehenden Fahrzeugkonzept des eac06 bzw. aus dem Konstruktionskonzept des eac07 übernommen. Zu nennen sind bspw. unsere Vorderachse und unser Monocoque, die sich schon auf vielen Rennen bewährt haben.

Wir gründeten eine neue Elektro-Antriebsstrang-Gruppe, die parallel zur bestehenden Antriebsstrang-Gruppe für das Verbrennerfahrzeug agiert. Natürlich sind wir hier auch weiterhin auf der Suche nach interessierten Studenten, die bei der Verwirklichung dieses innovativen Projekts mitarbeiten wollen! Die Aufgaben sind vielseitig, denn gerade beim Antriebskonzept gab es sehr viele Möglichkeiten, sich konstruktiv auszutoben: von Radnabenmotoren, über mehrere Elektromotoren wie z.B. zwei einzelnen für jedes Hinterrad inkl. Torque-Vectoring, bis hin zu einem zentralen Elektromotor, der die Kraft über ein Differential auf beide Hinterräder verteilt. Doch das war nicht der einzige "Spielplatz" für das neu gegründete Team unter dem gemeinsamen Vereinsdach: neben dem Antriebskonzept spielt bei einem Elektrofahrzeug die Energiespeicherung eine zentrale Rolle. Aus diesem



Das Fahrwerk des neuen eacE1

Grund haben wir dem Prozess der Batterieauswahl eine große Bedeutung beigemessen. Für die Auslegung benötigten wir zunächst den erforderlichen Energiebedarf, den wir aus unseren Aufzeichnungen der Endurance-Fahrt des eac06 in Hockenheim ermittelten. Daraufhin entschieden wir uns für Lithium-Eisen-Phosphat-Batterien, da diese die notwendigen Energiedichte bei akzeptablem Gewicht zur Verfügung stellen und diese vor allem schnell

zur Verfügung stellen können. Dies verspricht beim Acceleration-Event (Beschleunigungsrennen) hervorragende Resultate.

Neben den Aufgaben, neue Teammitglieder für dieses Projekt zu gewinnen und das Konzept mit all seinen Konstruktionen auszuarbeiten, mussten wir gleichzeitig die Finanzierung des Elektrorennwagens sicherstellen. Denn neben dem Elektromotor selbst, mit all seiner Leistungselektronik, stellen die Batterien einen weiteren sehr großen Kostenfaktor dar. Aber auch für die Sicherheitsausrüstung in der Werkstatt mussten wir ein großes Budget einplanen.

Dies stellte eine große Herausforderung für unsere Bereiche Sponsoring, Kommunikation und Finanzen dar, besonders in Zeiten der Wirtschaftskrise, in der sich Sponsoren mit Liquiditätsengpässen genau überlegen, ob sie sich eine Unterstützung der Formula Student und unseres Teams im Besonderen leisten können. Entsprechend war die Resonanz in der Wirtschaft, aber auch an der RWTH Aachen, leider nicht so gut, wie wir es uns erhofft hatten. Unsere Geldsorgen konnten wir daher noch nicht lösen. Aber wir dürfen uns glücklicherweise auch weiterhin auf die technische Unterstützung vieler Institute der RWTH verlassen, von denen uns einige zum ersten Mal unterstützen. Dies betrifft vor allem Institute aus dem Fachbereich Elektrotechnik, die uns bei unseren Überlegungen beratend zur Seite standen.

Dennoch ist das Projekt aus finanziellen Gründen leider noch nicht so weit fortgeschritten, wie wir ursprünglich geplant hatten. Denn obwohl die Konzeptions- und Planungsphase sowie die Konstruktionen abgeschlossen sind, können wir noch nicht mit der Produktion beginnen. Es fehlen uns bisher die finanziellen Mittel für den Kauf der entscheidenden Komponenten: der Batterien und der Motoren. Wir hoffen daher, noch weitere Partner gewinnen zu können, um auch mit dem neuen Konzept in eine erfolgreiche Zukunft starten zu können! ■

Weitere Informationen...

...zum Projekt "Ecurie Aix Electric" finden Sie auf unserer Homepage www.ecurie-aix.rwth-aachen.de

Kfz-Sachverständiger – eine Aufgabe mit Zukunft

Die Sachverständigen-Organisation DEKRA Automobil GmbH leistet einen wichtigen Beitrag für die Bewältigung der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen. Denn die sichere und umweltfreundliche Mobilität von Menschen und Gütern ist für eine moderne Industriegesellschaft von existentieller Bedeutung und eine wesentliche Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum.

Auf Jungingenieure wartet ein breites Spektrum hochinteressanter Aufgaben.



➤ Nicht nur die Entwicklungslabors und Konstruktionsabteilungen der Automobilhersteller und Zulieferindustrie bieten interessante Perspektiven für Berufseinsteiger. Die Arbeit als Kraftfahrzeug-Sachverständiger zeichnet sich durch hohe Komplexität aus.

Ein zentrales Ziel ist es, die in Entwicklung und Konstruktion gesetzten Sicherheits- und Umweltstandards über das gesamte Fahr-

zeugleben hinweg sicher zu stellen. Damit leisten die Sachverständigen nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Verkehrssicherheit auf unseren Straßen, sondern arbeiten zugleich Ansatzpunkte für die weitere Optimierung künftiger Fahrzeuggenerationen heraus.

Bei der DEKRA Automobil GmbH arbeiten bereits junge Ingenieure nach einer profunden

praxisbezogenen Ausbildung relativ schnell selbstständig und eigenverantwortlich, und das bei guten Aufstiegschancen – sei es als Prüflingenieur, Schadensgutachter oder Unfallanalytiker, als Unfallforscher oder Testingenieur.

Einen starken technologischen Wandel erlebt seit einigen Jahren das klassische Arbeitsgebiet der Fahrzeugprüfungen. Im Zuge der Einführung der periodischen Prüfung elektronisch gesteuerter Sicherheitssysteme und –komponenten vollzog sich auf diesem Gebiet eine kleine elektronische Revolution, in der Handheld-PCs zum wichtigsten „Werkzeug“ der Prüflingenieure avanciert sind. Hochmoderne IT-Technik bietet die Möglichkeit, Fehler an lebensrettenden Fahrzeugsystemen im Vorfeld aufzuspüren und so den Schutz der Fahrzeuginsassen durch ESP, Airbag und weitere elektronische Assistenzsysteme über das gesamte Fahrzeugleben hinweg zu gewährleisten.

Ein weiteres Beispiel sind die Entwicklungsbegleitung und Qualitätskontrolle durch Fahrzeug- und Komponentencrashtests in hauseigenen Technologiezentren, ein anderes die Forschungsaktivitäten zur Optimierung von Sicherheitstechnik. Andere Sachverständige widmen sich vor der Markteinführung neu entwickelter Fahrzeuge der Homologation in Hinblick auf die Bestimmungen unterschiedlichster Normenwerke weltweit. Einen starken Aufwärtstrend verzeichneten in den vergangenen Jahren Arbeitsfelder wie Qualitätssicherung, Zertifizierung und Consulting.

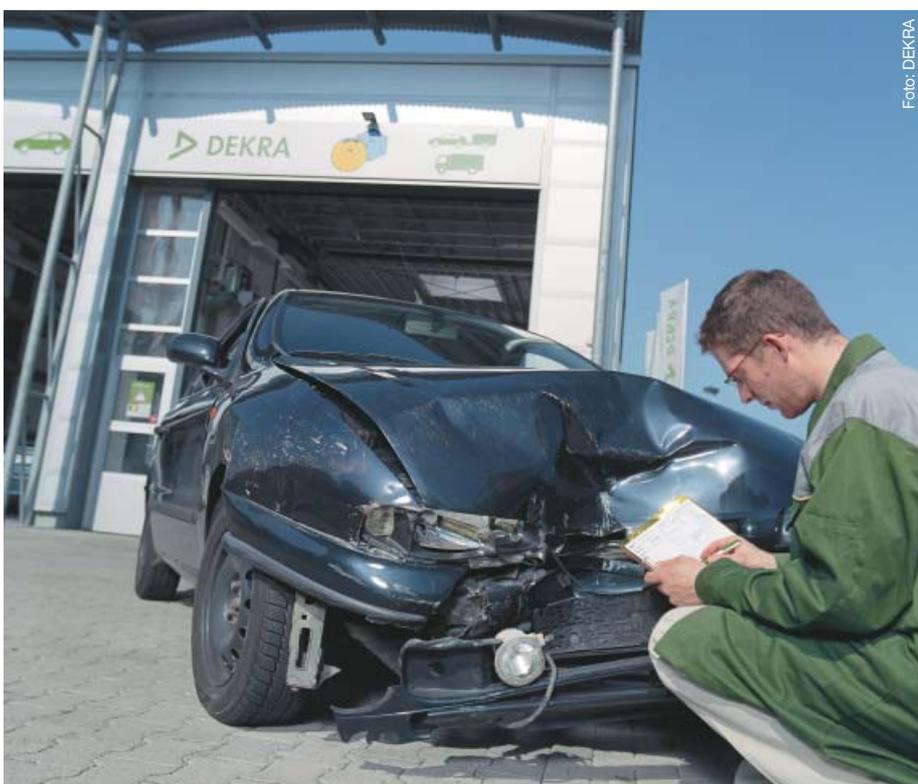


Foto: DEKRA

Der Verkehrssicherheit, aber auch der Rechtssicherheit verpflichtet ist das hochinteressante Arbeitsgebiet der Verkehrsunfallanalyse. Hier spüren die speziell qualifizierten Unfallanalytiker, nicht selten mit kriminalistischem Spürsinn, die Ursachen und die Verursacher von folgenschweren Unfällen auf und vertreten ihre Erkenntnisse als forensische Gutachter vor Gericht.

Bereits seit 1978 analysiert DEKRA das reale Unfallgeschehen auf unseren Straßen. Die aus den Erkenntnissen der Unfallforscher abgeleiteten Maßnahmen tragen wesentlich zur Optimierung der Verkehrssicherheit bei. Das Spektrum reicht dabei von der Fahrzeugtechnik über Infrastrukturmaßnahmen bis zu Erstellung von Schulungsunterlagen. Dabei bietet das DEKRA Automobil Test Center am EuroSpeedway in der Lausitz fortschrittlichste Prüftechnik. Sie ist die Basis für begleitende Projekte sowie Typ-Prüfungen bei der Entwicklung neuer Fahrzeuge und Bauteile. Das DEKRA Crash Test Center Neumünster verfügt zudem über die Möglichkeit, Indoor- und Outdoor-Crashtests mit Fahrzeugen aller Art durchzuführen. Aufgrund seiner geballten Erfahrung ist DEKRA ein gefragter Partner von Automobilherstellern, namhaften Institutionen und politischen Entscheidungsträgern.

Kontinuierliches Wachstum

Mussten viele Unternehmen der Branche im Laufe der Finanz- und Wirtschaftskrise spürbare Umsatzeinbußen in Kauf nehmen, konnte DEKRA nicht zuletzt aufgrund der steigenden Nachfrage nach Expertenleistungen Umsatz (2009: 1,7 Milliarden Euro) und Erlöse in der Vergangenheit kontinuierlich steigern. So läuft auch unsere „Jobmaschine“ selbst in der Wirtschaftskrise noch auf Hochtouren. Allein in den letzten fünf Jahren konnte unsere Gruppe die Zahl ihrer Mitarbeiter auf mehr als 21.000 verdoppeln.

Als europäischer Marktführer in zahlreichen Bereichen, wie etwa Fahrzeugprüfungen und Gutachten, wird die auf 180 Gesellschaften angewachsene Gruppe ihren Wachstumskurs auch in Zukunft fortsetzen. Nicht nur am Standort Deutschland ist DEKRA heute mehr denn je ein attraktiver Arbeitgeber. Auch in 29 Ländern West- und Osteuropas sowie in den USA, Brasilien, Nord- und Südafrika sowie China warten reizvolle Aufgaben auf die kommende Ingenieurgeneration.

Um eine Brücke zwischen Studium und Berufspraxis zu schlagen, gehen wir bei der Nachwuchsförderung neue Wege. Wir arbeiten mit den Studenten an den

Hochschulen Köln und Braunschweig/Wolfenbüttel und seit dem Wintersemester 2009/10 auch mit der staatlichen Hochschule Ruhr West im Rahmen von Studienbegleitungen zusammen. Die Kooperationen schließen unter anderem eine finanzielle Unterstützung der Studierenden, die Bereitstellung von Praktikumsplätzen und eine fachliche Beratung bei der Abschlussarbeit ein.

Studienförderung der DEKRA – monatlicher Scheck für Nachwuchingenieure

In einer Zeit, in der sich ein erheblicher Fachkräftemangel abzeichnet, kommt es DEKRA vor allem darauf an, die Studierenden der einschlägigen Studiengänge mit unseren Angeboten auf die Attraktivität des Ingenieurberufs bei einer Sachverständigen-Organisation aufmerksam zu machen. Weiter kommt unser Engagement dem Praxisbezug der Hochschulausbildung zugute.



Technischer Partner von Formula Student

Hervorragende Chancen, die Trennung zwischen akademischer Theorie und Berufspraxis aufzuheben, bietet auch die Formula Student Germany. Wir unterstützen den Internationalen Konstruktionswettbewerb von Studententeams seit dessen Start im Jahr 2006 als offizieller Technischer Partner. Wir testen die Crashboxen der Monopostos, prüfen die Fahrzeugstrukturen nach dem Reglement und stellen die Ausrüstung für die technische Abnahme der Rennbolide beim jährlichen Wettbewerb auf dem Hockenheimring.

Die Formula Student bietet angehenden Ingenieuren ein ideales Experimentierfeld, um unter realen Bedingungen wichtige Erfahrungen in Theorie und Praxis zu sammeln und Kontakte zur Automobilwirtschaft zu knüpfen. Als größte deutsche Sachverständigen-Organisation freuen wir uns auf die Zusammenarbeit mit gut ausgebildeten, motivierten Nachwuchingenieuren, denen auch ein Schuss „Benzin im Blut“ nicht fehlt.



Zusammenfassend ist festzustellen: Finanz- und Wirtschaftskrise, Klimaschutz, neue Antriebskonzepte und weltweite Überkapazitäten – in den kommenden Jahren muss sich die deutsche Automobilindustrie neu erfinden. Wie nachhaltig es ihr gelingen wird, den existenziellen Herausforderungen Paroli zu bieten, hängt stark von den Leistungen ihrer Ingenieure ab.

Ihr Potenzial, ihr Know-how, ihre Innovationskraft und Kreativität dürften vielfach den Ausschlag geben, wenn es um die Behauptung führender Positionen am Weltmarkt geht. DEKRA leistet hierzu einen aktiven Beitrag. ■

Bring die Welt in Sicherheit!

Komm zu uns ins Team: Werde Prüfsingenieur/in bei DEKRA.

Sicherheit ist unsere Mission: Sie bestimmt das Denken und Handeln der DEKRA Automobil GmbH, der größten Sachverständigenorganisation Deutschlands und dem europaweit führenden unabhängigen Dienstleister für Fahrzeugprüfungen, -gutachten und -bewertungen.

Ihr Engagement

Wir suchen bundesweit FH-/Uni-/BA-Absolventen der Fachrichtungen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik oder Mechatronik für die Tätigkeit als **Prüfsingenieur/in für Prüfwesen und Gutachten**. Zielsicher bilden wir Sie zu einem echten DEKRA Experten aus. Lernen Sie, Fahrzeuge nach § 29 StVZO (Hauptuntersuchung/Sicherheitsprüfung) zu prüfen oder Änderungsabnahmen durchzuführen. Sie werden Unfälle nicht nur begutachten, sondern auch verhindern – durch Ihr Engagement und Fachwissen.

Ihre Qualifikation

Verfügen Sie neben dem (Fach-)Hochschulabschluss über erste berufliche Erfahrungen im Kfz-Bereich und gehen offen auf Menschen zu? Dann bewerben Sie sich jetzt und werden Sie DEKRA Experte! Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Angabe des gewünschten Einsatzortes an:

DEKRA Automobil GmbH
Personalabteilung
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
oder unter www.dekra-bewerbung.de

Haben Sie noch Fragen?

Frau Wolf hilft Ihnen gerne weiter:
0711.7861-1873. Weitere Informationen
finden Sie auch unter www.dekra.de/jobs

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen.



www.dekra.de

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

OFFIZIELLER TECHNISCHER PARTNER



Kontakt

DEKRA Automobil GmbH

Ansprechpartner

Stefanie Wolf

Anschrift

Handwerkstr. 15
70565 Stuttgart

Telefon/Fax

Telefon: +49 711 7861-1873

E-Mail

Stefanie.wolf@dekra.com

Internet

www.dekra.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.dekra.de/jobs

Bevorzugte Bewerbungsart(en)

- schriftliche Bewerbung
- E-Mail
- Online

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja, an unseren bundesweiten Niederlassungen

Abschlussarbeiten?

- Ja,
- Diplomarbeit
 - Bachelor

Duales Studium?

Ja, im Bereich Maschinenbau und Mechatronik

- Bachelor of Engineering (w/m) Maschinenbau, Mechatronik

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

Allgemeine Informationen

Branche

technische und sicherheitsorientierte Dienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

kontinuierlicher Bedarf
Anzahl ca. 150-200 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik und Mechatronik

Produkte und Dienstleistungen

technische und sicherheitsorientierte Dienstleistungen

Anzahl der Standorte

über 80 Niederlassungen bundesweit

Anzahl der MitarbeiterInnen

ca. 6.500 MitarbeiterInnen,
Konzern: über 21.000 MitarbeiterInnen

Jahresumsatz

2009: rund 840 Mio. Euro
Konzern: ca. 1,7 Mrd. Euro

Einsatzmöglichkeiten

Prüfwesen, Gutachtenwesen, Unfallanalytik
zusätzlich in den neuen Bundesländern:
Fahrerlaubniswesen

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, interne 8- bis 9-monatige Ausbildung mit „Training on the job“ gefördertem FH-Studium

Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

Auslandstätigkeit

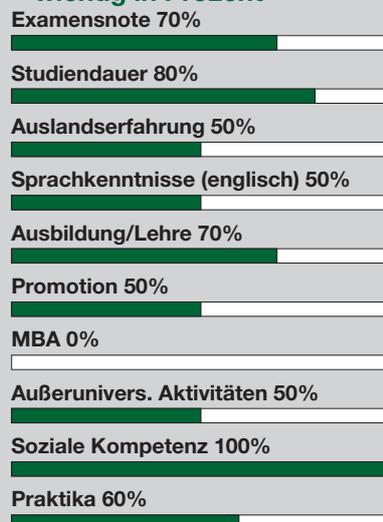
möglich, aber Bewerbung in der Regel direkt über die jeweilige Ausschreibung der Landesgesellschaft

Warum bei „DEKRA Automobil“ bewerben?

Bei der DEKRA Automobil GmbH arbeiten Sie in hohem Maße eigenverantwortlich und genießen gleichzeitig alle Vorzüge eines international agierenden Konzerns. Durch unsere dezentrale Struktur mit 82 Niederlassungen finden sie bei der DEKRA Automobil GmbH im gesamten Bundesgebiet Ihren Arbeitsplatz durch den Sie für die Sicherheit im Straßenverkehr mitverantwortlich sind. Als Dienstleistungsunternehmen steht bei uns der Mensch im Mittelpunkt allen Handelns. Neben regelmäßigen Weiterbildungsmöglichkeiten rekrutieren wir unsere Führungskräfte nahezu ausnahmslos aus den eigenen Reihen.

BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent



Sonstige Angaben

Kfz-Affinität, Teamfähigkeit, Interkulturalität

Du studierst und hast „Benzin im Blut?!“

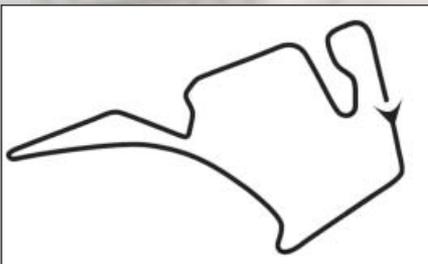
25 VIP Karten zu gewinnen

DTM – Hautnah erleben am

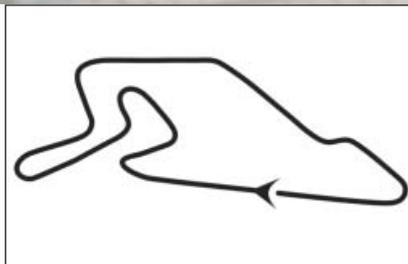
Qualifying-Samstag mit  **DEKRA** Automobil



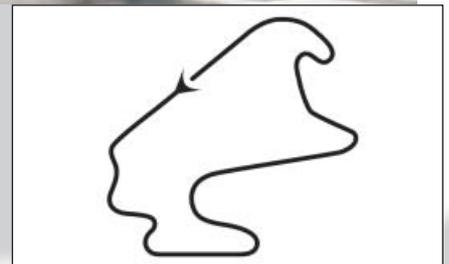
Wähle dein Wunsch-Event



Hockenheimring 16. Oktober 2010
Einsendeschluss 10.9.2010



Nürburgring 7. August 2010
Einsendeschluss 1.7.2010



Eurospeedway Lausitz 5. Juni 2010
Einsendeschluss 5.5.2010

VIP-Inklusivleistungen

- Führung durch das Fahrerlager
- Happy Hour mit Qualifying-Cocktail und Livekonzert
- Ansprache, Interview und Autogramme
- All Inclusive den ganzen Tag

So kannst du mitmachen:

Sende eine E-Mail unter Angabe des Namens, der Hochschule, der Studienrichtung, des aktuellen Semesters und des Wunsch-Events an „gewinnspiel@campushunter.de“.

Rechtliche Hinweise

Teilnahmeberechtigt sind alle Studierenden über 18 Jahren. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen, es entscheidet das Los. Die Gewinner werden zirka 4 Wochen vor der Veranstaltung bekannt gegeben und per E-Mail benachrichtigt.

The AIX is back

Das Aixtreme Racing Team rund um den Projektleiter Eugen Neu hat ein klares Ziel:

Den besten AIX aller Zeiten bauen!



➤ Nachdem im August 2009 die sportliche Saison mit einer anständigen Party in Hockenheim abgeschlossen wurde, ging es für das Aixtreme Racing Team an das Aufarbeiten der vergangenen Ereignisse. Leider war es uns auch 2009 im zweiten Anlauf nicht gelungen, das wahre Potential unseres Fahrzeugs, dem AIX-FS-609, zu zeigen. Daher wurden zunächst die Ergebnisse der Tests und Wettbewerbe nochmals analysiert. Aus den Erkenntnissen wurden einige Nachsaisontests abgeleitet bei denen weitere Daten gewonnen und die Schwachstellen der 2009er Konstruktion herausgearbeitet wurden. Mit diesem Wissen konnte das Team anschließend notwendige Änderungen für die Saison 2010 ableiten und im Lastenheft festschreiben.



Während der Konzeptphase zu Anfang des Wintersemesters wurden dann die übrigen Komponenten des 609 auf den Prüfstand gestellt, denn allen war klar: Im dritten Jahr soll es keine Kompromisse mehr geben.



Im November wurde dann mit viel Show und Nebel der AIX-FS-609 beim Sponsorevent offiziell in den Ruhestand geschickt und das Kick-Off für die Saison 2010 gegeben.

In stimmungsvoller Umgebung bot sich hier nochmal allen Partnern des Teams die Gelegenheit die Menschen hinter dem Projekt kennenzulernen und den Aixtreme Racing-Spirit zu erleben. Außerdem präsentierte das Team das technische Konzept für 2010. Der Abend klang mit zahlreichen guten Gesprächen bei kleinen Snacks und Getränken aus.

Der technische Leiter des AIX-FS-610, Timo Jeitner, über den Formula Student Wettbewerb:

campushunter.de: „Ihr habt euch für die Saison 2010 viel vorgenommen. Fasse doch noch mal kurz die wesentlichen Ziele des Teams zusammen!“

Timo Jeitner: „Nun ja, die Ziele des Teams für 2010 lassen sich im wesentlichen in drei Gruppen unterscheiden: organisatorische Ziele, technische Ziele und sportliche Ziele. Auf organisatorischer Ebene wollen wir die Teamstruktur an die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge anpassen. Außerdem werden wir die interne und externe Kommunikation insbesondere gegenüber Sponsoren verbessern. Hier ist es im letzten Jahr teilweise zu Verstimmungen gekommen. An dieser Stelle geloben wir Besserung.“

„Technisch gilt das globale Ziel der Massenreduktion. Für 2010 planen wir mit einem Fahrzeuggewicht von 230 kg. Das entspricht einer Reduktion um 20%.“

„Auf sportlicher Ebene steht ganz klar eine weitere Verbesserung der Ergebnisse bei allen Einzeldisziplinen an. Im gesamten Wettbewerb peilen wir eine Platzierung unter den Top 20 an.“



campushunter.de: „Das ist ein sehr ganzheitlicher Ansatz. Der eine oder andere hätte bei einem Konstruktionswettbewerb sicherlich eine stärkere Konzentration auf technische Aspekte erwartet.“

Timo Jeitner: „Das ist sicherlich richtig, aber der Umfang des Wettbewerbs erfordert einen ganzheitlichen Ansatz. Eine der größten Herausforderungen des Formula Student Wettbewerbs ist auch gar nicht die Technik, sondern das Teammanagement. Hier gilt es, 40 einzelne Individuen mit sehr wenig bis gar keiner Projekterfahrung zu einem schlagkräftigen Team zusammen zu schweißen.“



campushunter.de: „Das heißt Formula Student ist gar kein reiner Konstruktionswettbewerb?“

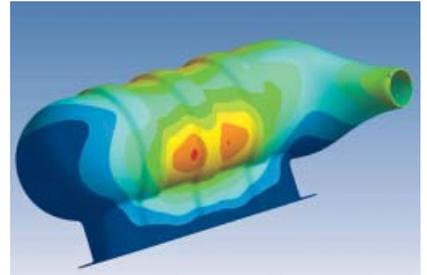
Timo Jeitner: „Das sowieso nicht. Der Wettbewerb selbst besteht sowohl aus technischen als auch aus wirtschaftlichen Fragestellungen. Das meine ich aber nicht.“

Im realen Teamalltag nehmen wirtschaftliche Aspekte und Projektmanagement mindestens soviel Zeit ein wie die Technik. Wir bauen reale Autos und brauchen deshalb reales Geld. Dieses werben wir beispielsweise bei Sponsoren ein. Das ist ein ganz anderer Businesscase als der, der im Wettbewerb gefordert wird. Daneben gilt es, das Gesamtprojekt im Auge zu behalten, da ja auch reale Termine eingehalten werden müssen.“

campushunter.de: „Kommen wir noch mal auf die technischen Aspekte zurück. Der AIX-FS-610 erhebt den Anspruch, der beste AIX aller Zeiten zu werden. Das sind große Worte. Wie begründet Ihr diese Aussage?“

Timo Jeitner: „Zum ersten über die reinen technischen Daten. Mit den angepeilten 230 kg liegen wir 20% unter allem was wir bisher realisiert haben. Unser neuer Ansaugtrakt wird die Motorleistung über die 90 PS-Grenze schieben und einige weitere Maßnahmen steigern die Effizienz des gesamten Fahrzeugs.“

Der zweite Grund der positiv stimmt ist die Lernkurve des Teams und die akribische Arbeitsweise, mit der sich jeder Einzelne seiner Aufgabe widmet. In der Vergangenheit haben immer die Systeme Probleme bereitet, bei denen im Vorfeld nicht so viel Aufwand in die Details gesteckt wurde. Dieses Jahr haben wir keine solchen Systeme. Außerdem nutzen wir die Möglichkeiten der Simulation sehr viel intensiver. Daher bin ich zuversichtlich, dass die Erprobung des 610 zügig abgeschlossen werden kann und wir uns dieses Jahr endlich auf die Feinabstimmung konzentrieren können.“



Der zweite Grund der positiv stimmt ist die Lernkurve des Teams und die akribische Arbeitsweise, mit der sich jeder Einzelne seiner Aufgabe widmet. In der Vergangenheit haben immer die Systeme Probleme bereitet, bei denen im Vorfeld nicht so viel Aufwand in die Details gesteckt wurde. Dieses Jahr haben wir keine solchen Systeme. Außerdem nutzen wir die Möglichkeiten der Simulation sehr viel intensiver. Daher bin ich zuversichtlich, dass die Erprobung des 610 zügig abgeschlossen werden kann und wir uns dieses Jahr endlich auf die Feinabstimmung konzentrieren können.“

campushunter.de: „Wo können wir euch in Aktion sehen?“

Timo Jeitner: „Wir werden dieses Jahr beim FSG in Hockenheim und beim FSA in Melk, Österreich an den Start gehen. Die Termine sind für Hockenheim der 4. – 8. August 2010 und für Melk der 11. – 14. August 2010.“



Näheres unter:

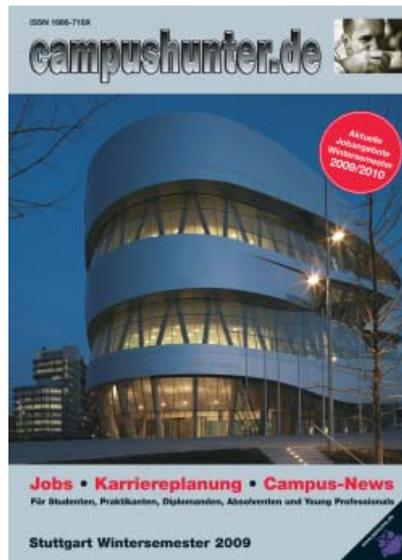
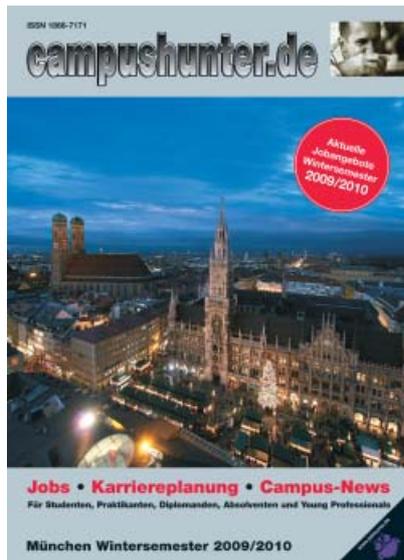
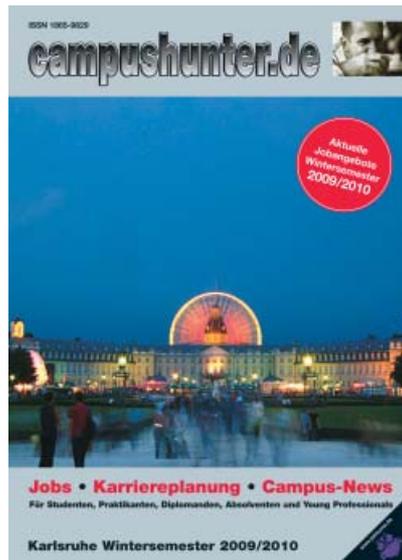
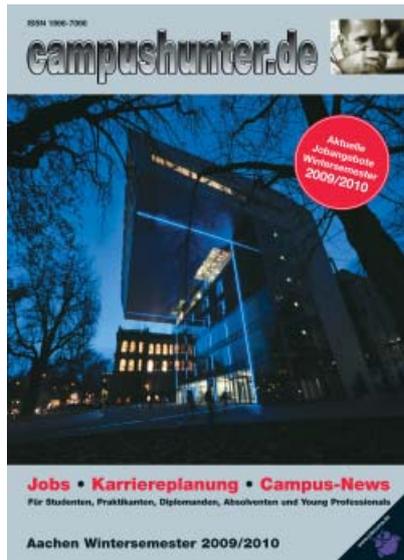
www.aixtremerracing.fh-aachen.de

campushunter.de



Regional

Wir sind für Sie vor Ort ...



Kontakt Marketingleitung:

Heike Groß
Haberstraße 17
69126 Heidelberg
Tel.: 06221 / 798-902
Fax: 06221 / 798-904
heikegross@campushunter.de
www.campushunter.de

campushunter®.de ist
ein Verlagsobjekt von

:GO DIGITAL:
Digitaler Medien-Service Rhein-Neckar GmbH



Hamburg _____
Berlin _____
Braunschweig _____
Bochum _____
Köln _____
Dresden _____
Erlangen-Nürnberg _____
Kaiserslautern _____
Frankfurt _____
Darmstadt _____

KOMPAKT

Wir sind für Sie vor Ort ...

MAHLE Traineeprogramm mit internationalem Fokus



Ihr Studium haben Sie erfolgreich abgeschlossen. Erste Auslandserfahrung gesammelt – und idealerweise auch schon im Automotive-Bereich gearbeitet. Jetzt wollen Sie zeigen, was Sie draufhaben. Herausforderungen meistern und an ihnen wachsen. Und – klar, auch das – gutes Geld dafür bekommen. Können Sie! Wenn Sie bei MAHLE als Trainee einsteigen.

Willkommen beim Weltmarktführer!

Der MAHLE Konzern zählt zu den 30 größten Automobilzulieferern und ist der weltweit führende Hersteller von Komponenten und Systemen für den Verbrennungsmotor und dessen Peripherie. Rund 45.000 Mitarbeiter an über 100 Produktionsstandorten und in acht Forschungs- und Entwicklungszentren engagieren sich mit Leidenschaft dafür, die automobilen Mobilität der Zukunft aktiv mitzugestalten.

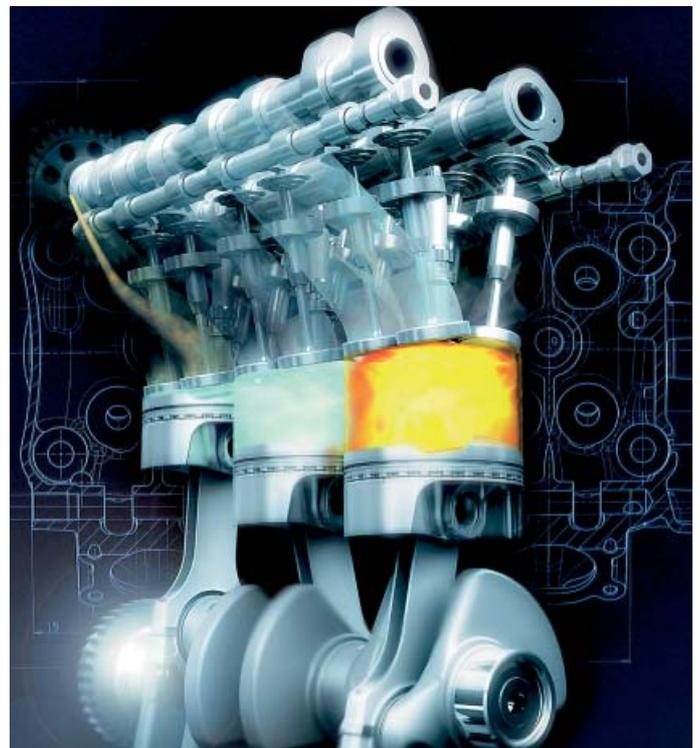
Echte Perspektiven in einem internationalen Netzwerk

Wir bieten Ihnen ein individuell gestaltetes Traineeprogramm (15 bis 18 Monate). Komplexe Aufgaben in unterschiedlichen Fachbereichen. Traineeprojekte zu konzernübergreifenden Themenstellungen. Einsätze an verschiedenen Standorten – auch im Ausland. Frühe Übernahme von Verantwortung. Intensive Betreuung durch Mentoren aus dem Fachbereich und der Personalentwicklung. Regelmäßiges Feedback über Ihre persönliche und fachliche Entwicklung. Gezielte Trainings- und Personalentwicklungsmaßnahmen. Ein einzigartiges Netzwerk von aktiven und ehemaligen Trainees. Kurz: vielfältige Herausforderungen, ein hoher Grad an Eigenverantwortung, große Gestaltungsmöglichkeiten und internationale Zukunftsperspektiven, die Ihnen nur ein Global Player bieten kann.

Ihr Background

Ein überdurchschnittlicher Studienabschluss. Umfassendes fachliches Know-how – auch durch einschlägige Praktika, idealerweise im Automotive-Bereich. Mindestens 6 Monate Auslandserfahrung.

Sehr gutes Englisch (klar, wir sind ein internationaler Konzern). Mobilität. Strukturiertes Denken. Kommunikationsstärke. Teamgeist. Engagement. Lust, im internationalen Umfeld zu arbeiten. Und natürlich: **Begeisterungsfähigkeit für die Faszination Motor.** ➔



Steil nach oben

Vom Trainee zum technischen Assistenten des Vorsitzenden der MAHLE Konzern-Geschäftsführung



Sebastian Ewert entschied sich nach seinem Maschinenbau-Studium für einen Einstieg bei MAHLE im Rahmen des Internationalen Traineeprogramms. Hier berichtet er über seine Erfahrungen, seine Aufgaben als Entwicklungsingenieur in der Zentralen Vorausbildung und seine heutige Position als technischer Assistent des Vorsitzenden der Konzern-Geschäftsführung.

Während meines Maschinenbau-Studiums mit Vertiefungsrichtung Energietechnik/Verbrennungsmotoren an der RWTH Aachen engagierte ich mich auch im Formula Student Rennteam Ecurie-Aix – eine echte Chance, die Theorie in die Praxis umzusetzen und erste Projekterfahrungen zu sammeln. Insbesondere die Wettbewerbe in England und den USA waren für mich als Projektleiter „Motor“, Teamleiter und Fahrer ein besonderes Erlebnis.

Im Formula Student Team hatte ich dann auch den ersten Kontakt zu MAHLE: Ziel war, einen Motor zu entwickeln, der die Gesamtkompetenz des Unternehmens herausstellte. Ich stand in regem Dialog mit MAHLE, um die praktischen Erfahrungen des Rennteams in die Entwicklung des 3-Zylinder-Rennmotors einfließen zu lassen. Über die Auslegung des Ansaug- und Abgastrakts dieses Motors habe ich dann auch meine Studienarbeit geschrieben. Und um entsprechende Auslandserfahrung zu sammeln, absolvierte ich ein Praktikum im MAHLE Werk Australien.

Nach dem Studium stieg ich bei MAHLE als Trainee in der Zentralen Vorausbildung ein. Ich wurde sehr offen und herzlich aufgenommen. Meine erste Herausforderung war die Vorbereitung eines Projekts

zur Erzielung niedrigster Diesel-Abgasemissionen durch innovative MAHLE Abgasrückführungstechnologien. Es folgten ein Auslandsaufenthalt bei MAHLE Powertrain in Großbritannien und ein dreimonatiger Einsatz im MAHLE Präsenzbüro eines Kunden am Standort Wolfsburg, der mir tiefe Einblicke in den Vertrieb gewährte.

Nach meiner Traineezeit arbeitete ich zunächst als Entwicklungsingenieur am Niedrigst-Emissions-Projekt weiter – u. a. mit Prüfstandsversuchen, Ergebnisanalysen und der Unterstützung bei der Projektleitung. Heute bin ich technischer Assistent des Vorsitzenden der MAHLE Konzern-Geschäftsführung und beschäftige mich mit interner und externer Kommunikation mit dem Fokus auf Technik. Zu meinen Aufgabenschwerpunkten zählen u. a. die Vorbereitung und Durchführung von Präsentationen, Strategiemeetings und fachlichen Diskussionen, die Mitwirkung im Redaktionsteam des MAHLE Mitarbeitermagazins, die Unternehmensrepräsentation bei Veranstaltungen, die Marktbeobachtung und Recherchen zu aktuellen Themen. In meiner Tätigkeit sehe ich eine wichtige und interessante Herausforderung, die meinen Horizont erweitert und mir wertvolle Erfahrungen und Kontakte ermöglicht.

Was mir am MAHLE Traineeprogramm besonders gefallen hat? Zunächst natürlich die internationale Ausrichtung: Jeder Trainee kann an ausländischen Standorten internationale Konzernluft schnuppern. Und man baut sich ein wertvolles Netzwerk auf und eignet sich bereichsübergreifendes Wissen an, auch weil sich die Trainees aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen regelmäßig treffen.

Mein Tipp für Absolventen: Wichtig beim Start ist, Begeisterung für die Arbeit in einem internationalen Unternehmen mitzubringen. Man sollte sich auch nicht nur seiner Stärken und Schwächen bewusst sein, sondern immer die gewünschte berufliche Orientierung im Auge behalten. Mein persönliches Erfolgsrezept: Der beste Weg, erfolgreich zu sein, ist Spaß zu haben an dem, was man tut!



Hier sehen Sie drei Global Player des internationalen Traineeprogramms bei MAHLE

Vielfältige Einstiegschancen

Entweder in technischen (z. B. mit Schwerpunkt Forschung und Entwicklung, technischer Vertrieb, Produktion, Qualitätsmanagement) oder in kaufmännischen Unternehmensbereichen (z. B. mit Schwerpunkt Finanzen/Controlling, Einkauf, Logistik, Personalmanagement).

Ihr nächster Schritt zum Karrierestart

Schicken Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen in elektronischer Form oder konventionell per Post an die MAHLE International GmbH, Abteilung CDP, Pragstraße 26–46, 70376 Stuttgart. ■



www.jobs.mahle.com oder bei

Katia Seubert, Tel. 0711-501 13254 bzw. trainee@mahle.com.

Wir freuen uns drauf, Sie kennenzulernen.



LEISTUNG IST UNSER ANTRIEB. UND IHRER?

EINE TREIBENDE KRAFT: DER MAHLE DOWNSIZING-MOTOR.

Wer Entscheidendes bewegen will, braucht eine Vision. Und dazu Mut, Ausdauer und Biss. Wenn dann noch das Umfeld stimmt und das Team das richtige ist, werden aus innovativen Ideen ehrgeizige Projekte und überzeugende Lösungen. Eine davon sehen Sie hier: den MAHLE Downsizing-Motor – eine eindruckliche Demonstration, dass die Energieeinsparung und damit Emissionsreduktion um bis zu 30 % im Verbrennungsmotor schon heute machbar ist. Und weil wir uns nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen wollen und die Zukunft voller Herausforderungen ist, brauchen wir noch mehr gute Leute. Menschen, die denken wie wir. Und die gemeinsam mit uns mehr bewegen wollen – ob in der Entwicklung, der Konstruktion, der Produktion oder im Vertrieb. In diesem Sinne: willkommen beim Weltmarktführer, in einem unserer 8 Forschungs- und Entwicklungszentren, in einem unserer 100 Produktionsstandorte für Motorenteile und Filter, als einer unserer rund 45.000 Mitarbeiter. Mehr Infos und Online-Bewerbung: www.jobs.mahle.com

MAHLE

Driven by performance

Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner finden Sie in den jeweiligen Stellenausschreibungen unter www.jobs.mahle.com

Anschrift

Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart

Telefon/Fax

Telefon: 0711-501 0

Internet

www.mahle.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.jobs.mahle.com

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Schicken Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen in elektronischer Form oder konventionell per Post an die MAHLE GmbH, Personalabteilung, Pragstrasse 26-46, in 70376 Stuttgart. Wir freuen und drauf, Sie kennenzulernen.

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja, interessierten Studenten und Studentinnen bieten wir zahlreiche Praktika im kaufmännischen und technischen Bereich an.

Diplomarbeit/Abschlussarbeiten?

Studierende haben die Möglichkeit kaufmännische oder technische Abschlussarbeiten zu verfassen. Eigene Themenvorschläge können gerne eingebracht werden.

Duales Studium? Ja,

- Bachelor of Engineering – Studiengang Mechatronik
- Bachelor of Arts – Studiengang BWL – Industrie
- Bachelor of Engineering – Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen
- Bachelor of Engineering – Studiengang Maschinenbau
- Bachelor of Science – Studiengang Wirtschaftsinformatik

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

Allgemeine Informationen

Branche

Automobilzulieferer

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

v. a. Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen

Produkte und Dienstleistungen

Kolbensysteme, Zylinderkomponenten, Ventiltriebssysteme, Luftmanagement- und Flüssigkeitsmanagement-Systeme

Anzahl der Standorte

Weltweit 100 Produktionsstandorte sowie acht Forschungs- und Entwicklungszentren in Stuttgart, Northampton, Detroit (Farmington Hills, Novi), Tokio (Kawagoe, Okegawa), Shanghai und São Paulo (Jundiaí).

Anzahl der MitarbeiterInnen

Rund 45.000 engagierte Mitarbeiter (2008)

Jahresumsatz

In 2008 5 Mrd. EURO

Einsatzmöglichkeiten

u. a. Forschung und Entwicklung, Produktion, technischer Vertrieb, Konstruktion, Qualitätsmanagement, Controlling, Personalmanagement

Einstiegsprogramme

Internationales Traineeprogramm, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Je nach Bedarf jederzeit

Auslandstätigkeit

Während des Internationalen Traineeprogramms ist ein Auslandsaufenthalt sogar vorgesehen.

Einstiegsgehalt für Absolventen

branchenüblich

Warum bei Mahle bewerben?

Sie sind fasziniert von der Fahrzeugtechnik. Wollen Herausforderungen meistern und an ihnen wachsen. Gute Arbeit abliefern. Und – klar, auch das – gutes Geld dafür bekommen. Aber damit nicht genug. Sie wollen mehr. Perspektiven zum Beispiel. Dann steigen Sie doch gleich beim Weltmarktführer ein. Als führender globaler Entwicklungspartner der Automobil- und Motorenindustrie bieten wir Ihnen die Möglichkeit dazu, ein Teil der MAHLE Gruppe zu werden.

BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 80%



Studiendauer 80%



Auslandserfahrung 100%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 20%



Promotion 10%



MBA 20%



Außerunivers. Aktivitäten 70%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 100%



Sonstige Angaben

Für das Internationale Traineeprogramm bringen Sie außerdem mit:

- Begeisterung für Motorkomponenten und -peripherie ... kurz: Benzin im Blut.
- Innovationskraft
- Engagement und Initiative
- Kommunikationsfähigkeit
- Teamgeist

FSG Inside



Foto: campushunter.de

Die Ehrenamtlichen und ihre Motivation

campushunter.de: War die Gründung der Formula Student Germany nicht ein sehr mutiger Schritt?



Hannig: Ja und nein! Für uns als ehemalige Teammitglieder war es eine riesige Chance und das Schönste, was uns passieren konnte. Was es inhaltlich zu tun gab, wussten wir. Mit dem VDI als starken Partner und insbesondere Dr. Vollrath haben wir die finanzielle Seite gemeinsam schneller und nachhaltiger lösen können. So konnten wir uns auf die Inhalte konzentrieren.



Vollrath: Ich möchte ergänzen, dass die jungen Herren auf jeden Fall eine Menge investiert und damit das Risiko mitgetragen haben. Vielleicht nicht durch direktes finanzielles Engagement aber allein durch den unschätzbaren Einsatz an Zeit und Energie.

campushunter.de: Wenn Sie auf das Erreichte zurückblicken, sind Sie zufrieden nach fünf Jahren Aktivität und vier Events?



Mazur: Auf jeden Fall. Wir haben es geschafft, die Welle der Formula Student weiter zu tragen und die Begeisterung in Deutschland zu verbreiten. Aber es bleibt für uns immer noch vieles zu tun und zu verbessern.



Vollrath: Um das mal deutlich zu sagen, das Ganze ist erfolgreicher, als wir Seitens des VDI erwartet hatten. Daher dürfen wir sehr zufrieden sein.

campushunter.de: Was ist denn der Haupt-Erfolgsfaktor gewesen aus Ihrer Sicht?



Röske: Aus meiner Sicht, und damit spreche ich wohl für uns alle, waren es drei Dinge: Erstens die Kontakte, das breite Netz-

werk und die Marke des VDI, durch die wir breite Unterstützung gewinnen konnten. Zweitens die Kontakte zu den Teams, die wir Ehemalige fast alle noch persönlich kannten, und unsere inhaltliche Expertise. Die ersten beiden Gründe kann man auch in einem Wort zusammenfassen: Partnerschaft. Und der dritte Faktor war und ist es heute noch unsere gemeinsame Begeisterung für das Thema.



Kötke: Vielleicht das Wichtigste für die Teams war allerdings unsere eigene Erfahrung als Teammitglieder. Wir wussten, was wir tun. Dabei handelte es sich um ganz einfache Dinge. Wir waren der erste Wettbewerb, auf dem man zu Fuß vom Zeitplatz und zurück laufen konnte und man kann bei uns Tag und Nacht lang an den Autos arbeiten. Wir sind der erste Wettbewerb gewesen, bei dem es W-Lan gab und Video-Streams.

campushunter.de: Aber die Zeit ihrer eigenen Teilnahme ist ja nun schon etwas her. Droht nicht die Gefahr, den Blick für die Bedürfnisse der Teams zu verlieren?



Hannig: Dieser Gefahr sind wir uns bewusst. Aber dem steuern wir entgegen. Erstens: Wir verjüngen ständig unser Team. Aus dem ehemaligen Steering Committee sind mittlerweile drei Leute ausgeschieden und wir haben 6 neue jüngere berufen. Das bringt neue Ideen und neue Gedanken ein. Zweitens: Kritikfähigkeit ist ein Grundsatz unserer Truppe. Wir bitten die Teams, uns Feedback zur Wettbewerbsorganisation zu geben. Diese Anregungen werten wir aus und arbeiten sie dann ab. Und wir informieren die Teams, wie wir auf ihre Anmerkungen eingegangen sind, also was wir verändert haben. Sozusagen Feedback vom Feedback. Darüber hinaus laden wir Teamvertreter einmal im Jahr zu einem Round Table Gespräch ein, um uns direkt und persönlich auszutauschen. →

campushunter.de: Sie haben mit einem Steering Committee als einziges „Organ“ angefangen. Mittlerweile gibt es ein kleineres Board, den Vorstand, und ein größer gewordenen Executive Committee mit den Bereichsleitern. Und außerdem noch das Operative Team der Abteilungsleiter. Klingt ein bisschen nach „Pöstchenschuberei...“?



Hannig (lacht): Ja, Flug-Schildkrötenzüchterverein mit Maschendrahtzaun-Vorstand. Nein, Spaß beiseite. Eines muss man sich klarmachen. Die Formula Student Germany ist ein großes mittelständisches Unternehmen. Wir sind mit allen Funktionen in Summe mehr als 330 aktive Personen. Der Unterschied zum Unternehmen ist, dass wir nur für 7 Tage operativ arbeiten und das als non-profit-Organisation. Vor Ort müssen wir extrem schnell entscheiden können. Das geht nur mit klaren Verantwortlichkeiten. Das Operative Team sind die Abteilungsleitungen. Hier werden Entscheidungen getroffen. Wenn das Thema mehrere Abteilungen eines Bereiches betrifft, entscheidet der Vertreter oder die Vertreterin des Executive Committees, die Bereichsverantwortung. Erst wenn es mehrere Bereiche betrifft wird es ein Board-Thema. Das bedeutet, dass wir Verantwortung klar delegieren. Andersrum, wenn wir als Board eine Vorgabe machen, dann können wir 100% sicher sein, dass sie umgesetzt wird, ohne uns um die Einzelheiten kümmern zu müssen.



campushunter.de: Wie muss man sich das vorstellen, wie managen sie das?



Kötke: An jedem Eventtag gibt es ein Briefing für die Führungsmannschaft, also das gesamte Board, das Executive Committee und das Operative Team. Immer um 22.00 Uhr setzen wir uns zusammen, gehen den gelaufenen Tag durch und besprechen den nächsten. Konkrete Aufgaben und Probleme werden von den für die Bereiche verantwortlichen Bereichs- und Abteilungsleitern in interdisziplinären Kleingruppen übernommen und gelöst. Während des ganzen Events stehen wir permanent in Funkkontakt. So können wir trotz der großen Eventfläche schnell Entscheidungen treffen. Das hat sich bewährt. Ein Beispiel: Letztes Jahr stand am Donnerstag morgen ein Team aus Portugal vor den Toren, das nicht angemeldet war und uns

sagte: Wir haben alles dabei, können wir mitmachen? Wir haben dann geklärt, dass wir es zulassen, wie viele Punkt-abzüge sie bekommen, bzw. dass sie beispielsweise beim Cost Event nur ohne Punkte mitmachen können, wegen fehlender Zeit zur Analyse des Cost Reports und wegen anderer fehlender Dokumente, welchen Boxenplatz sie bekommen, welche Sicherheitsfragen wir zum Wagen klären müssen, die Teilnahmebedingungen mit der Versicherung geklärt und für das Scrutineering. Und nach genau 2 Stunden war das Team voll integriert und in der Box installiert. Das hat uns gezeigt, dass unsere Organisation extrem gut funktioniert.



Röske: Aber hier sollten wir klar machen, dass das eine absolute Ausnahme war, weil ein Team nicht erschienen ist und erst einen Tag vorher abgesagt hat! Nicht dass das Beispiel Schule macht!



Vollrath: Ich möchte an der Stelle ergänzen, dass die Formula Student Germany wesentlich umfangreicher geworden ist. Nicht nur durch die Anzahl der Teams, sondern auch durch unsere eigenen Ansprüche. Wir haben die Organisation dem Bedarf angepasst und werden das auch weiterhin tun.

campushunter.de: Mit der Arbeit auf dem Event ist es ja nicht getan. Wie läuft das denn während des Jahres?



Mazur: Das Executive Committee hält monatlich eine Telefonkonferenz ab, in der wir die wichtigsten Themen abarbeiten. Zusätzlich treffen wir uns etwa 4 mal im Jahr persönlich. Das gleiche passiert dann entsprechend der Notwendigkeit in den einzelnen Arbeitsgruppen/Bereichen. Darüber hinaus findet kurz nach dem Event ein Operative Team Meeting statt. Hier machen wir gemeinsam Manöverkritik und legen die Grundlagen für das nächste Jahr fest. Wir sind bereits jetzt voll in der Vorbereitung für 2010. Zusätzlich treffen wir uns regelmäßig nur mit dem Board und besprechen Punkte, die im kleineren Kreis effektiver zu entscheiden sind bzw. auch im kleinen Kreis bleiben sollten, beispielsweise Personalfragen.

campushunter.de: Ein gutes Stichwort. Die Zusammensetzung der Mannschaft hat sich ja auch schon deutlich verändert, wie machen Sie das?



Mazur: Ja, mittlerweile sind in der Führungsmannschaft nicht nur Ehemalige von zwei Teams vertreten, sondern von sieben. Und aus drei Nationen. Wir sind stolz darauf, dass uns die Begeisterung verbindet und alle, die bei uns mitmachen, haben ein Leuchten in den Augen, wenn sie über die Formula Student reden. Und dieses Leuchten setzen alle in Einsatz für die Sache um. Bisher melden sich Interessierte bei uns und fragen an, ob sie bei der Organisation mithelfen können. Meist beginnen sie dann als „einfaches“ Redshirt. Wenn sie sich bewähren und sie zu uns passen, das Engagement und der Teamgeist an erster Stelle stehen, dann erhalten sie mehr Verantwortung. Dieses Vorgehensweise hat sich sehr bewährt, was wir gerade nun, da unser Team stark vergrößert wird, feststellen konnten. Um weiteren Personalbedarf zu decken werden wir nun auch beginnen, Stellen auszuschreiben.

campushunter.de: Welche Voraussetzungen gibt es neben dem persönlichen Engagement für die Mitarbeit?



Kötke: Ein Mitglied des Führungsteams darf natürlich nicht mehr in einem Team aktiv sein. Wir wollen jeden Interessenskonflikt vermeiden. Juror kann man sogar frühestens 2 Jahre nach verlassen eines Teams und entsprechender beruflicher Entwicklung werden. Außerdem gibt es die ganz eindeutige Regel der Ehrenamtlichkeit. Niemand, unser Eventmanager Daniel Mazur ausgenommen, wird für die Tätigkeit entlohnt. Und darf sich auch nicht durch dritte Parteien entlohnen lassen.

campushunter.de: Warum diese strikte Fokussierung auf das Ehrenamt?



Röske: Es geht schlicht um Glaubwürdigkeit und Neutralität. Die Teams müssen überzeugt sein, dass wir alle gleich behandeln. Es kommt ja auch vor, dass ein Sponsor, der uns und ein Team unterstützt, sich beschwert, wieso sein Team nicht teilnehmen kann. Als Ehrenamtliche können wir diesem Druck mit breiter Brust begegnen.



Hannig: Hier möchte ich eine Lanze für unsere Sponsoren brechen! Das ist ein einziges Mal vorgekommen, und nachdem wir erklärt haben, dass wir darauf keinen Einfluss nehmen werden und auch warum, war das sofort geklärt. Wir haben eine extrem gute Partnerschaft mit den Sponsoren und sind dankbar für das beispiellose Engagement, mit dem sie uns und die Teams unterstützen. Insbesondere die Tatsache, dass die Sponsoren hochrangige Vertreter zum Event schicken, demonstriert ihre große Wertschätzung für die Teams.

campushunter.de: Versuchen die Sponsoren anderswo Einfluss zu nehmen, bei Ergebnissen zum Beispiel?



Röske: Bei Ergebnissen ganz klar Nein. Da sind wir vielleicht manchmal schon fast übervorsichtig. Wir setzen Juroren so ein, dass möglichst wenig Juroren Teams bewerten, die durch ihr Unternehmen gefördert werden. Auf diese Weise vermeiden wir selbst unerschwellige Unfairness. Denn Fairness ist ein absoluter Grundsatz für uns.



Vollrath: An anderen Stellen nehmen die Sponsoren aber natürlich Einfluss. Und den wollen wir ja auch. Tim Hannig hat vorhin von den Anregungen gesprochen, die wir von den Teams bekommen. Wir führen in Hockenheim auch regelmäßig eine Gesprächsrunde mit den Sponsoren, um deren Vorschläge aufzunehmen. Alle haben schließlich Ideen, und oft sind diese auch sehr gut.

campushunter.de: Die Formula Student Germany hat viele hochkarätige Sponsoren. Es könnte der Eindruck entstehen, dass die FSG in Geld schwimmt. Wie steht es damit?



Kötke: Das gesamte Event kostet sehr viel Geld, mehrere hunderttausend Euro. Dies finanzieren wir über ein gemeinsames Budget vom VDI und dem Verein. Dabei werden viele der Leistungen direkt von den Sponsoren erbracht und verrechnet. Nebenbei sind wir ja auch ein eingetragener Verein, ebenso wie der VDI. Wirklich Ergebnis machen dürfen wir daher gar nicht. Aber wenn es ein bisschen weniger knapp wäre am Ende des Jahres, dann könnte ich schon etwas ruhiger schlafen!



Mazur: Ich möchte dazu auch etwas anmerken. Viele denken, es sei mit der Miete in Hockenheim getan, aber es sind vor allem die kleinen Dinge, die sich summieren. Nur für die Tribünen, die wir ja extra aufbauen müssen, geben wir mehr als 40 Tausend Euro aus. Bei uns gibt es für jeden Teilnehmer ein Event-T-Shirt. Das kostet fertig gedruckt ca. 10 Euro. Bei 1900 Teilnehmern sind das schnell knapp 20 Tausend Euro. Natürlich gäbe es Potential, zu sparen, aber das würde die Qualität senken. Jedes Jahr diskutieren wir wieder, ob wir das T-Shirt weglassen, aber jedes Jahr kommen wir zu dem gleichen Ergebnis: Wenn es irgend geht, dann machen wir es, denn die Teams lieben diese T-Shirts.

campushunter.de: Und das Ganze geht tatsächlich ohne Bezahlung von Gehältern?



Kötke: Nein, das haben wir auch nie behauptet. Unser Eventmanager Daniel Mazur lebt von der Organisation und Planung der Veranstaltung. Anders wäre die ganze Arbeit nicht leistbar. Außerdem müssen wir beispielsweise die Security bezahlen. Diese ist bei Großveranstaltungen gesetzlich vorgeschrieben. Leider können wir nicht für alles Freiwillige einsetzen. ➔





campushunter.de: Gibt es manchmal Frust und Schwierigkeiten bei der Arbeit im Board?



Volrath: Den größten Frust bereitet mir immer noch, dass es die FSG nicht gab als ich studiert habe! Aber natürlich gibt es manchmal schwierige Situationen. Wir müssen sehr genau planen und überlegen, an welcher Stelle wir die knappen Mittel einsetzen und wo nicht. Da gibt es schon unterschiedliche Meinungen. Außerdem haben wir die Verantwortung, die gesamte Organisation zu führen, zu Höchstleistungen zu motivieren und ganz wichtig, das Team zu strukturieren und zu besetzen. Das ist ein sensibles Thema, vor allem, da wir es ja mit Ehrenamtlichen zu tun haben. Wenn uns einer „kündigt“, dann ist er nicht arbeitslos, sondern hat mehr von seiner Freizeit für sich.



Röske: Am häufigsten diskutieren wir über Themen, die auch die Teams am meisten beschäftigen. Zum Beispiel die Zulassungsregeln für die Anmeldung oder die Vergabe der Startplätze. Das ist das heikelste Thema und es gibt keine offensichtliche klare Antwort. Das beschäftigt uns auch deswegen so sehr, weil wir es hier nicht allen recht machen können.

campushunter.de: Sie machen ja wieder einiges Neues dieses Jahr. Worauf können sich die Teams denn 2010 freuen?



Volrath: Die größte und präsenteste Neuerung ist natürlich die Formula Student Electric (FSE), der weltweit erste Wettbewerb für Fahrzeuge mit rein elektrischen Antrieben. Hier sehen wir eine extrem spannende Zukunft für die Formula Student. Diese Erweiterung des erfolgreichen FSG Konzeptes ist ein Quantensprung. Aber auch für die Verbrennermotoren gibt es Änderungen und Weiterentwicklungen.



Kötke: Auch im klassischen Formula Student Event für Verbrennungsmotoren haben wir 2010 Neuerungen eingeführt. Zum Beispiel haben wir das Registrierungsprozedere angepasst. Für die Teams gab es einen Regel-Test. Erst wer diesen erfolgreich abgeschlossen hatte, bekam einen Startplatz für das Event 2010. 123 Teams aus aller Welt haben versucht sich anzumelden und um die 78 Startplätze gekämpft. Die am besten vorbereiteten Teams haben die 15 Regel-Fragen in 2 Minuten beantwortet, das 78. Team hat knapp 10 Minuten gebraucht. Insgesamt ist der Prozess so fairer und transparenter geworden.

campushunter.de: Die Formula Student Electric hat bei den Teams eingeschlagen wie eine Bombe. Musste die Anzahl der zugelassenen Teams nicht sogar erhöht werden?



Mazur: Das stimmt. Vorgesehen waren 12 Teams. Nachdem sich 26 Teams angemeldet haben, wurde die Anzahl der Startplätze auf 18 erhöht. Das breite Interesse und das große Engagement der Studenten für diese neue Herausforderung beeindruckt uns sehr.



Hannig: Die Formula Student Electric wird 2010 vollständig in das Event in Hockenheim integriert. Wir sind überzeugt, dass das Konzept breit angenommen wird. Und das wird uns vor zentrale Herausforderungen stellen. Das gilt natürlich auch international. Wir hoffen, dass es uns gelingt, andere Wettbewerbe weltweit zu überzeugen, das electric-Reglement zu übernehmen bzw. mit uns gemeinsam daran zu arbeiten. Um so möglichst vielen Teams eine Teilnahme zu ermöglichen.

campushunter.de: Wir haben Sie auch nach Ihrer Motivation gefragt, diese Arbeit zu tun. Gibt es unter Ihnen eine gemeinsame Motivation als Board?



Hannig: Wir fragen uns selbst oft genug, wieso wir das Ganze überhaupt machen. Und am Ende steht immer: Wir können gar nicht ohne. Die Formula Student Germany ist uns eine Herzensangelegenheit.

Wenn wir Teams sehen, die Tränen in den Augen haben, weil ihr Auto durchgefahren ist, Teams sehen, die wegen eines 32. Platzes ihren Fahrer minutenlang in die Luft werfen, wenn wir Teams sehen, die Nächte lang versuchen das Auto eines anderen Teams mit vereinten Kräften zum Laufen zu bringen, Teams sehen, die sich über eine einzige gefahrene Runde mit frenetischem Jubel freuen und wenn wir Teams sehen, die eine auf der Siegerehrung verliehene Kiste Bier von uns feiern als sei sie besser als ein Gesamt-Sieg, dann ist jeder einzelne dieser Momente mehr Wert, als die Stunden die wir jede Woche investieren. ■



Weitere Informationen

www.formulastudent.de

Erforschung und Entwicklung von innovativen Antriebskonzepten

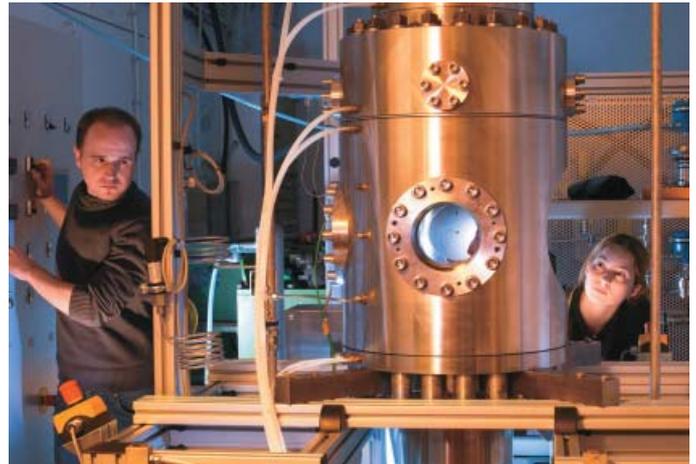


Unter der Leitung von Professor Stefan Pischinger widmet sich der Lehrstuhl für Verbrennungskraftmaschinen der RWTH Aachen University (VKA) der Erforschung und Entwicklung von innovativen Antriebskonzepten. Neben der Optimierung von Verbrennungsmotoren hinsichtlich Verbrauch und Abgasemissionen und der Verwendung von alternativen, biogenen Kraftstoffen umfasst dies auch verstärkt elektrifizierte Antriebe.

Es werden klassische motorische Themen, wie die Umsetzung von innovativen Motorkonstruktionen oder die Forschung und Entwicklung neuer effizienterer und sauberer Brennverfahren, behandelt. Darüber hinaus werden immer wichtiger werdende Themen, wie die virtuelle Motorenentwicklung, den ganzen Antriebsstrang betreffende Forschung am Hybridantrieb sowie die zunehmend an Bedeutung gewinnende Elektronik am Verbrennungsmotor und im Fahrzeug berücksichtigt. Dies alles ist eng verbunden mit der Weiterentwicklung von „Intelligenten Methodiken“ in der Versuchsdurchführung und der Motorapplikation, beispielsweise mittels „Design of Experiments“-Ansätzen (DoE).

Arbeitsschwerpunkte bilden u. a.:

- die Analyse von Strömung und Gemischaufbereitung mit Hilfe experimenteller und numerischer Methoden. Die experimentellen Arbeiten umfassen u. a. auch optische Sondermessverfahren.
- Optimierung des Verbrennungsprozesses im Versuch, in enger Kooperation mit begleitender Simulation.
- Grundlagenforschung auf dem Gebiet neuer Abgasnachbehandlungssysteme für Otto- und Dieselmotoren im Chemie- und Katalysatorlabor und am Motorenprüfstand
- Optimierung von Brennverfahren im Hinblick auf alternative Kraftstoffe, Erforschung optimaler Synergieeffekte zwischen Kraftstoff und neuen Brennverfahren
- Motorkonstruktion in der Serienanwendung sowie die Umsetzung innovativer Lösungen, insbesondere zur Erhöhung der Variabilitäten, wie beispielsweise variable Ventilsteuersysteme oder ein variables Verdichtungsverhältnis
- Untersuchung und Optimierung des akustischen Motor- und Fahrzeugverhaltens im Versuch und mittels numerischer Tools
- Grundlagenforschung und Entwicklungsarbeiten im Bereich Brennstoffzellensysteme und Hybridantriebssysteme
- Regel- und Steuerungssysteme für Fahrzeugantriebe, Gesamtfahrzeugapplikation

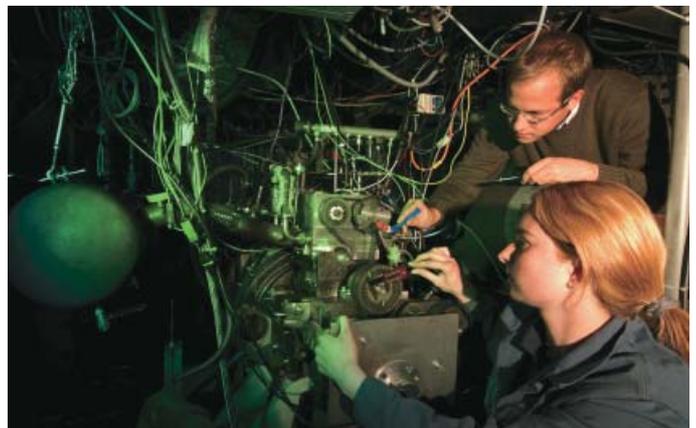


Die Ausstattung des Lehrstuhls umfasst Motorenprüfstände mit entsprechender Messtechnik, einen klimatisierten Fahrzeugprüfstand zur Messung des Verbrauchs- und Emissionsverhaltens im Fahrzyklus, sowie auch teilweise selbst entwickelte Sonderprüfstände zur Untersuchung von einzelnen Komponenten.

Ein sehr großes interdisziplinäres Projekt im Bereich der Grundlagenforschung wurde 2007 mit dem durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Exzellenzcluster „Maßgeschneiderte Kraftstoffe aus Biomasse“ (TMFB, Tailor-Made Fuels from Biomass) an der RWTH Aachen University gestartet.

Zusammen mit 20 weiteren Instituten der RWTH sowie zwei externen Einrichtungen, dem Fraunhofer Institut für Molekularbiologie und Angewandte Ökologie (Aachen) und dem Max-Planck-Institut für Kohlenforschung (Mülheim) erforscht das VKA im „Fuel Design Center“ neue, auf Biomasse basierende Kraftstoffe für den Einsatz in mobilen Anwendungen.

Die bislang industriell genutzten Verfahren zur Kraftstoffgewinnung aus Biomasse liefern die sogenannten Biokraftstoffe der ersten Generation. Um diese herzustellen werden Pflanzenöle zu Biodiesel oder Stärke sowie Zucker zu Bioethanol verarbeitet. Der Anbau



von Feldfrüchten zur Kraftstoffgewinnung steht jedoch in direkter Konkurrenz zur Herstellung von Nahrungs- und Futterpflanzen, und es werden nur die Früchte und Samen der Pflanzen verwertet. Zur Steigerung des Flächenertrages beinhalten zukünftige, nachhaltige Konzepte die vollständige Verwertung von Pflanzen, die nicht zur Nahrungsversorgung dienen.

Pflanzliches Material wie Gräser, Stängel oder Holz besteht aus Lignozellulose. Dabei handelt es sich um ein komplexes Kompositmaterial der

monoxid und Wasserstoff (Synthesegas) zerlegt. Das Synthesegas wird an Katalysatoren in länger-kettige Kohlenwasserstoffe umgewandelt (Fischer-Tropsch-Synthese), die direkt als Kraftstoffe genutzt oder in Raffinerieprozessen weiter verarbeitet werden können.

Bislang kaum erforscht ist der Ansatz, die Syntheseleistung der Natur zu nutzen und die Biopolymere nur so weit umzuwandeln und zu modifizieren, wie es für die Nutzung als Kraftstoff notwendig ist. Im Rahmen des Exzellenzclusters TMFB werden hierzu Methoden zur gezielten chemischen Umwandlung der Biomasse entwickelt.



Die Lignozellulose muss zunächst in seine Komponenten Zellulose, Hemizellulose und Lignin zerlegt werden. Da das

pflanzliche Material wie Holz jedoch auf Grund seiner Struktur gegen äußere Einflüsse geschützt ist, kann es zur Trennung der Komponenten nicht in Wasser oder sonstigen geläufigen Lösungsmitteln gelöst werden. Für den Aufschluss können alternative Reaktionsmedien wie beispielsweise ionische Flüssigkeiten genutzt werden. Ionische Flüssigkeiten sind Verbindungen, die – wie z. B. auch Kochsalz – aus positiv und negativ geladenen Ionen aufgebaut sind, jedoch auf Grund ihrer molekularen Struktur einen Schmelzpunkt unterhalb von 100 °C aufweisen. In verschiedenen katalytischen Umwandlungsverfahren können die einzelnen Komponenten

anschließend in die gewünschten Kraftstoffmoleküle überführt werden.

Mehr als 60 Forscherinnen und Forscher des Exzellenzclusters „Maßgeschneiderte Kraftstoffe aus Biomasse“, sind bestrebt, einen wichtigen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz sowie zur zukünftigen Energieversorgung leisten zu können.

Neben den Forschungsaktivitäten, die den Studenten die Möglichkeit der Anfertigung von ca. 100 Studien- und Diplomarbeiten jährlich sowie der Beschäftigung als studentische Hilfskräfte bietet, offeriert der Lehrstuhl eine ganze Reihe von hochinteressanten und sehr aktuellen Vorlesungen, Übungen, Seminaren und Laborversuchen rund um die Verbrennungsmotorentechnik. ■

Weitere Informationen

Dipl.-Ing. Martin Müther

Tel.: +49 241 80-95352

Fax: +49 241 80-92630

muether@vka.rwth-aachen.de

www.vka.rwth-aachen.de

www.fuelcenter.rwth-aachen.de



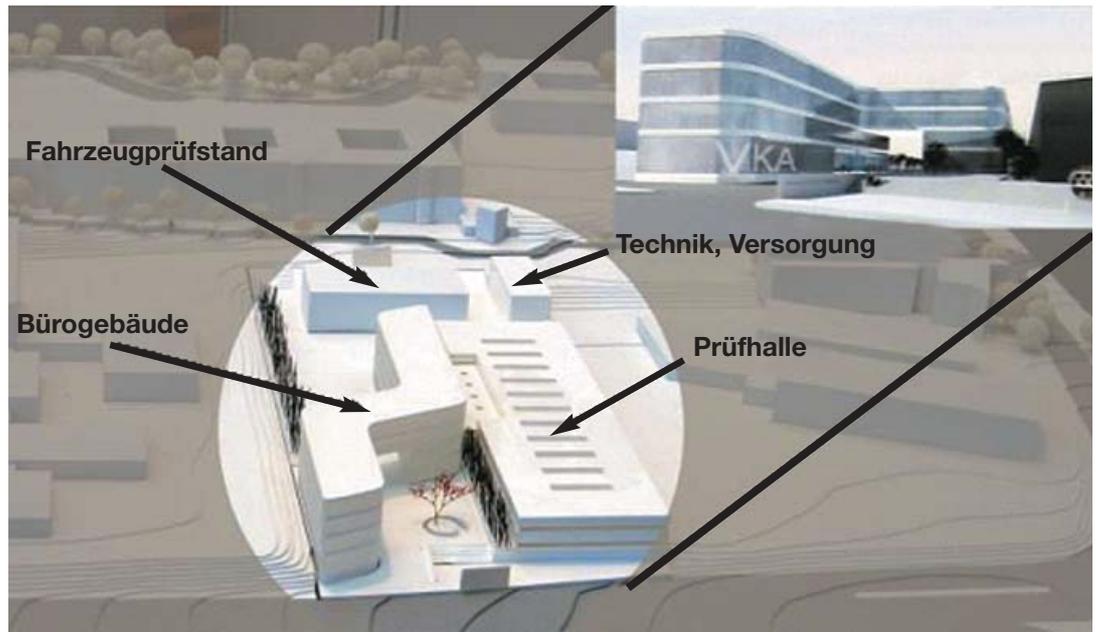
drei Biopolymere Zellulose, Hemizellulose und Lignin. Zellulose ist ein Polymer aus einzelnen Glucoseeinheiten, das lange lineare Stränge bildet. Sie sind das Grundgerüst aller Pflanzenfasern. Hemizellulose ist ebenfalls ein Polymer aus Kohlenhydraten, wobei C5- als auch C6-Zucker eingebaut werden kann und Verzweigungen vorliegen. Lignin ist nicht aus Zuckern aufgebaut, sondern aus aromatischen Molekülen, die unregelmäßig miteinander auf verschiedenste Weise verknüpft sind. Auf Grund seiner komplexen Struktur und wegen seiner hohen Stabilität sind der Aufschluss und die chemische Verarbeitung des Lignins herausfordernd. Die Ligninpolymere erstrecken sich zwischen den Zellulosesträngen und sorgen so für die nötige Stabilität der Gerüstteile Zellulose und Hemizellulose.

Verfahren, die Lignozellulose nutzen, liefern die so genannten Biokraftstoffe der zweiten Generation und befinden sich derzeit noch im Stadium der technischen Erprobung. Im sogenannten „Biomass-to-Liquid“ (BTL)-Verfahren werden die hochkomplexen Strukturen des Pflanzenmaterials bei sehr hohen Temperaturen in ein Gemisch aus Kohlen-



Neubau des Center for Mobile Propulsion (CMP)

Mit dem Spatenstich für das Center for Mobile Propulsion (CMP) am 13. Oktober 2009 wurde die Bauphase der neuen Versuchshalle und des neuen Bürogebäudes des Lehrstuhls für Verbrennungskraftmaschinen (VKA) an der RWTH Aachen University eingeleitet. Nach einer intensiven Planungs- und Genehmigungsphase können nun die Neubauten realisiert werden. Mit dem CMP wird die RWTH Aachen University ein weltweit einmaliges Forschungszentrum erhalten. Insgesamt werden 51 Millionen Euro investiert, Anfang 2011 soll der Bau fertig gestellt werden.



Zum Spatenstich betonten dann auch Rektor Professor Ernst Schmachtenberg und Staatssekretär Dr. Michael Stückradt die außerordentliche Zielsetzung des Projekts. Im neuen CMP wird das von Prof. Stefan Pischinger geleitete VKA gemeinsam mit 15 weiteren Instituten aus den Fakultäten für Maschinenwesen, Elektrotechnik und Naturwissenschaften kooperieren. Die Bündelung der Kompetenzen und experimentellen Einrichtungen unter einem Dach, in Kombination mit der interdisziplinären Erforschung optimaler Energiemanagementsysteme und Antriebstopologien, wird einen entscheidenden Beitrag zur Realisierung der sich abzeichnenden Revolution des Antriebsstrangs leisten, nämlich dessen zunehmende Elektrifizierung bis hin zur Integration in die stationäre Energieversorgung.

Als mittelfristiges Ziel verfolgt die Aachener Initiative die Halbierung des mobilitätsbedingten Verbrauchs fossiler Energiequellen. Dadurch werden gleichzeitig die CO₂-Emissionen und die Abhängigkeiten von Erdöl und -gas minimiert. Die langfristige Vision ist das emissionsfreie Antriebssystem bei nachhaltiger Energieversorgung.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine neue Generation von elektrifizierten Antrieben erforderlich. Eine solche Entwicklung kann nur durch eine gleichzeitige und integrierte Systembetrachtung und -optimierung erreicht werden. Für diese Forschungsaufgabe stellt das CMP die infrastrukturellen Einrichtungen und Geräte zur Verfügung und bietet optimale Voraussetzungen für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit. Neben der Weiterentwicklung der einzelnen Komponenten im Antriebsstrang, wie etwa Batterien, Getriebe, effizientere Elektromotoren, Leistungselektronik und Speichersysteme sowie zukünftige Verbrennungsmotoren soll die gemeinsame Integration der einzelnen Komponenten in den modernen Antriebsträngen im Fokus der Untersuchungen liegen. Eine wichtige Querschnittsfunktion nimmt in diesem Zusammenhang die Steuerung und Regelung dieser Systeme ein. Mit der gemeinsamen Forschung an

allen Komponenten der Antriebstechnik unter einem Dach entsteht damit ein bisher einzigartiges Forschungszentrum.

Den Wissenschaftlern werden dazu insgesamt 18 Prüfzellen für Komponenten- und Gesamtsystemuntersuchungen mit einer zugehörigen Rüstwerkstatt auf über 3000 m² Nutzfläche zur Verfügung stehen. Im anschließenden Verwaltungsgebäude werden Seminarräume für die Lehre, Laborflächen und neue Büros entstehen, welche in Summe rund 3500 m² umfassen. Die Ausrüstung und Inbetriebnahme der Prüfzellen wird im ersten Halbjahr 2011 erfolgen.

Mit der Gründung des CMP wird die Profilbildung von Hochschule und Region deutlich gestärkt, die nationale und internationale Sichtbarkeit der Antriebsforschung erhöht, und gleichzeitig die gesellschaftliche hochrelevante Vision der emissionsfreien Mobilität verfolgt. ■



Weitere Informationen

Dr.-Ing. Michael Wittler

Tel.: +49 241 80-95370

Fax: +49 241 80-92630

wittler@vka.rwth-aachen.de

www.vka.rwth-aachen.de



Ingenieurinnen braucht das Land

Weibliche Vorbilder: Kickoff des VDI-Projekts „MINT Role Models“

Das VDI-Projekt „MINT Role Models“ fördert den weiblichen Nachwuchs in MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Heute, im Rahmen der Hannover Messe, fiel der offizielle Startschuss. Das Projekt präsentiert Vorbilder, die zeigen, wie vielfältig das MINT-Umfeld für Frauen ist. Denn Frauen sind in technischen Bereichen nach wie vor in der Minderheit: Lediglich 15 Prozent der Beschäftigten in Ingenieurberufen und 20 Prozent der Studierenden von Ingenieurfächern sind Frauen. „Hier sind Vorbilder gefragt, die durch ihren Werdegang und ihre Motivation jungen Frauen die Begeisterung für Technik und Naturwissenschaften näher bringen und ihnen die Angst vor der vermeintlichen Männerdomäne nehmen“, sagt VDI-Direktor Dr. Willi Fuchs. Daher hat der VDI mit weiteren Projektpartnern „MINT Role Models“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, über Veranstaltungen und Workshops Mädchen und junge Frauen mit Vorbildern aus Technik und Naturwissenschaften zusammen zu bringen, um Einblicke in Studium und Beruf zu ermöglichen.

„Jeder Zuspruch hilft und macht Mut“, sagt Role Model Petra Quickert, Qualitätsprojektleiterin neue Fahrzeugprojekte bei der

Volkswagen AG. „Junge Frauen sollten sich nicht vom Weg abbringen lassen, sie sollten sich mit Gleichgesinnten zusammenschließen, Förderer suchen und sich von diesen im Werdegang bestärken lassen.“ Den weiblichen Nachwuchs ermutigen, technischen Interessen nachzugehen, möchte auch Hendrike Hedtmann, Auszubildende für Mechatronik bei Harting Electronics: „Die Technik braucht Frauen mit neuen Ansätzen. Mit ihrer individuellen Denkweise können sie Probleme meist schnell und effizient lösen.“

„MINT Role Models“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und ist Teil des nationalen Pakts „Komm, mach MINT.“ zwischen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien. Dieser soll das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft verändern, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft gewinnen. ■

Weitere Informationen

www.vdi.de

engineerING card – der Berufsausweis für Ingenieure

VDI fördert EU-weite Mobilität von Ingenieuren

Die „engineerING card“, der Berufsausweis für Ingenieure, wurde erstmalig auf der Hannover Messe vom VDI Verein Deutscher Ingenieure präsentiert. Ziel ist es, die Mobilität der Ingenieure in Europa zu fördern. Der europäische Ingenieurdachverband FEANI hat die Relevanz erkannt und gab im letzten Jahr die Zustimmung, in Deutschland einen europäischen Berufsausweis für Ingenieure zu entwickeln. „Die engineerING card gibt damit eine Antwort auf die politische Forderung, die europäische „Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ aus dem Jahr 2005 umzusetzen“, erläutert VDI-Direktor Dr. Willi Fuchs. „Die Karte unterstützt den Fortschritt des Bologna-Prozesses über die Hochschulausbildung hinaus und trägt zur Transparenz bei Bewerbungen im In- und Ausland bei“, so Fuchs. „Sie erleichtert den Auswahlprozess sowohl für Bewerber als auch für Personal.“

Der Berufsausweis dokumentiert Abschlüsse, einschlägige Berufserfahrung und Weiterbildung sowie die Verbandszugehörigkeit des Ingenieurs. Der persönliche Registerauszug, den der Eigentümer der Karte einsehen, ausdrucken und potenziellen Arbeitgebern



vorlegen kann, ist nach dem Muster des europäischen Lebenslaufs aufgebaut. „Vergleichbare Standards erleichtern uns den länderübergreifenden Einsatz von Ingenieuren. Daher begrüßen wir die „engineerING card“,“ unterstreicht etwa E.ON-Personalvorstand Christoph Dänzer-Vanotti.

Beantragen können die deutsche „engineerING card“ alle Personen, die einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang an einer deutschen Hochschule erfolgreich abgeschlossen haben. Alle Informationen zur „engineerING card“ finden Sie unter:

www.engineering-card.de ■



Wissen bewegt die Welt

SKF®

Es war kein Zufall, sondern harte, manchmal tage- und nächtelange Konstruktionsarbeit bis Sven Wingquist sein revolutionäres Pendelkugellager entwickelt hatte. Der Grund für seine Konstruktion: der lehmige Boden in seiner Heimatstadt Göteborg, Schweden.

» Sven Wingquist arbeitete als Wartungsingenieur in einer Textilfabrik. Aufgrund des instabilen lehmigen Untergrunds standen die Maschinen häufig still. Grund: Lagerausfall. Der junge Ingenieur Sven Wingquist war mit der Lösung dieses Problems beauftragt und entwickelte 1907 das erste moderne Pendelkugellager. Im gleichen Jahr gründete er mit Unterstützung seines Arbeitgebers die „Svenska Kullagerfabriken“ (Schwedische Kugellagerfabriken). Heute heißt das Unternehmen schlicht und markant: SKF.

Bahnbrechende Erfindung

Der junge Unternehmensgründer erkannte schnell, dass eine große Nachfrage nach Pendelkugellagern bestehen müsse, und bereits 1908 bereiste er die Welt, um Märkte zu erschließen. Innerhalb weniger Jahre hatte SKF Vertretungen und Vertriebsorganisationen in vielen europäischen Ländern und sogar in Australien, Japan, Nord- und Südamerika sowie Südafrika. „In nur zehn Jahren“, so Tom Johnstone, SKF Konzernchef, „war SKF fast überall auf der Welt vertreten, und ist so zu einem der ersten wirklich globalen Unternehmen geworden.“ 1918 hatte SKF bereits 12 Fabriken und beschäftigte 12.000 Mitarbeiter. Die Unternehmensgruppe hatte damals schon Vertretungen in 100 Ländern.

Weltweit erfolgreich

Sven Wingquist machte SKF nicht nur zu einem globalen Unternehmen, er entwickelte auch neue Lagerlösungen für immer mehr Anwendungsfälle. Sein Erfolgsrezept: neueste Technik kombiniert mit detaillierten Kunden- und Branchenkenntnissen führen zu neuen, innovativen Produkten, Lösungen und Serviceleistungen. Diese Prinzipien gelten für SKF auch heute, mehr als 100 Jahre nach Gründung des Unternehmens. Zahlreiche bahnbrechende Innovationen wurden und werden von SKF immer wieder auf den Markt gebracht. Beispiele sind u.a. die Pendelrollenlager, die Radlagereinheiten für Pkw und Lkw, das CARB® Toroidalrollenlager oder die energieeffizienten Lager.

Das große Wissen über die unterschiedlichsten Branchen und Kundenanforderungen hat der SKF neue technische und geschäftliche Möglichkeiten eröffnet. Heute ist SKF nicht nur der weltweit führende Anbieter von Wälzlagern und Wälzlagereinheiten, die Unternehmensgruppe hat sich zu einem Komplettanbieter der Bewegungstechnik mit den Kompetenzbereichen Lager und Lagereinheiten, Dichtungen, Mechatronik, Schmier-systeme und Service entwickelt. Diese Entwicklung hin zu einem „Knowledge Engineering Unternehmen“ macht deutlich, dass die von Sven Wingquist 1907 realisierte Geschäftsidee noch immer funktioniert. Und das gar nicht schlecht. Beispielsweise ist das Unternehmen nach wie vor Weltmarktführer bei Wälzlagern und Wälzlagereinheiten. →

Kompetenzbereiche der SKF Gruppe



Knowledge Engineering Company

Knowledge & Engineering – die beiden Begriffe lassen sich mühelos nebeneinander stellen. Nur wenige Unternehmen verfügen jedoch über den Hintergrund, die Erfahrung und das technische Wissen, sie so zu kombinieren, dass Kunden und Umwelt nachhaltig davon profitieren. Bei SKF ist das anders.

Die Kompetenzdimension

Die Kompetenzen der SKF Spezialisten reichen von Wälzlagern und Wälzlagerereinheiten über Dichtungen und Mechatronik bis hin zu industriellen Dienstleistungen und Schmiersystemen. Sie alle arbeiten eng an der Bereitstellung moderner integrierter Lösungen zusammen. Sie können die Markteinführung beschleunigen und bieten ein unübertroffenes Liefer- und Leistungsspektrum aus einer Hand.

Häufig lassen sich aus den innovativen Produkten, Lösungen und Dienstleistungen von SKF unmittelbar Anwendungen ableiten, die bislang nicht realisierbar waren. Mit ihrem Wissen unterstützt SKF Kunden bei der Verbesserung ihrer Effektivität und verhilft ihnen zu mehr Erfolg und höherer Profitabilität.

Die kulturelle Dimension

Die SKF Mitarbeiter sind in allen Regionen der Welt zuhause. So lassen sich Lösungen leichter übertragen, da die Zusammenarbeit über nationale Grenzen hinweg nicht nur gefördert sondern gewünscht ist. Dies gilt für jeden der mehr als 40.000 Mitarbeiter weltweit – sei es der ambitionierte Wissenschaftler aus der Forschung, der Anwendungsingenieur, der Logistikspezialist oder der Fertigungsfachmann. Gefördert wird diese Kultur durch ein internes Informationsnetzwerk auf der Grundlage globaler Datenbanken und einer umfassenden Wissensmanagement-Infrastruktur. Die Nutzung dieser umfangreichen Ressourcen ermöglicht die Bereitstellung von Mehrwertlösungen.

Die Kundendimension

SKF hat sich stets dafür eingesetzt, Kunden aus den unterschiedlichsten industriellen Bereichen – von Automobil über Maschinenbau oder Medizintechnik bis hin zur Luft- und Raumfahrt – bei der Bewältigung ihrer spezifischen Herausforderungen zu unterstützen. Alle SKF Mitarbeiter sind stets auf der Suche nach neuen Lösungen für alte Probleme sowie nach besseren Vorgehensweisen – ganz im Sinn des Unternehmensgründers Sven Wingquist.

Das Angebot für alle Einsatzfälle



Durch ihren globalen Ansatz und mit Hilfe der Fachkenntnisse aus den verschiedenen Kundenbranchen ist SKF in der Lage, Produkte, Dienstleistungen und Lösungen zu konzipieren, zu entwickeln und bereitzustellen, die den aktuellen und künftigen Anforderungen der Kunden entsprechen – an jedem Ort der Welt.

SKF heute

Heute ist SKF mit eigenen Gesellschaften bzw. Vertragshändlern in 130 Ländern vertreten und beschäftigt weltweit mehr als 40.000 Mitarbeiter.

SKF in Deutschland

In Deutschland ist SKF seit 1908 zuhause und beschäftigt heute mehr als 6.400 Mitarbeiter. Die Unternehmensgruppe ist damit eines der größten schwedischen Unternehmen in Deutschland. Schweinfurt ist mit mehr als 4.500 Mitarbeitern nach wie vor der weltweit größte Produktionsstandort der SKF Gruppe. Das Produktions-

spektrum in Deutschland reicht von Dichtungen, Schmiersysteme über Mechatronik und Linearsysteme bis hin zu Wälz- und Gleitlager.



Gesucht: Persönlichkeiten mit Begeisterungsfähigkeit

„Bei uns arbeiten Menschen mit hoher technischer und sozialer Kompetenz an Lösungen, die erst morgen aktuell sein werden. Und das stets im Team. Wir brauchen die kritische Auseinandersetzung mit Themen. Mut zur Veränderung, sogar zum Widerspruch ist durchaus erwünscht. Man muss erreichen, dass Kollegen aller Sparten hierarchieübergreifend zusammenarbeiten. Dazu bedarf es der Fähigkeit, Dinge und Menschen zu bewegen. Ziele können nur gemeinsam erreicht werden, nicht allein durch Anordnungen oder Vorgaben. Das muss verstanden und gelebt werden. Wer etwas bewegt, fällt auf. Zwangsläufig.“

(Joachim Seubert, Mitglied der Geschäftsleitung der SKF GmbH und Director Car Sales Global der Automotive Division)

Weitere Informationen

www.skf.de, www.skf.com



SKF Wissen bewegt die Welt

SKF ist ein Global Player mit etwa 130 Produktionsstätten und ca. 41.200 Mitarbeitern. Der weltweit führende Komplett-Anbieter der Bewegungstechnik mit Produkten, kundenspezifischen Systemlösungen und Serviceleistungen der Kompetenz-Plattformen Wälzlager und Wälzlagereinheiten, Dichtungen, Mechatronik, Service und Schmiersysteme. Damit haben unsere Kunden spürbare Wettbewerbsvorteile.

Studenteneinsätze, Abschlussarbeiten, Trainee-Programm, Direkteinstieg

Arbeiten Sie mit am Erfolg der „SKF Knowledge Engineering Company“.
Sie wollen in internationalen Teams arbeiten? Eintauchen in alle Branchen der Industrie- und Konsumgüterproduktion? Freuen Sie sich auf herausfordernde Tätigkeiten, die Spaß machen und Sie weiterentwickeln? SKF bieten Ihnen die ganze Bandbreite an Möglichkeiten des Einstiegs.

Sie sind Student (w/m) bzw. Absolvent (w/m) der Studienrichtungen Maschinenbau, Mechatronik oder Wirtschaftsingenieurwesen, gerne mit Auslandserfahrung, guten Englisch- und Deutschkenntnissen.

Neben einer ausgeprägten Motivation zur Führung bringen Sie die Bereitschaft mit, von Anfang an Verantwortung zu übernehmen und mit Konflikten positiv umzugehen. Ferner stellen Sie sich stets gerne auf Neues ein und sehen das Mitwirken in funktionsübergreifenden Teams als Herausforderung an.

Interessiert?

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Bewerben Sie sich vorzugsweise online über www.skf.de -> Karriereforum.

SKF GmbH
Susanne Braun
Personalmarketing

Für Fragen:

Tel. 09721/56-2541

Weitere Infos: www.skf.com

Come on board to equip the world with SKF knowledge.



Kontakt

Ansprechpartner

Susanne Braun
Personalmarketing
Weitere Ansprechpartner
finden Sie in den jeweiligen
Stellenausschreibungen unter
www.skf.de → Karriereforum
→ Stellenmarkt

Anschrift

Deutschland:
SKF GmbH
Gunnar-Wester-Straße 12
97421 Schweinfurt

Telefon/Fax

Telefon: + 49 9721 56-2541
Fax: + 49 9721 56-62541

E-Mail

für Fragen
personalmarketing@skf.com

Internet

www.www.skf.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.skf.de → Karriereforum

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich
vorzugsweise online
(Initiativ über die Online-
Bewerbungsmöglichkeit auf
unserer deutschen Homepa-
ge oder direkt auf die jeweili-
gen Ausschreibungen auf
www.skf.de → Karriereforum
→ Stellenmarkt).

Schicken Sie bitte immer voll-
ständige Unterlagen mit
(Anschreiben, aussagekräfti-
gen Lebenslauf, alle Zeugnise
und Bescheinigungen).

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja

Diplomarbeit? Abschlussarbeiten?

Ja

Promotion?

Ja

Duales Studium?

Ja

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Zulieferer für Maschinenbau und
Automobilindustrie, Industriedienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

kontinuierlicher Bedarf

■ Gesuchte Fachrichtungen

allg. Maschinenbau, Mechatronik,
Wirtschaftsingenieurwesen.

■ Produkte und Dienstleistungen

Komplettanbieter der Bewegungstechnik
mit den Kompetenzbereichen Lager und
Lagereinheiten, Dichtungen, Mechatronik,
Schmiersysteme und Service

■ Anzahl der Standorte

Hauptsitz: Göteborg, Schweden;
weltweit in über 130 Ländern vertreten,
mehr als 100 Produktionsstätten

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

weltweit: ca. 41.200, Deutschland: 6.400

■ Jahresumsatz

in 2008: Weltweit: 6,62 Mrd. Euro,
Deutschland: 1,07 Mrd. Euro

■ Einsatzmöglichkeiten

Anwendungsingenieure

■ Einstiegsprogramme

Studenteneinsätze, Abschlussarbeiten,
Promotionen, Direkteinstieg mit individuellem
Einarbeitungsprogramm, Traineeprogramm

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit; Traineeprogramm:
in der Regel jedes 2. Jahr im Herbst

■ Auslandstätigkeit

während des Studiums möglich, aber
Bewerbung in der Regel direkt über die
jeweilige Landesgesellschaft;
nach der Einarbeitung möglich

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

nach Tarif (Metall)
entsprechend Qualifikation
und Berufserfahrung

■ Warum bei SKF bewerben?

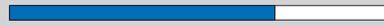
Die Möglichkeiten, die SKF bietet, können
Außenstehende nur schwer einschätzen.
Die schwedische Unternehmenskultur
ermöglicht herausfordernde Aufgaben in
einem offenen Umfeld mit flachen
Hierarchien und weltweiter Kommunikation.

SKF ist ein Unternehmen mit Tradition und
einer gelebten Verantwortung für die Umwelt.
Spüren Sie schon während Ihres Studiums
durch einen Einsatz bei uns, wie es ist, als
Ingenieur (w/m) zu arbeiten und verantwor-
tungsvolle Aufgaben zu übernehmen.
Erleben Sie spannende Tätigkeiten in
attraktiven Anwendungsfeldern, persönliche
Entwicklungsmöglichkeiten und ein von
Kollegialität geprägtes Arbeitsumfeld.
Kommen Sie zu SKF und erleben Sie
„The Power of Knowledge Engineering“.

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

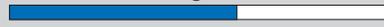
Examensnote 70%



Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 60%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 40%



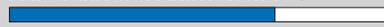
Promotion 20%



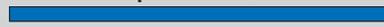
MBA 50%



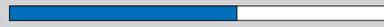
Außerunivers. Aktivitäten 70%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 60%



■ Sonstige Angaben

Mitarbeiter (w/m) mit Eigeninitiative,
fachlicher, sozialer und interkultureller
Kompetenz. Aufgeschlossene und
mutige Persönlichkeiten, die Entschei-
dungen kritisch hinterfragen und
Konflikte konstruktiv begegnen.
Menschen mit Visionen, die bereit
sind Veränderungen zu initiieren und
zu gestalten und unseren Verhaltenskodex
zu leben.



Duale Studiengänge sind ein Erfolgsmodell

Ein Modell, von dem alle Beteiligten profitieren: Die Dualen Studiengänge, die die FH Aachen gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Aachen sowie den Berufskollegs Aachen, Düren, Herzogenrath, Jülich und Stolberg entwickelt hat, sind ein großer Erfolg – für die Hochschule, aber auch für die Studierenden und die Unternehmen. Derzeit werden sechs Studiengänge angeboten, die mit einer Ausbildung verknüpft oder berufsbegleitend sind: Scientific Programming, Elektrotechnik PLuS, Maschinenbau PLuS, Bauingenieurwesen – Netzingenieur, Prozesstechnik und Betriebswirtschaft PLuS.

Die Studierenden machen innerhalb von drei oder vier Jahren einen Bachelor- und einen Berufsabschluss. Sie sammeln wertvolle Berufserfahrung und haben eine gute Chance, nach Beendigung des Studiums bei dem Unternehmen übernommen zu werden. Der Dekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Prof. Dr. Norbert Janz, sagte, die Absolventen der Dualen Studiengänge seien in der Wirtschaft hoch angesehen. Sie zeichneten sich durch sehr gute Leistungen und großes Engagement aus. Waltraud Gräfen von der IHK Aachen – die von Anfang an die Dualen Studiengänge mit begleitet hat – und Heinz Miseré von der Agentur für Arbeit bestätigten diese Einschätzung. Es sei ein großes Interesse bei Schülerinnen und Schülern zu verzeichnen, die Arbeitslosigkeit bei den Absolventen tendiere gegen Null.

Prof. Dr. Volker Sander, Dekan des Fachbereichs Medizintechnik und Technomathematik, stellte den Studiengang Scientific Programming

- Scientific Programming
- Elektrotechnik PLuS
- Maschinenbau PLuS
- Bauingenieurwesen – Netzingenieur
- Prozesstechnik
- Betriebswirtschaft PLuS

vor. Dieser läuft über drei Jahre und wird in Kooperation mit der RWTH Aachen und dem Forschungszentrum Jülich angeboten. Derzeit nehmen 140 junge Leute pro Jahr ein Studium auf, nach drei Jahren haben sie einen Bachelor of Science und einen Abschluss als Mathematisch-technischer Software-Entwickler. An diesem Modell sind 30 Unternehmen beteiligt.



Vom Fachbereich Energietechnik werden die ausbildungsbegleitenden Studiengänge Maschinenbau PLuS und Elektrotechnik PLuS angeboten. Dekan Prof. Dr. Burghard Müller erläuterte, dass das Studium über acht Semester läuft und mit dem Bachelor of Engineering abgeschlossen wird. Zusätzlich erwerben die Studierenden einen Abschluss als Industriemechaniker oder Energieelektroniker.

Prof. Dr. Thomas Krause, Prodekan des Fachbereichs Bauingenieurwesen, präsentierte den Studiengang Bauingenieurwesen – Netzingenieur. Die Ausbildung beschäftigt sich mit Planung, Errichtung, Betrieb und Instandhaltung von Verteilungsnetzen, etwa für Wasser, Gas, Strom oder Telekommunikation. Prof. Krause erläuterte, das Angebot sei in enger Abstimmung mit der Bauindustrie entwickelt worden, es umfasse acht Semester und sei bundesweit einzigartig. Am Ende stehe der Abschluss zum Bachelor of Engineering und zum Tiefbauer.

Der Studiengang Prozesstechnik ist sowohl ausbildungs- als auch berufsbegleitend. Prof. Dr. Uwe Feuerriegel (Fachbereich Chemie und Biotechnologie) erklärte, ein Prozesstechniker sei für die Planung und Entwicklung, aber auch für den Betrieb und die Optimierung von Prozessen in der chemischen Industrie zuständig. Studierende können in acht Semestern die Abschlüsse Bachelor of Engineering und Chemikant erwerben, bereits ausgebildete Fachkräfte können neben ihrer beruflichen Tätigkeit einen Studienabschluss erwerben. Beide Angebote laufen in Kooperation mit der Rhein-Erft Akademie in Hürth.

Für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften stellte Dekan Prof. Janz den Studiengang Betriebswirtschaft PLuS vor. Dieser läuft über acht Semester und ist mit einer Ausbildung zum Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Einzelhandelskaufmann oder Steuerfachangestellten verbunden. Wissenschaftlicher Abschluss ist der Bachelor of Arts.

Näheres unter:
www.fh-aachen.de

Was denken deutsche Absolventen?

» trendence das führende europäische Institut für Personalmarketing hat uns freundlicher Weise die Ergebnisse des trendence Graduate Barometer 2009/2010 zur Verfügung gestellt.

Das trendence Graduate Barometer ist die jährlich größte paneuropäische Umfrage über die Erwartungen, Vorstellungen und Meinungen von Studierenden. Rund 200.000

Absolventen aus über 750 Hochschulen haben in 22 Ländern teilgenommen, darunter 67.500 künftige Ingenieure.

campushunter.de hat besonders die Meinungen und Vorstellungen rund um das Thema Karriere der deutschen Absolventen im Vergleich zu europäischen Durchschnitt unter die Lupe genommen. Hier die Ergebnisse:



Ich mache mir keine Sorgen über meine zukünftige Karriere.

	Deutschland	Europa
Ich stimme zu	64,3 %	39,5 %
Ich stimme nicht zu	29,6 %	50,4 %
Keine Meinung	6,2 %	10,1 %

Wie viele Monate wirst du auf Jobsuche sein? Was denkst du?

Deutschland	Europa
3,4	4,2

Nach dem Abschluss möchte ich das Land verlassen und einen qualifizierten Job im Ausland finden!

	Deutschland	Europa
Ich stimme zu	20,3 %	26,4 %
Ich stimme nicht zu	43,5 %	37,3 %
Keine Meinung	36,2 %	36,4 %

Welches Gehalt erwartest du in deinem ersten Job nach dem Abschluss?

Deutschland	Europa
42.356 Euro	26.129 Euro

Auf welche wöchentliche Arbeitszeit hast du dich beim ersten Job eingestellt?

Deutschland	Europa
43,7	43,6

Mein Studium liefert mir die notwendigen Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt.

	Deutschland	Europa
Ich stimme zu	53,9 %	54,7 %
Ich stimme nicht zu	30,5 %	28,3 %
Keine Meinung	15,6 %	17,0 %

Sollen Studenten für Ihre Hochschulausbildung bezahlen?

	Deutschland	Europa
Ich stimme zu	11,2 %	14,8 %
Ich stimme nicht zu	81,0 %	73,6 %
Keine Meinung	7,9 %	11,6 %

Du bekommst ein attraktives Jobangebot. Würdest du dafür umziehen?

	Deutschland	Europa
Innerhalb des eigenen Landes	27,8 %	21,8 %
Innerhalb Europa	19,5 %	20,2 %
Weltweit	44,9 %	47,4 %
Nein!	7,8 %	10,6 %

Wie viele Bewerbungen sind nötig für einen professionellen Job – Was glaubst du?

Deutschland	Europa
18,5	18,7

Weitere Informationen zur Studie
www.trendence.de
www.deutschlands100.de

Treffen Sie uns vor Ort –
am 11. und 12. Juni 2010
auf der ILA Berlin Air Show

ILA Berlin Air Show
100
years

**Gemeinsam zu
neuen Horizonten ...**

Entdecken Sie

DIEHL

» **Tradition. Innovation. Zukunft.** Diese drei Worte stehen für Diehl wie keine Anderen. Das Industrieunternehmen DIEHL agiert weltweit im Spannungsfeld zwischen Tradition und Innovation, um neue Horizonte für die Zukunft zu entdecken. Diehl ist gefestigt durch die lange **Tradition**, denn seit der Gründung vor mehr als 100 Jahren ist das Unternehmen vollständig in Familienbesitz mit Firmensitz in Nürnberg.

Die Begeisterung für Technologie, gepaart mit einer ausgeprägten Leidenschaft für Innovation und guten Ideen, ließ es zu einem der großen deutschen Technologiekonzerne mit internationaler Ausrichtung und zahlreichen ausländischen Standorten werden, der weiterhin die Zukunft mitgestalten wird.

Das Ergebnis macht den Erfolg sichtbar: 12.150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in mehr als 40 selbständigen Unternehmens-einheiten, die in die **Teilkonzerne Metall, Controls, Defence, Aerosystems und Metering** zusammengefasst sind, generieren einen Umsatz von 2,1 Milliarden Euro.

Diehl Aerosystems – Abenteuer Luftfahrt

Als Teilkonzern der Diehl-Gruppe konzentriert Diehl Aerosystems alle Aktivitäten im Bereich der Luftfahrt. Mit seinen Tochterunternehmen Diehl Aerospace und Diehl Aircabin bietet der Teilkonzern ein umfassendes Portfolio sowie Know-how und Technologie vom Cockpit bis in die Kabine.



Diehl Aerospace ist der führende deutsche Anbieter für Avioniksysteme und Beleuchtungskonzepte in der Luftfahrtindustrie. Unser stetiges Engagement in Forschung und Entwicklung sowie die enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern sind dabei die Wegbereiter unseres Erfolgs – und natürlich unsere Passion für die Luftfahrt. Als Technologieführer sind wir ein strategischer Partner ziviler und militärischer Luftfahrtunternehmen. Luftfahrzeuge von namhaften Herstellern wie Airbus, Boeing, Eurocopter, Embraer und Bombardier sind mit Technik und Systemen von Diehl Aerospace ausgestattet. Zu unseren Kernkompetenzen zählen Kabinen- und Versorgungssysteme, Cockpit- und Displaysysteme, Flugsteuerung, Kabinenbeleuchtung und -sicherheit, Kabinen-Management-Systeme, Energieumwandlung und -verteilung sowie Triebwerksregelung.



Der Kompetenzbereich von Diehl Aircabin umfasst die Produkt- und Verfahrensentwicklung, das Design, die Vorentwicklung, die Konstruktion, die Produktion sowie die Qualifikation von Kabinenelementen und reicht bis hin zur Integration von Systemkomponenten, wie beispielsweise Inflight-Entertainment. Das Portfolio wird ergänzt durch die Herstellung von komplexen Schlaf- und Ruheräumen für das Flugzeugpersonal sowie der Herstellung von exklusiver Ausstattung für VIP und Corporate Jets. Durch die Vielfalt der Produkte und Dienstleistungen stellt die Diehl Aircabin GmbH einen „full service provider“ für Flugzeugkabinen dar.

Diehl Defence – Kompetenz in Verteidigung und Sicherheit

Diehl Defence ist ein Teilkonzern der Nürnberger Diehl-Gruppe und bündelt als Führungsgesellschaft die Geschäftsaktivitäten in den Bereichen Verteidigung und Innere Sicherheit.



Das Produktspektrum reicht von hochpräzisen Lenkflugkörpern für Heer, Luftwaffe und Marine, intelligenten Munitionslösungen bis zu innovativen Aufklärungs- und Schutzsystemen. Auch bei der Ausrüstung, Instandsetzung und Modernisierung militärischer Fahrzeuge zählt Diehl Defence zu den weltweit führenden Anbietern.

Das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter stehen hinter den Produkten und Leistungen und sichern Diehl Defence eine hohe Wettbewerbsfähigkeit sowie eine ausgezeichnete Reputation. Um auch in Zukunft zu den Besten unserer Branche zählen zu können, legen wir großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Leistung und Eigeninitiative sind für uns selbstverständlich.

“ ...

Dipl. Ing. Magdalena Giménez Pastor,
Entwicklungsingenieurin,
Diehl BGT Defence, Alter: 36



Ich heiße Magdalena Giménez Pastor, bin Diplom-Ingenieur der Luft- und Raumfahrttechnik, gebürtige Spanierin und Mutter eines sehr lebhaften zweijährigen Jungen.

Als ich gegen Ende meines Studiums in Stuttgart eine Diplomarbeit suchte, kam ich zu Diehl BGT Defence nach Überlingen. Während der Diplomarbeit ergab sich eine Stelle als Entwicklungsingenieur in der heutigen Abteilung für Aerodynamik und

Systemauslegung. Mein Aufgabengebiet umfasst die numerische Berechnung von Flugkörpern mittels CFD und FEM.

Innerhalb einer definierten Aufgabenstellung habe ich trotzdem genug Spielraum, um neue Wege auszuprobieren, meine Ideen einzubringen und die Aufgabe selbstständig und eigenverantwortlich anzupassen. Gleichzeitig bin ich immer Teil eines Teams und tausche mich täglich mit meinen Kollegen aus, manchmal bei einer Tasse Kaffee, manchmal bei einer Besprechung, um Veränderungen oder besondere Ergebnisse am Flugkörper sofort zu integrieren. Die Firma hat meinen Antrag auf eine Halbtagsstelle genehmigt, so dass ich meiner Arbeit nachgehen kann und trotzdem für meinen Sohn viel Zeit habe. Diehl ist sehr vielseitig engagiert und die Tätigkeitsfelder sind sehr verschieden, wodurch jeder in diesem Konzern seinen eigenen Platz finden kann.

Wie steht es mit Ihrer Zukunft...? Ihr Aufstieg bei DIEHL

...Überflieger gesucht!

Die anspruchsvollen Technologien sowohl im Bereich der Verteidigung und Sicherheit als auch im Bereich der Luftfahrtindustrie eröffnen Ihnen eine Vielzahl von Perspektiven und Herausforderungen. Nur mit gut ausgebildeten und motivierten Fach- und Führungskräften können wir unsere Position als wichtigster deutscher Systemlieferant behaupten und ausbauen. Deshalb suchen wir auch in Zukunft qualifizierte Hochschulabsolventen/innen und erfahrene Fach- und Führungskräfte.

Sie fühlen sich angesprochen und wollen die Zukunft eines internationalen Technologiekonzerns aktiv mitgestalten? Dann treten Sie mit uns in Kontakt und informieren Sie sich auf

www.diehl.de

“ ...

Dr. Stefan Lang,
Head of Industrial Process Engineering,
Diehl Aerospace Nürnberg, Alter: 34



Nach Abschluss meiner Promotion bin ich im März 2008 bei Diehl Aerospace in Nürnberg eingestiegen und habe damit begonnen, Sonderprojekte im Bereich Fertigungstechnik zu betreuen. Ein knappes Jahr später fand eine Umstrukturierung statt und ich bekam das Angebot, die Abteilung Industrial Process Engineering zu übernehmen. Diese Chance habe ich wahrgenommen und trage seither die Verantwortung für meine Mitarbeiter sowie die Abteilungsaufgaben.

Den klassischen Arbeitstag, im Sinne eines Standardablaufs, gibt es – zum Glück – nicht. Typischerweise beginnen wir alle den Tag mit der Begrüßung unserer Mitarbeiter und Kollegen im direkten Umfeld, was uns im Sinne einer kollegialen Zusammenarbeit sehr wichtig ist. An meinem täglichen Arbeitsleben gefällt mir besonders, dass es ständig neue Facetten und auch Überraschungen gibt. Hier ist jeder Tag anders und die Herausforderungen bleiben stets interessant.

Durch die Aufteilung der Diehl-Gruppe in eigenständige Teilkonzerne und Unternehmenseinheiten bleibt jeder Bereich für sich in effizienter Art und Weise handlungsfähig, ist dabei aber immer in eine übergeordnete Struktur eingebunden. Außerdem sind die einzelnen Unternehmenseinheiten stets überschaubar – bei uns kennt man sich persönlich und es gibt nicht den „Sachbearbeiter 4711“ – das schafft Vertrauen und Sichtbarkeit des Einzelnen ohne die Anonymität eines Großkonzerns.

Treffen Sie uns vor Ort ...

Lassen Sie sich von der Faszination der Luft- und Raumfahrt erfassen und erleben Sie uns live **auf der größten internationalen Luftfahrtausstellung in Berlin**. Wir präsentieren unsere Kernkompetenzen aus dem Bereich Aerosystems (Halle 8) und Defence (Halle 7) und geben Ihnen vor Ort die Möglichkeit mit den Profis in Kontakt zu kommen und sich über die faszinierenden Technologien auszutauschen. Im Career Center können Sie sich persönlich bei den Verantwortlichen aus Recruitment und Human Resources über Ihre Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Aerosystems informieren. Wir freuen uns, Sie an den Public Day's am 11. und 12. Juni 2010 in Berlin persönlich zu begrüßen.

DIEHL
Aerosystems

DIEHL
Defence

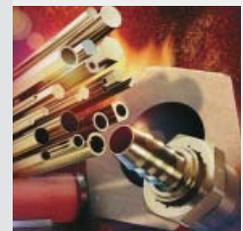
Entdecken Sie neue Horizonte!

Unsere Produkte begleiten Sie
bereits heute in vielen Lebensbereichen.
Entdecken Sie uns jetzt!

DIEHL

Metall

Das Getriebe Ihres Autos schaltet wahrscheinlich mit DIEHL-Synchronringen aus Messing oder Stahl. Wir fertigen für die internationale Automobil-, Elektronik- und Sanitärindustrie Halbezeuge und Schmiedeteile. Ob Handy, Auto oder Computer: DIEHL steckt drin.



Controls

Ihre Waschmaschine und Ihr Herd sind eventuell von einer DIEHL-Elektronik gesteuert. Für Hausgeräte und Heizungshersteller in aller Welt stellen wir Steuerungs- und Regelsysteme her. Einfache Bedienung und Schonung der Umwelt stehen für unsere Kunden und uns im Vordergrund.



Defence

Ihre Sicherheit garantieren Technologien und Systeme von DIEHL – Bundeswehr und NATO bauen auf uns. DIEHL Defence zählt zu deren wichtigsten Partnern in den Bereichen Aufklärung, Wirkung gegen Land-, Luft- und Seeziele, Trainingssysteme und Security.



Aerosystems

Ihr Flug ist angenehmer mit DIEHL-Technologien – beispielsweise durch „Mood-Lighting“ und exklusive Kabinenausstattung. Auch Cockpit- und Displaysysteme, Ausrüstung für Flugsteuerungen und Triebwerksregelungen, Türsteuerungssysteme sowie Kabinen- und Versorgungssysteme kommen von uns.



Metering

Ihren Wasser- und Wärmeverbrauch erfasst vermutlich ein Gerät der DIEHL Metering. Mit jährlich 4 Mio. Wasser- und Wärmezählern sowie 3 Mio. Funkmodulen zum drahtlosen Fernauslesen ist DIEHL Metering ein weltweit führender Anbieter im Bereich Verbrauchsmessung. In DIEHL Metering sind die Kräfte für ökonomische und ökologische Expertise vereint und bündeln damit die Kompetenzen starker Akteure der Messtechnik-Branche.



Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner für ausgeschriebene Stellen finden Sie auf der jeweiligen Stellenausschreibung.

Initiativ wenden Sie sich bitte an Frau Carolin Wendel, Referentin für das Zentrale Personalmarketing des Konzerns.

Anschrift

Diehl Stiftung & Co. KG
Stephanstraße 49
90478 Nürnberg

Telefon

Telefon: +49 911 947-2636

E-Mail

perspektiven@diehl.de

Internet

www.diehl.de

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Vorzugsweise bewerben Sie sich mit Ihren vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an den jeweiligen Ansprechpartner oder initiativ an perspektiven@diehl.de

Angebote für StudentInnen Praktika?

Einsatzmöglichkeiten für ca. 100 Praktikanten pro Jahr

Abschlussarbeiten?

Einsatzmöglichkeiten für ca. 50 Absolventen pro Jahr

Duales Studium?

Bachelor of Engineering – Maschinenbau
Bachelor of Engineering – Elektrotechnik
Bachelor of Arts – Industrie
Bachelor of Arts – Betriebswirtschaft

Trainee-Programm?

Technische Traineeprogramme in den Teilkonzernen Metall, Controls, Aerosystems, Defence, Metering

Kaufmännische Traineeprogramme in den Bereichen: ReWe/CTR/Finanzen, strategischer Einkauf, Marketing/Vertrieb, Personal

Direkteinstieg?

Direkteinstieg in den Teilkonzernen und Fachbereichen möglich.

Allgemeine Informationen

Branche

Metall- und Elektrotechnik, Luftfahrtindustrie, Verteidigung

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf in den Teilkonzernen Metall, Controls, Defence, Aerosystems, Metering

Gesuchte Fachrichtungen

Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Automatisierungs- und Regelungstechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenbau, Physik, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften etc.

Produkte und Dienstleistungen

Kupfer- und Messinghalbzeuge, Synchronringe für die Fahrzeugindustrie, Steuerung für die Haus- und Heizungstechnik, Flight Controlsysteme, Cockpit-Displays und innovative Lichtsysteme für die Luftfahrtindustrie, Integrierte Systemlösungen im Bereich der Kabinenausstattung, intelligente Verteidigungssysteme, Wasser- und Wärmezähler

Anzahl der Standorte

Weltweit ca. 40 Unternehmenseinheiten

Anzahl der MitarbeiterInnen

Weltweit ca. 12.150

Einsatzmöglichkeiten

Forschung und Entwicklung, Konstruktion, Produktion, Produkt- und Prozessmanagement, Vertrieb, Einkauf, Marketing, Informatik/EDV, Controlling, Rechnungswesen, Personal etc. Technische Trainees in den Teilkonzernen, Kaufmännische Trainees (Controlling/Rechnungswesen/Finanzen, strategischer Einkauf, Marketing/Vertrieb, Personal) im Gesamtkonzern

Jahresumsatz

In 2009: 2,1 Mrd. Euro

Einstiegsprogramme

15-monatiges Traineeprogramm, Direkteinstieg „Training-on-the-job“ mit individuellem Einarbeitungsprogramm

Mögliche Einstiegstermine

Nach Bedarf jederzeit

Auslandstätigkeit

Innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses möglich über Auslandsentsendungen. Bei Praktika, Abschlussarbeiten o.ä. bitte Bewerbung direkt über die jeweilige Unternehmenseinheit im Ausland.

Warum bei DIEHL bewerben?

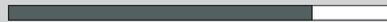
Bei DIEHL arbeiten Sie in einem Hightechkonzern, der von einer traditionsreichen Vergangenheit in eine innovative Zukunft blickt. Als familiengeführtes und unabhängiges Industrieunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitern innerhalb des internationalen Konzerns stets neue Herausforderungen. Die Möglichkeit sich immer wieder neu zu entdecken und beruflich wie persönlich weiter zu entwickeln macht uns als Arbeitgeber attraktiv. Unsere Geschichte von der Kunstschmiede zum internationalen Weltmarktführer möchten wir mit flexiblen und kommunikationsstarken Mitarbeitern, die hohes Engagement und Eigeninitiative mitbringen, weiterschreiben.

Unsere Stärke ist unsere Vielfalt! Ihre auch? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

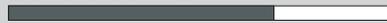
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

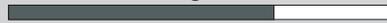
Examensnote 80%



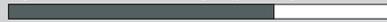
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 70%



Ausbildung/Lehre 30%



Promotion 40%



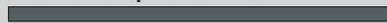
MBA k.A.



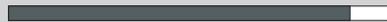
Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 90%



Sonstige Angaben

Durchsetzungsstark
International interessiert
Engagiert
Handlungsorientiert
Leistungsbereit

Aluminium

ist unsere Leidenschaft



HYDRO

» Aluminium besitzt so viele einzigartige Eigenschaften wie kaum ein anderer Werkstoff: Es ist leicht, licht-, luft- und geruchsdicht sowie korrosionsbeständig. Aluminium ist mit Legierungsmetallen vielseitig verwendbar und mit wenig Energie zu recyceln – immer wieder neu. Bei Hydro teilen unsere Mitarbeiter die Faszination für Aluminium. Ausgestattet mit modernster Technologie entwickeln sie in Zusammenarbeit mit unseren Kunden individuelle und innovative Problemlösungen aus Aluminium.





Das Unternehmen Hydro Aluminium

Als erfolgreiches, norwegisches Unternehmen mit über einhundert-jähriger Tradition, sind wir auch in Deutschland seit über 85 Jahren erfahren in der Herstellung von Aluminium und Aluminiumprodukten und sind in Deutschland und Europa zum größten Anbieter von Aluminiumerzeugnissen gewachsen. Unsere Produkte sind vielfältig und spannend: Neben Primäraluminium und weiterverarbeiteten Gießereiprodukten, produzieren wir Aluminiumbänder z.B. für die Automobilindustrie und hauchdünne Folien für flexible Verpackungen oder Offsetdruckplatten sowie Strangpressprodukte. Unter der Marke Wicona vertreiben wir weltweit Produkte für Fassaden, Fenster und Türen. Besonders stolz sind wir auch auf unsere Forschung und Entwicklung, die in Deutschland führend ist und sich unter anderem durch die enge Zusammenarbeit mit Instituten an ausgewählten Hochschulen auszeichnet.

Karriere bei Hydro Aluminium

Starten Sie bei einem der größten Aluminiumkonzerne der Welt – in einem von bundesweit 12 Standorten. Und entscheiden Sie sich für langfristigen Erfolg: in der Forschung & Entwicklung, der Primäraluminiumerzeugung oder in der Weiterverarbeitung. Bei uns ist langfristige Entwicklung Erfolgsprogramm – und das in einem sehr sympathischen Umfeld, das geprägt ist von Respekt, Kooperation und



www.hydro-karriere.de



Fairness. Profitieren Sie enorm von internationalem Networking, sehr produktiven Ansätzen und von hochmodernen Lösungen, die Sie in einem Klasse Team ausfeilen. Also, was werden Sie? Willkommen bei Hydro.

Studenten

Enorm vielseitig, so ein Einstieg bei uns. Angehende Ingenieurinnen und Ingenieure haben bei uns die Chance, wertvolle Erfahrungen im Rahmen eines Praktikums in einer Vielzahl von attraktiven Unternehmensbereichen zu sammeln – und gleich die richtigen Kontakte für später zu sichern. Auch bei Diplomarbeiten unterstützen wir Sie gerne.

Hochschulabsolventen

Die Theorie haben Sie bereits hinter sich? Dann freuen Sie sich auf einen Praxisstart mit spannenden, fachübergreifenden Aufgaben – genau so vielseitig wie unser Aluminium. Ob Trainee oder Direkteinsteiger, bei uns geht beides in dieselbe Richtung: Karriere.

Für weitere Informationen über Hydro, besuchen Sie uns doch auf www.hydro-karriere.de

Und was
wirst du?

**ICH
WERDE
EINE
LIMOUSINE**



HYDRO

Was haben eine Limousine, eine Yacht, eine Safttüte und ein Bügeleisen gemeinsam? Ganz einfach: Ohne Aluminium hätten es alle vier Produkte wirklich schwer. Ob in Karosserien, Leitungen, Beschichtung oder Feinschliffsohlen – Alu kommt in vielen Bereichen ganz groß raus. In Zukunft auch mit deinen Ideen? Nutze die Chance für den ganz großen Auftritt – bei Hydro. Was wirst du?

www.hydro-karriere.de



HYDRO



Kontakt
Ansprechpartner
Jan Patrick Turra

Anschrift
Aluminiumstraße 1
41515 Grevenbroich

Telefon/Fax
Telefon: +49 2181 66-1514

E-Mail
karriere@hydro.com

Internet
www.hydro-karriere.de

**Bevorzugte
Bewerbungsart(en)**
Bitte entnehmen Sie
dies der konkreten
Stellenanzeige.

**Angebote
für StudentInnen
Praktika?**
Ja

Abschlussarbeiten?
Ja,
• Diplomarbeit

Duales Studium?
Ja, am Standort
Grevenbroich

Trainee-Programm?
Ja

Direkteinstieg?
Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche
Aluminiumindustrie

Bedarf an HochschulabsolventInnen
k. A.

■ Gesuchte Fachrichtungen

Abgeschlossenes ingenieurwissenschaftliches Hochschulstudium entsprechend des Tätigkeitsbereichs (z.B. Maschinenbau, Werkstofftechnik, Metallurgie)

■ Produkte und Dienstleistungen

Aluminium und Aluminiumprodukte

■ Anzahl der Standorte

Inland: Grevenbroich, Bonn, Neuss, Hamburg, Ulm, Rackwitz, Uphusen, u.a. / Weltweit: Norwegen, Spanien, Italien, Katar, USA, Australien, Malaysia, u.a.

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

ca. 5.000 (in Deutschland) /
ca. 19.000 (weltweit)

■ Jahresumsatz

In 2009: 8,4 Mrd. EUR (weltweit)

■ Einsatzmöglichkeiten

Wir bieten Ingenieuren spannende Tätigkeiten entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette z.B. in F&E, Instandhaltung, Produktion, Vertrieb.

■ Einstiegsprogramme

Traineeprogramm, Direkteinstieg

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

Innerhalb des Traineeprogramms ist ein Auslandsaufenthalt obligatorisch. Für eine Festanstellung im Ausland bewerben Sie sich bitte bei einer der Landesgesellschaften.

■ Warum bei „Hydro“ bewerben?

Als integriertes Aluminiumunternehmen mit 12 Standorten in Deutschland bieten wir entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette laufend spannende Tätigkeiten. Diese umfasst in Deutschland unsere Forschung & Entwicklung, die Primäraluminiumerzeugung und die Weiterverarbeitung in vielseitige Aluminiumprodukte. Ob als Trainee oder Direkteinsteiger, finden Sie bei uns gleichermaßen ein optimales Umfeld, um Ihre berufliche Karriere zu starten. Durch die internationale Ausrichtung arbeiten Sie bei uns in internen Netzwerken mit Kolleginnen und Kollegen aus der ganzen Welt zusammen.

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 60%

Studiendauer 100%

Auslandserfahrung 70%

Sprachkenntnisse (englisch) 90%

Ausbildung/Lehre 60%

Promotion 0%

MBA 0%

Außerunivers. Aktivitäten 80%

Soziale Kompetenz 100%

Praktika 50%

■ Sonstige Angaben, die Ihnen wichtig oder nicht wichtig sind?

Sie sollten sich bei uns bewerben, wenn Sie gerne in einem internationalen Umfeld arbeiten möchten, gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift besitzen und Spaß am Umgang mit Technik in Verbindung mit dem Werkstoff Aluminium haben.

Exzellente Kontakte auch im Sommer



Termine:

Wenn auch du Projekterfahrung sammeln und nützliche Soft Skills erlernen möchtest, dann komm zu uns und engagiere dich in unseren vielfältigen Projekten.

Wir treffen uns jeden Montag um 19:30 Uhr in unserem Büro in der Mauerstraße 110 in Aachen.



Die bonding-studenteninitiative e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, dir schon während deines Studiums Kontakte mit Unternehmen zu ermöglichen. Hierfür organisieren wir ehrenamtlich kostenlose Veranstaltungen für Studenten mit vielen teilnehmenden Unternehmen. Auch im Sommersemester 2010 bieten wir dir u.a. mit dem AutomotiveDay und der Industry Night die Gelegenheit, dich über Praktika und Einstiegsmöglichkeiten zu informieren und interessante Unternehmen kennenzulernen.

AutomotiveDay

Der bonding AutomotiveDay ist eine Open-Air-Veranstaltung, auf der sich namhafte Unternehmen der Automobilindustrie vom Zulieferer bis zum Premium-Fahrzeughersteller präsentieren. Hier kannst du aufregende Exponate bestaunen und erste Kontakte zu Personalern knüpfen. Komm in die Aachener Boxengasse und lerne die „Großen“ der Automobilindustrie live kennen.

AutomotiveDay

**Do. 1. Juli ab 9:30 Uhr
vor dem SuperC**



bonding Industry Night

Wenn euch die Firmenkontaktmesse zu groß und unübersichtlich ist, ihr noch persönlicheren Kontakt zu Firmenvertretern wollt oder gerade jetzt ein Praktikum, eine Abschlussarbeit oder einen Job sucht, seid ihr auf der bonding Industry Night genau richtig.

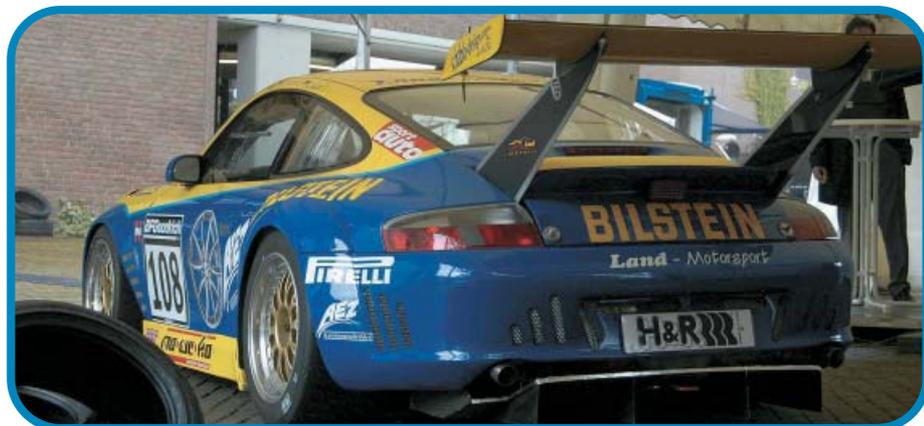
Im gehobenen Rahmen haben Studenten der Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften hier die Möglichkeit, bis zu 30 Unternehmen aus verschiedenen Branchen kennenzulernen. Der Fokus liegt hierbei mehr auf individuellen und persönlichen Gesprächen in

einer entspannten Atmosphäre wobei auch für Verpflegung gesorgt sein wird.

Sei dabei und melde dich an unter:
www.industrynight.de

bonding Industry Night

**Do. 20. Mai von 18:00 bis
22:00 Uhr Aula 1 im Hauptgebäude der RWTH**



Carla



An bonding gefällt mir, dass man im Team große Projekte in einer lockeren Atmosphäre professionell durchführen kann.



» Auf der diesjährigen bonding Firmenkontaktmesse München wurde erstmalig ein Speeddating organisiert um das Angebot der Veranstaltung abzurunden. Für technisch orientierte Unternehmen gab es „runde Tische und Vorträge“, für Consulter das Speeddating. „Der Verein entwickelt sich nur mit neuen Ideen“ erklärten mir die verantwortlichen bondings. „Speeddating klingt doch spannend, wenn die Idee ankommt werden wir es zukünftig auch für andere Fachrichtungen anbieten“.

3 Firmen und maximal 15 Studenten sollten sich „schnell“ kennenlernen. Die Unternehmen waren capgemini sd&m, d-fine und Horbach. Bewerben konnte sich im Vorfeld jeder. Ziel des Speeddating sollte sein, dass die Studenten/innen sich vorstellen und Fragen stel-

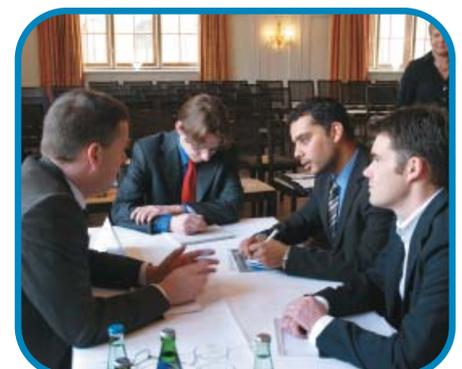
len mit dem Faktor Zeit und Konkurrenz – denn hier stellt man sich ja gleichzeitig mit mehreren Kandidaten vor.

1 Unternehmen, 5 Kandidaten und 15 Minuten Zeit

campushunter.de befragte vorab die teilnehmenden Unternehmen zu Ihrer Erfahrung, den Erwartungen und was für sie entscheidend ist beim „ersten Eindruck“.

Auch die 12 Kandidaten kannten Speeddating noch nicht und eine gewisse Spannung lag vor der ersten Runde im Raum. Bunt ge-

würfelt ging es dann auf in die erste Runde. Die Unternehmen und die Kandidaten stellten sich einander vor und an allen 3 Tischen war reges Fragen und Hinterfragen - von beiden Seiten.



Nach 15 Minuten kam der erste Wechsel, bis in der letzten der 3 Runden jeder, jeden kennengelernt hatte. Manch eine Diskussionsrunde wäre ohne Moderator sicher länger gegangen, aber es Bestand ja im Anschluss noch die Möglichkeit das Unternehmen nochmals auf der Messe am Stand zu besuchen, was auch in einigen Fällen stattgefunden hat, um die Gespräche zu vertiefen.

Unternehmen äußerten sich zufrieden mit ihrem ersten Speeddating auch wenn es zum Teil anders verlaufen sei, wie man zunächst gedacht hatte. Auch die Studierenden wurden im Anschluss mit einem Fragebogen befragt. Bei 50 % der Studenten hatten sich die Erwartungen erfüllt, der Informationsgehalt wurde überwiegend sehr positiv bewertet. Die Zeitdauer hingegen wurde von einigen Kandidaten als zu kurz



empfunden. Natürlich wurde auch gefragt, welche Firma am Besten gefallen hat: Capgemini belegte den ersten Platz, gefolgt von Horbach und d-fine.

Die Idee des Speeddatings auf den Firmenkontaktessen wird von bondings auf jeden Fall weitergeführt. Man möchte kritisierte Punkte optimieren und die Idee noch weiter ausbauen. Der erste „Testlauf“ in München kann aber in jedem Fall mit einem dicken PLUS bewertet werden.

Red. Heike Groß



Tim Christmann
(Seniorberater)

HORBACH
Finanzoptimierung für Akademiker
Ein Unternehmen der AWD Gruppe

Erfahrungen im Bereich Speedating haben wir noch keine, Horbach ist jedoch offen für neue Ideen. Wir erhoffen uns guten persönlichen Kontakt zu potentiellen Bewerbern zu bekommen. Dadurch, dass es neu und spannend ist, kommen vielleicht Kandidaten, die auf normalem Weg nicht bei uns am Stand gewesen wären. Entscheidend beim ersten Eindruck sind ein freundliches Äußeres, sowie ein offenes Auftreten und ein Lächeln – ein positives Bauchgefühl sollte sich einstellen – der berühmte Sympathiefaktor. Ein menschenbezogener Job braucht offene und kommunikationsstarke Mitarbeiter.



Florian Stuhler
(Projektleiter)

Capgemini sd&m

Wir haben noch keine Erfahrung mit Speeddating. Grundsätzlich kann man auf diesem Weg sicher komprimiert ins Gespräch kommen. Man kann in der Gruppe die Hemmschwelle senken und interessante Kandidaten kennenlernen. Top Faktoren für den ersten Eindruck sind bei mir ein offenes und sympathisches Auftreten. Ein Kandidat muss ins Team passen, aber auch einzeln capgemini repräsentieren können und Glaubwürdigkeit und Kompetenz ausstrahlen



Dr. Chr. Schneggenburger
(Partner)

d-fine
we define consulting

Für uns ist es das erste Mal. Wir wurden von bonding angesprochen, ob wir nicht Lust haben teilzunehmen und da wir offen sind für neue Ideen sind wir dabei. Es ist wichtig, neue Formen des „Kennenlernens“ auszuloten. Man hat die Chance, in der Gruppe Kandidaten zu treffen, die man sonst vielleicht nicht kennen gelernt hätte. Positiv punkten können die Kandidaten durch das Interesse an der Veranstaltung und die Bereitschaft, in der Gruppe in den Dialog zu treten. Eine gute Kommunikation in der Gruppe führt auch im Arbeitsalltag oft zu besseren Ergebnissen als bilaterale Gespräche. Gute Dialogarbeit heißt daher auch gute Teamarbeit und die ist wichtig für spätere Projekte.

Teach First Deutschland



Begeistert für Bildung



Bildrechte: David Ausserhofer

Lehrer werden wollt' ich nie!

Aber Fellow?

Was will ich eigentlich mit meinem Leben, meinem Wissen und meinen Talenten anfangen? Das Studienfach gibt eine Richtung vor, oft jedoch nur vage. Geld verdienen, klar, das will jeder. Aber eben auch Sinnvolles tun und soziale Verantwortung übernehmen.

So ging es auch Kaija Landsberg, ehemalige Studentin der Berliner Hertie School of Governance. Statt sich nach ihrem Master-Abschluss im Jahr 2007 um Jobs zu bewerben, gründete sie gemeinsam mit einem Kommilitonen die gemeinnützige Bildungsinitiative Teach First Deutschland nach dem Vorbild von Teach For America und Teach First (UK). Der Hintergrund: Jedes Jahr verlassen in Deutschland 80.000 Schülerinnen und Schüler die Schule ohne einen Abschluss, über 200.000 ohne ausreichend lesen, schreiben und rechnen zu können. Betroffen sind vor allem Kinder und Jugendliche aus sozial schwachen Familien. Die Vision: Talentierte junge Menschen machen sich für diese Schüler stark und schaffen so ein Stück Bildungsgerechtigkeit. Als Vorbilder und Lehrkräfte auf Zeit verstärken sie die Ka-

pazitäten von Schulen, die unter schwierigen Bedingungen außerordentliche Arbeit leisten.

Drei Jahre später ist aus der Vision Realität geworden: Seit Schuljahresbeginn 2009/2010 arbeiten 66 fachlich und persönlich herausragende Hochschulabsolventinnen und -absolventen verschiedenster Studiengänge an Haupt- und Gesamtschulen in Berlin, Hamburg und Nordrhein-Westfalen. Zwei Jahre werden sie bleiben, die sogenannten Fellows, und neben der Unterstützung des regulären Unterrichts organisieren sie Hausaufgabenclubs und Förderkreise, bieten Bewerbungstrainings an, bringen den Schülern in den Pausen Jonglieren bei, begleiten Klassenfahrten, studieren Musicals ein oder gründen Sport-AGs. Im Zentrum ihres Einsatzes stehen die Motivation und



der Erfolg der Schülerinnen und Schüler. Levent Bicer, Fellow aus Berlin, sagt: „Ich habe mich bei Teach First beworben, weil es in einem Land wie Deutschland, mit diesem Reichtum an Bildungsmöglichkeiten, unverantwortlich ist, Teile einer jungen Generation zurückzulassen und ihre verborgenen, wertvollen Potenziale leichtsinnig zu verschenken.“

Für ihre Arbeit an Schulen in sozialen Brennpunkten erhalten die Fellows eine intensive, dreimonatige pädagogische Vorbereitung. Auch während des Einsatzes bleibt keiner auf sich allein gestellt. Von Teach First Deutschland gestellte Tutoren sowie schulinterne Mentoren unterstützen die Fellows bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und der zielgerichteten Ausübung ihrer Arbeit. Die Gehälter der Fellows (monatlich 1.700 Euro brutto) werden von den Ländern getragen.

Die Ausgaben, die für Anwerbung, Auswahl, Training, Betreuung und Fortbildung der Fellows entstehen, übernehmen Stiftungen, Privatpersonen und Unternehmen.

Vodafone Stiftung Deutschland, Robert Bosch Stiftung, Deutsche Post DHL, Deutsche Lufthansa AG und McKinsey & Company sind die Hauptförderer.

Den Einsatz erkennen auch zukünftige Arbeitgeber an: Dr. Frank Appel, Vorstandsvorsitzender Deutsche Post DHL und einer der Hauptförderer der Initiative, zeigt sich begeistert von der Idee: „Die Fellows profitieren, weil sie etwas lernen, was für ihre berufliche Karriere wichtiger ist als ein MBA-Abschluss: wie man mit Menschen umgeht.“ Und weiter: „Bildung ist Deutschlands wichtigste Ressource. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass Kinder und Jugendliche die gleichen Startchancen erhalten, um Bildungsangebote wahrzunehmen und eine ihren Talenten entsprechende Förderung zu erhalten.“

Thomas Ellerbeck, Vorsitzender des Beirates der Vodafone Stiftung Deutschland, unterstreicht: "Mit Teach First Deutschland unterstützt die Vodafone Stiftung hoch motivierte Menschen aus unterschiedlichen Berufsfeldern, die aktiv Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen. Die Initiative zeigt, dass die Lebensplanung vieler hoch qualifizierter junger Menschen nicht ausschließlich durch Karriere und Verdienst, sondern mehr und mehr auch durch bewusstes Engagement für die Gemeinschaft bestimmt wird. Teach First Deutschland ist ein Investment in die Zukunft."

Über die „Teach first – join later“ Option bei der Deutschen Post DHL Inhouse Consul-

ting und McKinsey & Company erhalten geeignete Bewerber vor Beginn ihres Fellow-Einsatzes ein bindendes Berufseinstiegsangebot: <http://www.teachfirst.de/teachfirstjoinlater>

Teach First Deutschland ist jedes Jahr erneut auf der Suche nach qualifizierten Bewerbern. „Wir wünschen uns Fellows mit vielfältigen kulturellen Hintergründen und Bildungsbiografien“, sagt Kaija Landsberg. Insbesondere Absolventen mit mathematischem,

naturwissenschaftlichem oder Informatik-Hintergrund und solche, deren Eltern nicht studiert haben oder die in einer mehrsprachigen Familie aufgewachsen sind, seien gefragt. Doch am wichtigsten sind „schier endlose Energie, Optimismus, Kreativität, Begeisterungsfähigkeit, Durchhaltevermögen und ein dickes Fell“, so die Gründerin der Initiative. „Und natürlich Spaß am Umgang mit Kindern und Jugendlichen.“



Teach First Deutschland sucht:

- Persönlich und fachlich herausragende Absolventen aller Studienrichtungen
- für einen zweijährigen, vergüteten Vollzeiteinsatz
- für Schüler mit schlechten Startbedingungen

Mehr unter: www.teachfirst.de/absolventen

Navigationshilfe beim Start ins Berufsleben

» Der Arbeitsmarkt erholt sich: Hochqualifizierte Kandidaten haben bald wieder die Qual der Wahl bei den Top Arbeitgebern in Deutschland. Ob Hidden Champion oder multinationaler Großkonzern: In der Studie Top Arbeitgeber Deutschland 2010 geben über 90 Unternehmen Einblicke in ihre Stärken als Arbeitgeber.

Top Arbeitgeber Deutschland 2010 folgt damit seinen etablierten Vorgängern, denn das Researchunternehmen CRF Institute untersucht bereits zum siebten Mal Unternehmen verschiedener Branchen auf ihre Qualitäten als Arbeitgeber. Schon in den vergangenen Jahren zeichnete sich bei den Kriterien für die Arbeitgeberwahl ein Wandel ab: Während früher Gehalt das zentrale Leitmotiv bei der Arbeitssuche war, entscheiden heute auch die sogenannten "weichen" Faktoren wie Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsumfeld bei der Wahl des Arbeitgebers mit. Diese Faktoren sind schon lange Bestandteil der Kategorien, in denen unabhängige Wirtschaftsjournalisten die Unternehmen prüfen. Auch in diesem Jahr gehören Jobsicherheit, Work-Life-Balance, Vergütung und Anerkennung, Unternehmenskultur und Entwicklungsmöglichkeiten zu den Kriterien, aus denen sich die Unternehmensbewertung zusammensetzt. Die Ergebnisse stellt Top Arbeitgeber Deutschland 2010 in aussagekräftigen Porträts, Interviews und Rankings vor.

Henkel AG ist der "Top Arbeitgeber Deutschland 2010"

Die Henkel AG & Co. KGaA siegt in der Kategorie Work-Life-Balance und ist auch im Gesamtvergleich der Top Arbeitgeber Deutschland 2010. Auf den Plätzen im Gesamtranking folgen Abbott, die Loyalty Partner GmbH, die B. Braun Melsungen AG und die Unilever Deutschland GmbH. In der Kategorie Vergütung und Anerkennung erreicht die British American Tobacco GmbH den ersten Platz. In der Kategorie Entwicklungsmöglichkeiten behauptet sich wie 2009 die QIAGEN GmbH. Die besten Ergebnisse in der Kategorie Jobsicherheit erreicht (ebenfalls wie 2009) die B. Braun Melsungen AG, während sich in der Kategorie Unternehmenskultur zum ersten Mal die NH Hoteles Deutschland GmbH auf dem ersten Platz präsentieren.

Top Arbeitgeber Deutschland 2010 informiert dicht und gleichzeitig übersichtlich über die individuellen Unternehmenskulturen und die besonderen Stärken des HR-Managements. Junge Akademiker und Professionals können so ein erstes unabhängiges Bild vom potentiellen neuen Arbeitgeber gewinnen. Die Studie Top-Arbeitgeber Deutschland 2010 entstand in Medienkooperation mit laufbahner.de, dem Online-Karriere-Service der Süddeutschen Zeitung. ■



Gesamtranking Top 20 Plazierung

- 1 **Henkel AG & Co. KGaA**
- 2 **Abbott**
- 3 **Loyalty Partner GmbH**
- 4 **B. Braun Melsungen AG**
- 5 **Unilever Deutschland GmbH**
- 6 **NH Hoteles Deutschland GmbH**
- 7 **Bausparkasse Schwäbisch Hall AG**
- 8 **Philip Morris GmbH**
- 9 **British American Tobacco (Germany) GmbH**
- 10 **Siemens AG**
- 11 **TARGOBANK**
- 12 **Saint-Gobain**
- 13 **OBI Group Holding GmbH**
- 14 **AREVA**
- 15 **BLUEFORTE GmbH**
- 16 **Deutsche Postbank AG**
- 17 **CPC Unternehmensmanagement AG**
- 18 **MTU Aero Engines GmbH**
- 19 **Commerzbank AG**
- 20 **Vodafone Deutschland**

Buchtipp:



CRF Deutschland (Hg.)
Top Arbeitgeber Deutschland 2010
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, 2010
598 Seiten, 24,90 Euro (D) / 47,50 SFR
ISBN 978-3-7639-4308-1
Bestell-Nr. 6001422f



Darauf sind wir stolz:



Persil LOCTITE

Schwarzkopf

Ceresit

Dixan

Teroson

Dial

Bonderite

Purex

Liofol

Fa

Pritt

Das CRF Institute kürt Henkel mit dem ersten Platz im Gesamtranking vor über 90 namhaften Unternehmen. Henkel wird im Rahmen der Studie für strategisches Personalmanagement ausgezeichnet. Die externe Jury attestiert Henkel Top-Leistungen vor allem in den Untersuchungskategorien Anerkennung & Vergütung. Ferner wird Henkel für seine zukunftsweisenden Konzepte im Bereich Work-Life-Balance prämiert. Das Zertifikat belegt zugleich die aktive und glaubwürdige Kommunikation zwischen Unternehmen und jungen Talenten.

„Wir freuen uns außerordentlich über die besondere Anerkennung unserer weltweiten

Personalstrategie und die damit verbundene Auszeichnung als attraktivster Arbeitgeber Deutschlands. Henkel ist ein global agierendes Unternehmen mit einem durchgängigen Talent Management Prozess, das individuelle Leistung honoriert, Mitarbeiter gezielt weiterentwickelt und vielfältige Karriereoptionen bietet,“ sagt Kathrin Menges, Corporate Senior Vice President Human Resources, Personalchefin der Henkel AG & Co. KGaA.

Das Gütesiegel „Top Arbeitgeber Deutschland“ zertifiziert seit 2003 jährlich Unternehmen mit einer hochwertigen Personalstrategie und -praxis, die gute Arbeits- und Karrierebe-

dingungen bieten. Der Preis zeichnet das systematische Talent Management von Henkel aus. Dazu gehört die frühzeitige Identifizierung von Top Talenten, die gezielt im Unternehmen eingesetzt und gefördert werden. Die Mitarbeiter von Henkel erhalten klares Feedback, deutliche Honorierung der individuellen Leistungen sowie maßgeschneiderte Entwicklungspläne und Qualifizierungsmaßnahmen. Henkel schafft ein Umfeld in dem kreative und außergewöhnliche Fähigkeiten am Arbeitsplatz zur Entfaltung kommen können. Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit oder Homeoffice bieten den Mitarbeitern die Möglichkeit Arbeit und Privatleben in Balance zu halten. ■



Diversity Starts With Everybody!

Imagine your creative personality were a perfect match for a career at the Henkel headquarters in Düsseldorf. Your first assignment in the Corporate Finance department helped you to internalize Henkel's activities in financial markets and to get a taste of the Henkel corporate flavor. You then joined Henkel China where you could experience the dynamics of the emerging Asian markets. Out of the Shanghai office, you made a major contribution to the measurability of international brand performance by helping to set up a cutting-edge controlling system. Today you are a key player in Henkel's Strategic Controlling and Corporate Development, reporting directly to a Corporate Vice President. It is you and your corporate team members in Finance, Purchasing, Legal, IT or HR who bring in cross-cultural openness and set the fruitful and diverse surroundings in which innovation happens and brands grow.

Henkel is built on people who continuously foster excellence in an environment with innovative brands and superior technologies with their inventive talent and pioneering spirit, ensuring that customers and consumers in more than 125 countries can trust in them. Could you imagine making this *your* reality?
Apply to Henkel today.

www.henkel.com/careers

Persil LOCTITE Schwarzkopf Ceresit Dixan Teroson Dial Bonderite Purex Liofol Fa Pritt





Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner finden Sie in den jeweiligen Stellenausschreibungen unter www.henkel.com/careers

Anschrift

Henkelstr. 67
40589 Düsseldorf

Telefon/Fax

Telefon: +49 0211 797-9000

Internet

www.henkel.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.henkel.com/careers

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich online unter www.henkel.com/careers

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja, Einsatzmöglichkeiten für ca. 800 Praktikanten p. a. weltweit

Diplomarbeit?

Ja, Einsatzmöglichkeiten für ca. 150 Diplomanden p. a.

Abschlussarbeiten?

Ja, ca. 150 p. a.

Duales Studium?

Ja, Bachelor of Arts (Business Administration – International Management) Bachelor of Engineering (Verfahrenstechnik und Elektrotechnik) Bachelor of Science

Trainee-Programm?

Nein

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Konsumgüter

Bedarf an HochschulabsolventInnen

jährlich ca. 100

■ Gesuchte Fachrichtungen

Chemie

Chem.-Ing / Verfahrenstechnik

Informatik

Wirtschaftsingenieurwesen

Wirtschaftswissenschaften

Verpackungstechnik

■ Produkte und Dienstleistungen

Produkte in den Bereichen

- Kosmetik/Körperpflege

- Wasch-/Reinigungsmittel

- Klebstoffe/Technologien

■ Anzahl der Standorte

Standorte in mehr als 125 Ländern

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

mehr als 50.000 Mitarbeiter

■ Jahresumsatz

in 2009: 13.573 Mio. Euro

■ Einsatzmöglichkeiten

Marketing, Sales, Research & Development, Supply Chain, Production, Internal Audit, Finance/Controlling, Purchasing, Law, Human Resources, IT, Corporate Communications, Market Research

■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

■ Auslandstätigkeit

möglich, aber Bewerbung in der Regel direkt über die jeweilige Ausschreibung der Landesgesellschaft

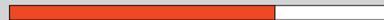
■ Warum bei Henkel bewerben?

Seit mehr als 130 Jahren sind Innovationen die Basis unseres Erfolgs. Henkel ist in drei Geschäftsbereichen aktiv – Wasch-/Reinigungsmittel, Kosmetik/Körperpflege und Adhesive Technologies – und gehört heute zu den Fortune Global 500 Unternehmen. Menschen in 125 Ländern vertrauen den erfolgreichen Marken von Henkel. Damit dies so bleibt, brauchen wir Mitarbeiter, die über Grenzen hinweg denken und arbeiten können und sich in einer Welt zu Hause fühlen, die immer enger miteinander verknüpft ist.

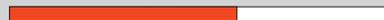
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

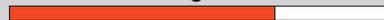
Examensnote 70%



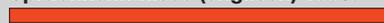
Studiendauer 60%



Auslandserfahrung 70%



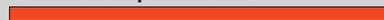
Sprachkenntnisse (englisch) 100%



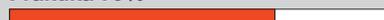
Außerunivers. Aktivitäten 60%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 70%



■ Sonstige Angaben

Praktika: Erste Semester erfolgreich absolviert; erste praktische Erfahrungen sind von Vorteil; internationale Ausrichtung; sehr gute Englischkenntnisse; sehr gute MS-Office-Kenntnisse und Ihre Gesamtpersönlichkeit;

Direkteinstieg: Überdurchschnittlicher Hochschulabschluss; internationale Erfahrung; sehr gute Englischkenntnisse, gerne weitere Fremdsprachen;

Wichtige soziale Kompetenzen: hohes Maß an persönlichem Engagement, Eigenständigkeit und Eigeninitiative, Teamfähigkeit und Kooperation; Führungspotential; Unternehmerischer Spirit.

MSW & Partner

Erste Hilfe

für das Vorstellungsgespräch

1. Du kommst zu spät

Sturm, Autounfall und eine Krankheit in der Familie werden meistens als Entschuldigung akzeptiert. Wenn Du allerdings verschlafen hast, gilt das nicht als Ausrede. Rufe möglichst sofort beim Unternehmen an und entschuldige Dich dafür, dass Du den Tagesplan des Personalers durcheinander gebracht hast.

2. Du hast im Lebenslauf leicht übertrieben und der Recruiter findet das heraus

Obwohl Du nur einen kleinen Event für das Unternehmen organisiert hast, bei dem Du ein Praktikum gemacht hast, hast Du Dich als „Project Manager“ bezeichnet. Die Recruiter sind in solchen Fällen nicht gnädig. Wenn Du für die ausgeschriebene Stelle nicht qualifiziert genug bist, hat er seine Zeit verschwendet. Gebe zu, dass Du übertrieben hast, ziehe Deine Bewerbung zurück und entschuldige Dich. Leider dumm gelaufen.

3. Man stellt Dir eine Frage, die Du nicht verstehst

Du kannst einfach sagen, dass Du keine Antwort auf diese Frage geben kannst. Man kann nicht alles wissen. Manchmal hilft es aber, nachzufragen, um den Kern der Frage zu verstehen. Damit zeigst Du, dass Du systematisch vorgehst.

4. Der Recruiter behauptet etwas, das nicht stimmt

Solltest Du ihn korrigieren? Nein! Es sei denn, Du glaubst, dass er Dich testet. Wenn nicht, ist es immer besser, darüber hinweg zu sehen als indirekt zu implizieren, dass der Gesprächspartner lügt oder schlecht informiert ist.



Tipps von Christian Kramberg



5. Dir wird eine „verbotene“ Frage gestellt

„Planen Sie Kinder in der nahen Zukunft?“ ist eine klassische „verbotene“ Frage – aber es gibt noch mehr davon, zum Beispiel die nach einer chronischen Krankheit. Diese Fragen beantwortest Du entweder mit „Nein“, oder Du sagst gerade heraus, dass man Deines Wissens nach solche Fragen nicht zu beantworten braucht.

6. Du sagst etwas Unpassendes

Das Vorstellungsgespräch verläuft in einer lockeren Atmosphäre – und plötzlich erzählst Du einen schlechten Witz. Je schneller Du Dich entschuldigst, desto besser. Versucht Du allerdings, so zu tun, als ob nichts gewesen wäre, wird der Recruiter annehmen, dass es auch der Ton ist, den Du im Joballtag anschlägst.

7. Nach fünf Minuten spricht Dich der Recruiter mit einem anderen Namen an

Solltest Du ihn korrigieren? Ja! Unterbrich ihn höflich und sage „Ich heiße Meier. Ich weiß, dass Sie mit vielen Leuten in Kontakt sind und es schwer ist, alle Namen zu behalten.“

8. Der Recruiter schläft fast ein

Du hast das Gefühl, Dein Gesprächspartner denkt darüber nach, ob er es vor dem Berufsverkehr nach Hause schafft. Das muss nicht unbedingt bedeuten, dass Du langweilig bist. Du kannst die Situation retten, beziehungsweise seine Aufmerksamkeit wecken, wenn Du Fragen stellst. ■

Weitere Informationen

MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH
Office Tower - Rheinstraße 40-42, 64283 Darmstadt
Telefon: + 49 6151 39191-0, Telefax: + 49 6151 39191-20
E-Mail: mail@msw-partner.de, www.msw-partner.de

Algen – Das Grüne Gold



Foto: Bioproducte Prof. Steinberg Produktions- und Vertriebs GmbH & Co Kg

Photobioreaktoren Europas größter Algenfarm in Klötze

➤➤ Steigende Spritpreise, sinkende Ölreserven, globale Erwärmung. Jeden Tag gibt es wiederholte Forderungen nach einem Umdenken sowie Warnungen vor den Folgen unseres Lebensstils. Die aktuelle Antwort der Autokonzerne sind Hybrid- und Elektroautos. Aber wie nachhaltig ist dieser Gedanke? Woher kommt der Strom? Solange er aus Kohle- oder Atomkraftwerken stammt, wird das Problem bestenfalls verlagert, aber noch längst nicht gelöst. Auch Wind- und Sonnenenergie, die eine nachhaltige Lösung versprechen, sind im Moment weder ausreichend speicherbar noch rentabel. Die einzig greifbare Alternative sind daher Biokraftstoffe.

Biofuels werden aus Biomasse, also aus organischen Substanzen wie Pflanzenabfällen, Holz oder Laub hergestellt. Sie können also, im Gegensatz zu fossilen Brennstoffen, immer wieder produziert werden. Besonders Algen, sonst eher als Störenfriede beim Baden gemieden, versprechen hier ein zukunftsweisendes Entwicklungspotential. Denn Algen werden gleich dreifach aktiv:



Erstens binden sie Kohlendioxid aus der Atmosphäre und verringern damit den Treibhauseffekt. Zweitens bilden sie große Mengen non-food Biomasse, die anschließend sehr ertragreich zu Bioethanol vergoren werden kann. Und drittens produzieren einige Arten während ihres Wachstums

Wasserstoff, der unmittelbar zum Einsatz kommen kann. „Auf dem Weg zur großtechnischen Umsetzung gibt es leider noch einige Probleme zu knacken“, erklärt Jan-Michael Blum von der btS Braunschweig,

der zusammen mit anderen Mitgliedern der btS gleich eine ganze Vortragsreihe zum Thema Biokraftstoffe auf die Beine gestellt hat. In den zahlreichen Vorträgen haben namhafte Vertreter aus Industrie und Akademie interessante Einblicke in die Welt von Algen, Raps und Co gegeben. Dabei wurden nicht nur neuste Ergebnisse vorgestellt, sondern auch Probleme aufgezeigt und kritische Aspekte hinterfragt.

Mit jährlich weit über 100 Veranstaltungen dieser Art ist die btS an 24 deutschen Universitäten und Fachhochschulen fester Bestandteil des Campus-Lebens. Vortragsreihen und Podiumsdiskussionen gehören dabei ebenso zum Programm wie Firmenkontaktmessen, Kongresse und Exkursionen. „Gerade der Mix aus Wissenschaft und Wirtschaft macht die btS so spannend“, erklärt Matthias Gehder, Mitglied des btS-Bundesvorstands. „Auch wenn der Sprit dadurch diesen Sommer nicht gleich billiger wird, tragen wir mit unseren Veranstaltungen ganz wesentlich dazu bei, dass Forschung und Anwendung nah beieinander liegen.“ Dass das Konzept funktioniert, zeigt nicht nur die durchweg positive Resonanz auf die Braunschweiger Vortragsreihe. Auch wenn es um Themen aus den Bereichen Pharmazie, Medizin oder Chemie geht, ist der Zulauf groß. Die Veranstaltungen der btS sind natürlich offen für alle interessierten Gäste, wobei die Akteure selbst den größten Vorteil und den meisten Spaß haben. Dass btS'ler die Dinge gern pragmatisch in die Hand nehmen, merkt man Jan sofort an: „Nur die Theorie reichte uns nicht. Europas größte Algenfarm in Klötze haben wir uns auch gleich noch angesehen.“



Weitere Informationen

www.btS-eV.de

www.algomed.de

www.eere.energy.gov/hydrogenandfuelcells/

ScieCon

Die btS Firmenkontaktmesse für Life Sciences Interessierte

» „Als wir 2009 zum ersten Mal seit sieben Jahren mit der ScieCon wieder nach NRW kamen, war es ein Experiment. Mit weit über eintausend Besuchern war die Life Sciences Firmenkontaktmesse aber ein voller Erfolg. Keine Frage also, dass wir mit dem Event auch 2010 wieder nach Bochum kommen!“ erklärt Sebastian Bühren, Projektleiter der Messe.

Die 1999 von der Life Sciences Studenteninitiative btS initiierte Veranstaltung ist die älteste Firmenkontaktmesse speziell für die Lebenswissenschaften und gehört nach wie vor zu den wichtigsten in Deutschland. Im Gegensatz zu den kommerziellen Angeboten wird die ScieCon (Science Contact Fair) von Studenten für Studenten organisiert. „Wir sind einfach viel näher dran und wissen, was unsere Kommilitonen beschäftigt“ ergänzt Armin Neshat, der das Event zusammen mit Sebastian organisiert.



Neben dem reinen Messebetrieb gibt es ein umfangreiches Rahmenprogramm für die Besucher. Dabei sind Vorträge, Bewerbungsmappenchecks und ein professionelles Foto-Shooting erst der Anfang. Interessierte können also nicht nur das Who-Is-Who der Branche direkt befragen und sich nach Jobs oder Praktikumsstellen umsehen, sondern auch verschiedene kostenlose Services in Anspruch nehmen. „Das wird der Hammer“, sind sich Sebastian und Armin einig. ■



Weitere Informationen

www.ScieCon.info

Your Life Sciences Career.

Let's Start it!

**Biowissenschaften
Chemie | Pharmazie | Medizin**

Firmenkontaktmesse

**Viele Firmen
Ein Weg – Dein Job**

ScieCon NRW 2010
Ruhr-Universität Bochum
27. Oktober 2010

www.ScieCon.info **ScieCon**

			1		7			
7								6
	2	3				5	4	
	5	2	4		9	7	1	
			6		8			
	7	4	5		2	3	6	
	3	1				9	7	
4								5
			3		5			

leicht

		8	5		2		3		
		3						8	9
7						8			6
			7	2		6			
9									5
				1		5	9		
2				4					7
8	9							4	
			4		5		1	2	

mittel

Rätselspaß mit...

campushunter.de

8		5		6				
6			1					
9	4		7		2		8	
5		9				6	3	
	8	7				9		4
	9		5		7		4	2
					1			8
				4		1		9

mittel

4	6							
		7		2				
		9	3		4			8
					3			7
	3	1	4		7	8	6	
9			8					
1			6		5	4		
				1		3		
							8	5

schwer

Falls du Sudoku noch nicht kennst: fülle die leeren Felder so aus, dass in jeder Zeile, in jeder Spalte und in jedem 3-x-3-Kästchen alle Zahlen von 1 bis 9 nur einmal vorkommen.

IT-Karriere bei



Bei Bayer verfolgen wir täglich ein Ziel: Die Welt ein bisschen besser zu machen. Diese Leidenschaft ist es, die uns verbindet und uns die Suche nach dem Neuen niemals aufgeben lässt. Wir nennen es den Bayer-Spirit.

» Arbeiten Sie mit an der hochmodernen Informationstechnologie des Bayer-Konzerns. Für den Einstieg bieten sich Absolventen und Young Professionals unterschiedliche Möglichkeiten an: Insbesondere kommen die IT-Bereiche der Teilkonzerne und Servicegesellschaften in Frage; außerdem die Forschungs- und Innovationsbereiche der Teilkonzerne.

Bayer bietet seinen Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, das persönliche Know-how ständig zu erweitern. Umfangreiche Fortbildungsprogramme, wechselnde Projektaufgaben, planmäßige Jobrotation und die Gelegenheit zu Auslandseinsätzen sorgen für ständige Weiterbildung und neue Perspektiven. Entsprechend ausgeprägt sind deshalb auch die Chancen, die eigene Karriere voranzutreiben. Bayer unterstützt dies unter anderem durch regelmäßige Entwicklungsgespräche und interne Assessment Center.



“
” ...

Renjie Mao, SAP-Berater bei Bayer Business Services



Im August 1999 zog Renjie Mao aus dem chinesischen Shanghai in das badische Karlsruhe. In seiner Heimat hatte er bereits ein Mechatronik-Studium abgeschlossen. An der Universität Karlsruhe (TH) nahm er zusätzlich das Studium der Informatik auf. Heute arbeitet er als SAP-Berater bei Bayer Business Services –

dem internationalen Kompetenzzentrum für IT-basierte Dienstleistungen des Bayer-Konzerns.

Auf das Unternehmen aufmerksam wurde er, als er 2005 gegen Ende seines Studiums eine Firmenkontaktmesse in Karlsruhe besuchte. Da er gerne in einem großen internationalen Unternehmen arbeiten wollte, stellte er sich an dem Stand von Bayer Business Services vor. „Die Servicegesellschaft kannte ich bis dahin zwar nicht, aber natürlich sagte mir der Name Bayer etwas - der Konzern hat in China einen sehr guten Ruf“, so Mao. Auf der Messe lernte er bereits seinen jetzigen Geschäftsfeldleiter kennen.

Im Frühjahr 2006 bewarb er sich dann über das Internet-Portal www.mybayerjob.de als SAP-Berater. Nur zwei Wochen später fand

er sich in einem Vorstellungsgespräch in Leverkusen wieder – und nahm das darauf folgende Angebot an. „Der gute Eindruck nach dem ersten Kontakt auf der Messe hat sich im Vorstellungsgespräch bestätigt“, erklärt Mao seine Entscheidung.

Mitte Dezember ging es dann los. Um seinen Umzug von Karlsruhe nach Köln kümmerte sich das Unternehmen, sodass er sich auf seine neuen Aufgaben und Kollegen konzentrieren konnte. Um einen ersten Überblick über das technische Umfeld zu bekommen, nahm er direkt zu Beginn an einer dreitägigen Schulung teil.

„Sowohl mein Chef als auch die Kollegen waren sehr freundlich und hilfsbereit“, erinnert sich Mao an seinen Einstieg bei Bayer Business Services. Danach seien die Übergänge hin zu seiner Position als Senior SAP Consultant fließend gewesen. „Die Anforderungen und damit verbundenen Herausforderungen steigen nach wie vor stetig“, sagt Mao. „So bleibt die Arbeit für Bayer immer spannend.“

Im Februar dieses Jahres zog Mao mit seiner Frau und seinen beiden Kindern zog von Köln zurück nach Shanghai, um dort als Senior SAP Consultant für Bayer Business Services China zu arbeiten. „Obwohl ich erst so kurz hier bin, habe ich mich wieder gut eingelebt. Die Zusammenarbeit mit meinen neuen Kollegen klappt sehr gut und ich genieße das tolle Flair meiner Heimatstadt.“ freut er sich.

Wettbewerbsvorteile durch IT

Eine leistungsfähige und innovative Informationstechnologie ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Erfinderunternehmen Bayer. In fast 70 Ländern entwickeln und betreuen daher IT-Fachleute integrierte Lösungen, mit deren Hilfe globale Geschäftsprozesse schneller, einfacher, sicherer und preiswerter werden. Damit sorgen sie dafür, dass die Mitarbeiter von Bayer in ihrer täglichen Arbeit immer die optimale IT-Unterstützung bekommen und sich voll auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können.

Durch wechselnde Projekte, Einsätze in aller Welt und immer neue Anforderungen der Kunden wird Sie die Tätigkeit bei Bayer vom ersten Tag an fordern.

Das Aufgabenspektrum in der Informationstechnologie ist dementsprechend breit gefächert und reicht von der Installation und dem Betrieb von IT-Infrastruktur über PC-Services, Netzwerk-Dienstleistungen bis hin zum



Bayer ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit Kernkompetenzen auf den Gebieten Gesundheit, Ernährung und hochwertige Materialien. Mit seinen Produkten und Dienstleistungen will das Unternehmen den Menschen nützen und zur Verbesserung ihrer Lebensqualität beitragen. Gleichzeitig schafft Bayer Werte durch Innovation, Wachstum und eine hohe Ertragskraft.

Der Konzern bekennt sich zu den Prinzipien des Sustainable Developments und zur Rolle eines sozial und ethisch verantwortlich handelnden „Corporate Citizen“. Ökonomie, Ökologie und soziales Engagement sind gleichrangige Ziele innerhalb der Unternehmenspolitik. Im Geschäftsjahr 2009 erzielte Bayer mit 108.400 Beschäftigten einen Umsatz von 31,2 Milliarden Euro. Die Investitionen beliefen sich auf 1,7 Milliarden Euro und die Ausgaben für Forschung und Entwicklung auf 2,8 Milliarden Euro.

Server-Betrieb. Hinzu kommen Entwicklung und Betrieb von Applikationen sowie Software-Implementierungen.

So unterschiedlich die Aufgaben in der IT bei Bayer auch sind, in einem sind sie alle gleich: Sie erfordern Mitarbeiter, die Technolo-

gien nicht als Selbstzweck begreifen, sondern den Nutzen für das Unternehmen in den Vordergrund stellen. Die Arbeit verlangt intensive Kommunikation – mit Kunden, Kollegen und externen Fachleuten. Vernetztes Denken und teamorientiertes Handeln stehen dabei im Vordergrund. ■

“ ...

Sebastian Schütte, Solution Manager bei Bayer Business Services



Sebastian Schütte hat 2002 als Softwareentwickler bei Bayer Business Services –dem internationalen Kompetenzzentrum für IT-basierte Dienstleistungen des Bayer-Konzerns – angefangen. Heute arbeitet der 35-Jährige als Solution Manager.

Beworben hat sich der Diplom-Informatiker nach seinem Studium

an der Uni Dortmund zunächst auf eine Stelle im Bereich eCommerce im Bayer-Konzern. „Als Nebenfach zu meinem Informatikstudium habe ich Physik studiert. Dadurch habe ich eine gewisse Affinität zu naturwissenschaftlichen Themen, die bei Bayer ja eine große Rolle spielen“, sagt er. Aus dieser Bewerbung wurde zunächst allerdings nichts.

Nachdem sich später auf dem Absolventenkongress in Köln ein interessanter Kontakt ergab, reichte er seine Bewerbung für den Bereich Forschungs-IT erneut ein und wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Den guten Eindruck aus dem Gespräch wollte Schütte damals noch vertiefen. Kurzerhand fragte er nach der Möglichkeit, sich außerhalb der Bewerbungssituation einen weiteren Eindruck über das Arbeitsumfeld und die zukünftigen Kollegen verschaffen zu dürfen. „Der Vorschlag kam gut an und es wurde sogar ein Besuchsprogramm für mich ausgearbeitet“, erinnert er sich.

Nach diesem Tag sagte er die Stelle zu und trat sie bereits drei Wochen später an. „Neben der angenehmen Atmosphäre fand ich die Möglichkeit, in IT Projekten für die Pharmaforschung Informatik und Naturwissenschaft miteinander zu verbinden, sehr reizvoll“, erklärt Schütte.

Zur Einarbeitung war er während der ersten zwei Monate an zwei sehr unterschiedlichen Projekten beteiligt. „In diesem Umfeld hatte ich sehr schnell das Gefühl, etwas Nützliches zu tun und mich selbst einbringen zu können“, erinnert sich der damalige Berufseinsteiger. Nachdem er ein Jahr als Softwareentwickler tätig war, beschäftigte er sich mit der Architektur von Software-Projekten. Anschließend kümmerte er sich als Lead Architect darum, verschiedene Projekte möglichst homogen zu gestalten und Technologiestandards zu etablieren.

Heute ist Schütte als Solution Manager für die Abwicklung von Projekt- und Softwareentwicklung verantwortlich. Sein aktuellstes Projekt: „Biology Electronic Labjournal“ (BELLA), ein elektronisches Laborjournal für biologische Forschung. „Die Integration der leistungsfähigen Software in die komplexe Bayer IT Landschaft, die Betreuung der unterschiedlichen Forschungsbereiche, sowie der Aufbau von Support und Training für dieses Projekt ist eine neue und spannende Herausforderung für mich.“ sagt er.

Für die Zukunft könne er sich vorstellen, den Bereich innerhalb des Unternehmens zu wechseln, um ein anderes Kundensegment kennenzulernen, sagt Schütte und ergänzt: „Wichtig ist mir vor allem, weiter dazu zu lernen. Dann wird der Job auch nicht langweilig“.



Daten  Modelliererin

Science For A Better Life

Marina Otgianu, IT-Spezialistin bei Bayer, verfolgt täglich ein Ziel: Die Welt ein bisschen besser zu machen. Diese Leidenschaft ist es, die uns verbindet und uns die Suche nach dem Neuen niemals aufgeben lässt. Wir nennen es den Bayer-Spirit. Wenn auch Sie ihn spüren, ist es höchste Zeit, zu uns zu kommen.

www.myBayerjob.de

CropScience
Corporate Center

HealthCare
Business Services

MaterialScience
Technology Services



Bayer



Science For A Better Life

Kontakt

Ansprechpartner
Uwe Holländer

Anschrift

Bayer Hochschulmarketing
Hauptstr. 105
51368 Leverkusen

Telefon/Fax

Telefon: +49 214 30 77419

E-Mail

uwe.hollaender@bayerbbs.com

Internet

www.bayer.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.myBayerjob.de und
www.Bayer-IT.jobs

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich online direkt auf die jeweiligen Ausschreibungen auf www.myBayerjob.de oder www.Bayer-IT.jobs. Bitte immer vollständige Unterlagen als Anhang mit-schicken!

Angebote für

StudentInnen/SchülerInnen Praktika?

Ja, Einsatzmöglichkeiten für
ca. 600 Praktikanten je Jahr

Diplomarbeit/Abschluss- arbeiten?

Ja, ca. 150 pro Jahr

Duales Studium?

Ja, im Bereich Wirtschafts-
informatik und Betriebs-
wirtschaft
[http://www.mybayerjob.de/de/
leavers/combineddegreeand-
training](http://www.mybayerjob.de/de/leavers/combineddegreeand-training)

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

Allgemeine Informationen

Branche

Gesundheit, Ernährung und hochwertige
Materialien sowie Dienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Für 2010 ca. 150 Absolventen

Gesuchte Fachrichtungen

Naturwissenschaften (Chemie, Medizin,
Biologie, Physik), (Wirtschafts-)Informatik,
Wirtschaftswissenschaften (insbesondere
Betriebswirtschaft), (Wirtschafts-)Ingenieur-
wesen, Jura

Produkte und Dienstleistungen

Ca. 5000 Produkte

Anzahl der Standorte

Weltweit mit 302 Gesellschaften auf
5 Kontinenten vertreten.

Anzahl der MitarbeiterInnen

Dez. 2009 weltweit 108.400

Jahresumsatz

In 2009: 31,2 Mrd. Euro

Einsatzmöglichkeiten

F&E, IT, Technik, Controlling, interne
Beratung, Marketing, Vertrieb, Verwaltung

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, „Training on the job“, Trainee-
programme im Controlling/Finance/Account-
ing und internationales HR

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auslandstätigkeit

möglich, aber zunächst Einsatz in der
Konzernzentrale, Bewerbung für das Aus-
land in der Regel direkt über die jeweilige
Ausschreibung der Landesgesellschaft

Einstiegsgehalt für Absolventen

nach Vereinbarung

Warum bei Bayer bewerben?

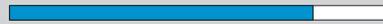
Die technische und wirtschaftliche Kompe-
tenz unseres Unternehmens ist mit der Ver-
antwortung verbunden, zum Nutzen der
Menschen zu arbeiten und unseren Beitrag
für eine dauerhafte und umweltgerechte Ent-
wicklung zu leisten. Bayer, das bedeutet: Er-
folg durch Kompetenz und Verantwortung –
und für Sie die Chance, Ihre Kenntnisse und
Interessen auf vielfältige Weise bei uns ein-
zubringen.

Doch es ist mehr als die Arbeit in einem in-
ternational tätigen Unternehmen, was einen
Job bei Bayer so interessant macht. Nicht
zuletzt unsere zusätzlichen Angebote
machen aus einem „Job“ ein Stück Leben.
Seien es nun die vielfältigen Möglichkeiten
zur individuellen Weiterbildung und Entwick-
lung oder die zahlreichen kulturellen und
sportlichen Aktivitäten.

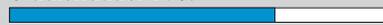
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

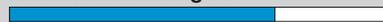
Examensnote 80%



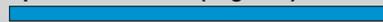
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 10%



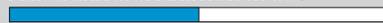
Promotion 30%



MBA 20%



Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 80%



Praktika 60%



Sonstige Angaben

Eigenverantwortung, Selbständigkeit,
interkulturelle Kompetenz, Projekterfahrung

Herunterladen: Onlinekurs der
RWTH Aachen zur iPhone-/iPad-
Programmierung von iTunes U

iTunes, iPhone Apps und die RWTH

**RWTHAACHEN
UNIVERSITY**

© Gennady Poznyakov - Fotolia

Mit dem iPhone hat Apple nicht nur einen cleveren Einstieg in die Mobiltelefonbranche geschafft. Das tastenlose Gerät mit seiner Multitouch-Oberfläche hat den Handy-Markt geradezu umgekrempelt. Inzwischen reißen sich Hersteller darum, Touch-Handys im iPhone-Look zu verkaufen, und Usability wird auf einmal groß geschrieben. Das Wort „App“ und die Zwei-Finger-Pinch-Geste für „Reinzoomen“ sind schon Teil unserer Kultur.

Für die Informatik ist das iPhone eine Herausforderung: Eingaben mit mehreren Fingern gleichzeitig brauchen ganz andere Software als die gute alte Maus, und weil auf dem iPhone zwecks Sicherheit keine eigenen Apps im Hintergrund laufen können, ist Coden auf dem Gerät für Entwickler eine ungewohnte Fingerübung. Zum Glück ist die Programmierung der unter Mac OS X sehr ähnlich – aber die kennen auch erst wenige Informatiker.



Gleichzeitig zeigt der boomende App-Markt, dass hier die richtige Idee durchschlagenden Erfolg bringen kann. Und die erfolgreichsten Ideen sind oft so verrückt, dass die iPhone-Erfinder es sich sicherlich nie hätten träumen lassen – ebenso, wie Gerüchten zufolge Apple vom lawinenartigen Erfolg des App-Stores selbst überrascht war. Beispiel: Hinter smule mit seinen Musik-Apps, die das iPhone zum Beispiel zur Okarina zum Reinblasen machen, steckt ein junger Stanford-Professor für Computermusik.

Gut also, wenn man an einer Uni ist. Dort sind Multitouchtechnologie und Mobile Computing seit Jahren Forschungsthema. Und an der RWTH Aachen mit ihrem UMIC-Exzellenzcluster zu Mobile Computing hat man gleich eine komplette Vorlesung zur iPhone-Programmierung aus der Taufe gehoben.

Doch was tun, wenn man nicht zu den Glücklichen gehört, die in den Kurs an der RWTH hineinkommen? Eintritt iTunes U.

iTunes U (für „University“) ist ein Gratis-Dienst von Apple, mit dem Universitäten und andere Bildungseinrichtungen weltweit Audio- und Videopodcasts ihrer Vorlesungen in einer speziellen Ecke des iTunes Music Stores online anbieten können – wiederum gratis. Die Top-Unis der Welt, von Stanford über Berkeley bis MIT und Harvard, haben sofort reagiert und ihre Kurse online gestellt. Seit 2009 sind auch Unis vom europäischen Festland dabei. Zu den sechs EU-Unis der ersten Stunde gehört die RWTH.

Und so geht's:

Den RWTH-Kurs zur iPhone-Programmierung findet man wie viele andere Angebote der RWTH auf iTunes U als Video-Podcast. iTunes kostenlos installieren, im Browser <http://itunes.rwth-aachen.de> öffnen, dort gibt's alle Angebote der RWTH auf einen Blick. Wer direkt zum iPhone-Kurs will, geht gleich auf <http://hci.rwth-aachen.de/iphone>.

Der RWTH-Kurs ist auf Uni-Niveau für Leute mit Informatik-Vorwissen designt. Im Gegensatz zu anderen Kursen wie dem von Stanford geht es hier nicht nur um's Lernen der APIs, sondern auch um die Konzepte dahinter, wie Multitouch-Softwarearchitekturen und ähnliches. Basics wie objektorientiertes Programmieren werden nicht nochmal ausgewälzt, und es wird erwartet, dass man Online-Doku selbst lesen kann. Dafür passen auch Themen wie vertiefte Datenbank- und Netzwerkprogrammierung ins Curriculum, und für's iPad gibt's schon eine Ergänzungsvorlesung.

Dass der Kurs den richtigen Nerv trifft, zeigt die Statistik: Im Februar rankte der Kurs bei iTunes U trotz internationaler Konkurrenz unter den Top 5 Downloads. ■

i

Prof. Dr. Jan Borchers
Lehrstuhl Medieninformatik Aachen



Prof. Dr. Jan Borchers leitet den Lehrstuhl Medieninformatik an der RWTH Aachen. Mit seinem Team erforscht er neue Wege der Mensch-Computer-Interaktion, insbesondere die Interaktion mit Audio und Video, Mobilgeräten und intelligenten Räumen. Seine Gruppe ist Mitglied des UMIC-Exzellenzclusters zu Mobiltechnologie an der RWTH und Deutschlands erfolgreichstes Institut bei

Veröffentlichungen auf der CHI, der international bedeutendsten Konferenz zu Benutzerschnittstellen. Er ist Initiator der RWTH-Präsenz auf iTunes U, und sein Lehrstuhl bietet die Vorlesung zur iPhone-Programmierung an. Jan Borchers lehrte zuvor in Stanford und an der ETH Zürich. Mehr unter <http://hci.rwth-aachen.de>



RWTH eröffnet erstes Fab Lab Deutschlands

Sie brauchen eine neue Ablage für Ihr Handy? Drucken Sie sich doch einfach eine aus! Was noch unglaublich klingt, soll mit Hilfe der Fabrication Laboratories, kurz Fab Labs, in Zukunft möglich sein.

➤➤ Fab Labs sind kleine High-Tech-Werkstätten, in denen computergesteuerte Werkzeuge zum Einsatz kommen. Sie bieten die Möglichkeit, eine Idee oder ein neues Produkt sofort in einen Prototypen umsetzen zu können. Die Fab Lab-Idee kommt aus den USA. Am Massachusetts Institute of Technology (MIT) wurde 2002 das erste eröffnet. Inzwischen gibt es auf der Welt etwa 35.

Seit Dezember 2009 hat das an der RWTH Aachen das erste Fab Lab in Deutschland seine Türen geöffnet. Jan Borchers, an dessen Lehrstuhl für Medieninformatik der RWTH das FabLab eingerichtet wurde, sieht in dem Labor den Beginn einer Revolution im Produktionsbereich: "Derzeit sind die verwendeten Geräte noch sehr teuer. Mit sinkenden Preisen werden sie aber auch für den Endverbraucher attraktiv. Derzeit kostet ein Drucker, der dreidimensionale Objekte produzieren kann, noch mehr als 10.000 Euro. Wenn man allerdings den Preisverfall beispielsweise bei Laserdruckern betrachtet, die zu Beginn auch mehrere 1000 Euro gekostet haben, so ist ein erschwinglicher



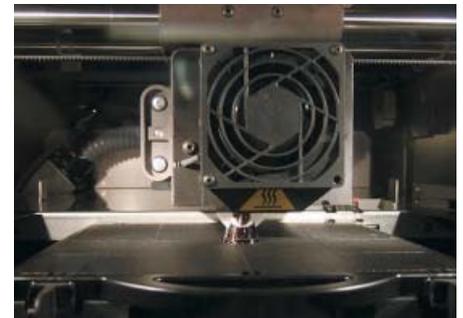
Lasercutter: tiefergelegte Laubsäge

3D-Drucker nur eine Frage der Zeit." Einfache, ungenauere 3D-Drucker wie den RepRap oder den MakerBot gibt es bereits als Bausätze für wenige hundert Euro – das erinnert an die Homecomputer-Revolution der 80er.

Das Fab Lab kann man als eine Art Vorstufe zur «Personal Fabrication» betrachten. "Man kann sich das Fab Lab wie einen Copyshop vorstellen, die man aufsuchte, als die Tintenstrahldrucker noch sehr teuer waren und nicht jeder einen zu Hause hatte", erklärt René Bohne, Mitarbeiter des Instituts. Dabei stehen neben dem 3D-Drucker, der wie ein Monolith in der Ecke thront, ein Lasercutter sowie eine Platinenfräse zur Verfügung. Laut Professor Borchers ist in Kombination mit anderen Geräten fast alles herstellbar. Der Cutter schneidet computergesteuert feinste Muster aus, und mit der Fräse lassen sich elektrische Schaltkreise herstellen.

Der Mittelpunkt des Fab Labs ist aber der 3D-Drucker, der ähnlich wie eine Heißklebepistole funktioniert. Kunststoff wird erhitzt und dann Schicht für Schicht aufgetragen. Durch Hinzunahme eines Stützstoffes, der nach der Produktion in einem Bad aufgelöst wird, kann der Drucker sogar mechanische Bauteile wie ineinander greifende Zahnräder aus einem Stück fertigen. Auch für Studierende bietet das FabLab gute Möglichkeiten. "Man kann ganz schnell einen Prototypen herstellen und zügig feststellen, ob er funktioniert", so Professor Borchers.

Das Fab Lab ist zwar Teil der RWTH Aachen, aber kein typisches Labor in einer Uni. Das Labor der RWTH steht guten Ideen offen. Wer eine solche hat, kann sie vorstellen und mit Hilfe der Institutsmitarbeiter umsetzen.



Engel in der Fertigung



Engel fertig

Nicht nur Studenten und Akademiker, auch Privatpersonen können das Fab Lab nach Anmeldung nutzen. Lediglich die Materialkosten, die beim 3D-Drucker etwa 30 Cent pro Kubikzentimeter betragen, muss der Ideenlieferant tragen. Das Fab Lab freut sich auf frische Ideen! ■



Weitere Informationen zu Fab Lab

**Fab Lab
RWTH Aachen**
Lehrstuhl Informatik 10
Ahornstraße 55
Hauptbau, EG, Raum 2014
52074 Aachen

<http://fablab.rwth-aachen.de>

Öffnungszeiten:
jeden Dienstag 11:00-19:00 Uhr
Wer das Fab Lab nutzen möchte,
meldet sich einfach vorher online an.



Innovative IT und energiewirtschaftliches Know-how mit Weitblick

» Haben Sie sich mal gefragt, wer erhellende Ideen liefert, falls irgendetwas zwischen Kraftwerk und Glühbirne auf der langen Leitung steht? Wer unverzichtbarer Energie wieder schnell und zuverlässig die Richtung vorgibt? Es sind die intelligenten IT-Lösungen und Produkte von SOPTIM – und das Team, das dahinter steckt. Immer wenn es darum geht, komplexe Ströme datenseitig abzubilden und zu steuern, kommt die SOPTIM ins Spiel: um Strom und Gas in geordnete Bahnen zu lenken.

Mit innovativer IT und branchenspezifischem Know-how Geschäftsprozesse optimieren – in über 2.000 IT-Projekten. Seit fast 40 Jahren. Das und mehr ist SOPTIM.



Wir sind ein modernes, solide wachsendes IT-Unternehmen mit Standorten in Aachen und Essen. Wir verbinden modernste Technologien mit fachspezifischer Beratung und starker Umsetzung. Unser Portfolio reicht von Geschäftsprozessberatung über individuelle Softwarelösungen bis zur Produktentwicklung. Schwerpunkt sind dabei die speziellen Anforderungen der Energiewirtschaft. Mehr als 80% unserer Kunden sind zu Stammkunden geworden. Dazu gehören RWE, Vattenfall, E.ON, E WIE EINFACH und viele mehr. Besonders die Liberalisierung der Energiemärkte stellt uns und unsere Kunden immer wieder vor neue Herausforderungen, denen wir mit leistungsstarken Ideen begegnen. Dafür engagieren sich mehr als 220 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Und wir wachsen weiter.

SOPTIM

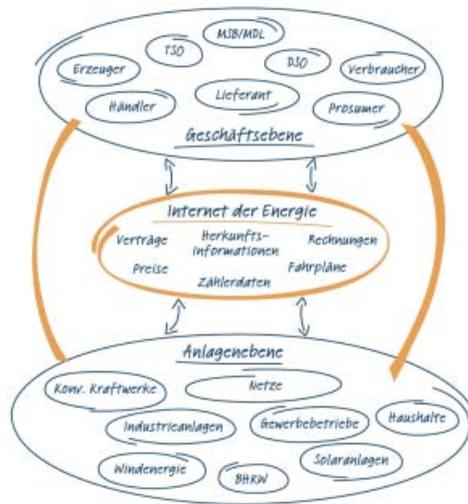


Eines der innovativsten Projekte mit denen sich die SOPTIM aktuell beschäftigt ist sicher das Internet der Energie! Verschiedene Ansätze werden derzeit in sechs Modellregionen im Rahmen von E-Energy, einer Förderinitiative der Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie (BMWi) sowie Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) untersucht. Dabei geht es im Internet der Energie um die effiziente Nutzung von Energie, Erzeugungsanlagen und Netzen.

In der Modellregion Aachen wird die intelligente Kilowattstunde im Förderprojekt Smart Watts erprobt. Hierbei wird die Energie von der Erzeugung bis zum Verbraucher neben dem Preis von weiteren Qualitätsinformationen, wie z. B. der Erzeugungsart und Herkunft, begleitet und

optimiert eingesetzt. SOPTIM entwickelt im Rahmen dieses Projektes den Smart Market und die Datenzentrale für Messdienstleister. Der Smart Market ist die Plattform für den schnellen, hochautomatisierten Handel flexibler Produkte rund um die intelligente Kilowattstunde. Neben gewohnt starken Prozessfunktionen für die Geschäftsanbahnung (u. a. Ausschreibungen, Auktionen) und den Geschäftsabschluss bietet Smart Market leistungsfähige Agenten und Service-Schnittstellen für Portfoliomanagementsysteme wie SOPTIM PMS.

Die Datenzentrale ist das Zukunftssystem des Messdienstleisters. Sie ist die Drehscheibe beim Datenaustausch zwischen Lieferant/Netzbetreiber auf der einen und dem Endkunden, bzw. dessen Geräten und Messeinrichtungen, auf der anderen Seite. Die Datenzentrale kommuniziert über Standardprotokolle mit dem Gateways/Multi-Utility-Controllern (MUC), an denen die Zähler angeschlossen



Sichtbarer Baustein für den Endverbraucher sind modulare intelligente Zähler, die als Energiezentrale zum einen den Verbrauch zeitnah erfassen und an Datenzentralen weiterleiten. Zum anderen werden Preissignale von den Energielieferanten entgegen genommen und im Zusammenspiel mit innovativen, preissensitiven Endgeräten, z. B. Kühlgeräte, Spülmaschinen, den Bedarf ressourcenschonend und kostenoptimal anpasst, ohne den Komfort einzuschränken. Endverbraucheroptimiert ausgedrückt, das Endgerät sucht sich in einem vom Bediener ausgewählten Zeitfenster die Einsatzzeit aus, in der der Strom am günstigsten ist. Der Endverbraucher stellt dem

Lieferanten somit seine Verbraucher für das Demand-Side-Management zur Verfügung.

Die dafür erforderlichen komplexen dynamischen Endverbraucherprodukte und neuartigen Prognose-/Optimierungsverfahren, die die Preissensitivität der Endverbraucher bewerten und bei der Portfoliogestaltung berücksichtigen, sowie massentaugliche Abrechnungsverfahren für diese Produkte, werden ebenfalls im Projekt entwickelt.

Eines der innovativsten Projekte, mit denen sich die SOPTIM aktuell beschäftigt ist sicher das Internet der Energie! Dabei geht es um die effiziente Nutzung von Energie, Erzeugungsanlagen und Netzen.

sind und die Daten mit den Endkundengeräten – z. B. über den EE-Bus – austauschen. Sie verwaltet die Gerätekonfiguration, übernimmt, verarbeitet und speichert die Messdaten, stellt diese den berechtigten Marktpartnern und Endkunden zur Verfügung und leitet Bezugskonditionen von Lieferanten an die Gateways weiter.

 Ziel des Projektes Smart Watts ist die Ende-zu-Ende-Optimierung bei der alle Marktteilnehmer die Informationen erhalten, ihren Energieeinsatz effizient und kostenoptimal zu gestalten. Dabei wird insbesondere der Aspekt des weiteren Ausbaus von regenerativen und dezentralen Erzeugungsanlagen berücksichtigt.

 **Holger Robioneck, Softwareentwickler**

Der häufig schwierige Einstieg ins Berufsleben wurde mir bei SOPTIM durch das familiäre und offene Arbeitsklima mit flachen Hierarchien sehr erleichtert. Dadurch habe ich mich von Beginn an als vollwertiges Mitglied gefühlt. Zu meinen Aufgaben gehören die Anforderungsanalyse, Konzeption, Entwicklung und Implementierung von Geschäftsprozesslösungen der Energiewirtschaft. Der besondere Reiz meiner Tätigkeit liegt darin, die fachlichen Anforderungen des liberalisierten Energiemarktes technologisch umzusetzen. Abwechslungsreiche Aufgaben und ständig neue Herausforderungen habe ich gesucht – und bei der SOPTIM gefunden!

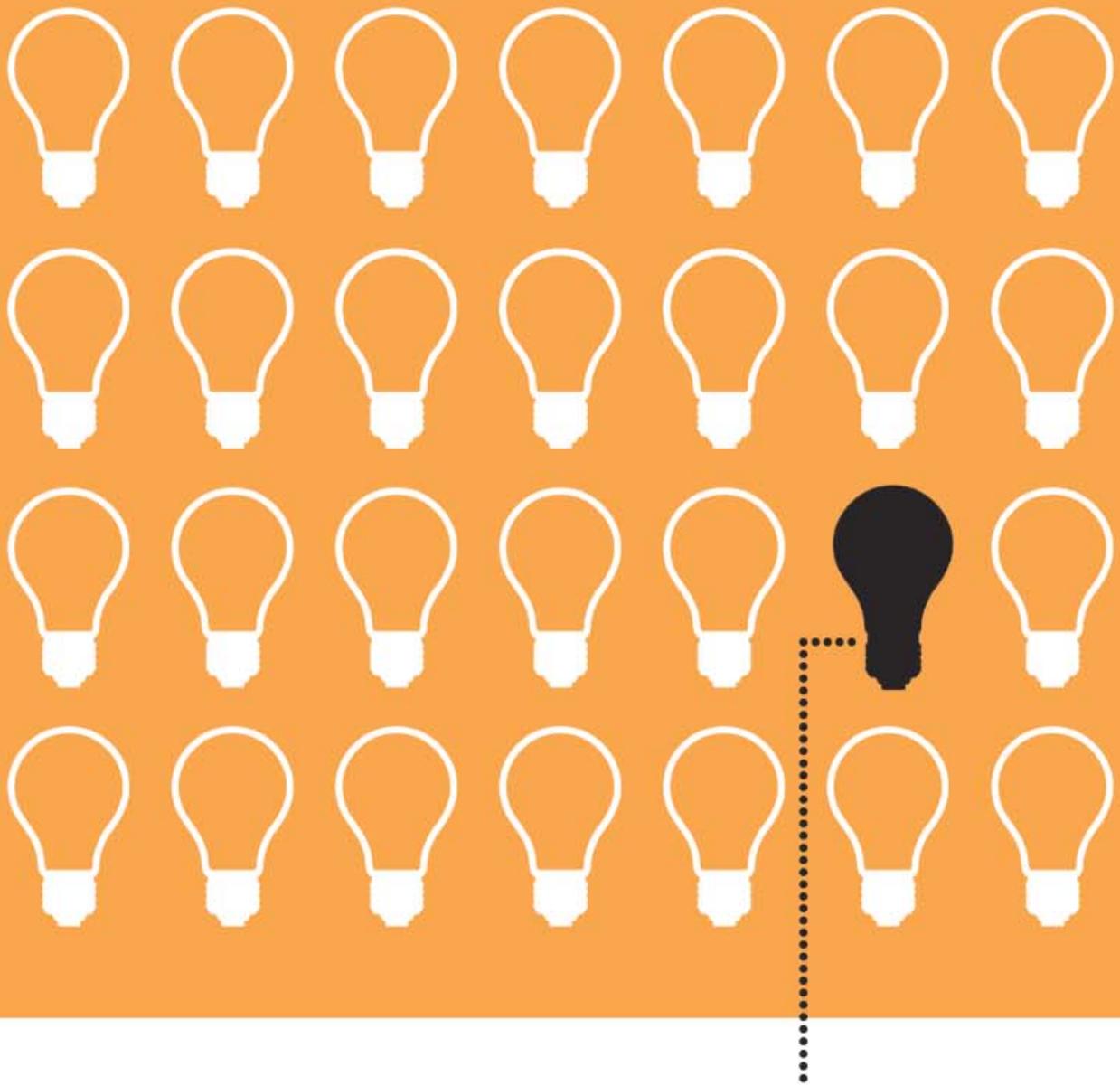
 **Nils Waterkotte, Softwareentwickler**

„Direkt nach meinem Abschluss als Diplom-Informatiker an der RWTH kam ich zu SOPTIM. Seitdem entwickle ich Softwareprodukte für renommierte Unternehmen aus der Energiewirtschaft. Im Team spezifizieren und erarbeiten wir ständig neue Markt-Anforderungen. Da ist immer für Abwechslung gesorgt. In hausinternen Schulungen vermitteln uns unsere Experten ihr Wissen. So kann ich mich hier sehr gut weiterentwickeln und der Spaß kommt dabei auch nicht zu kurz.“

Über den elektronischen Marktplatz, für den sich SOPTIM im Rahmen des Projekts verantwortlich zeichnet, erfolgt die Verbindung zwischen Lieferanten, Händlern und Erzeugern. Diese können auf dem Marktplatz komplexe planbasierte Geschäfte, die auf Angebot und Nachfrage von schwankenden Erzeugungen und flexiblen Verbrauchern abgestimmt sind, anbahnen und abschließen.

 Die Effizienz der Energieversorgung zu steigern und die Qualität der Geschäftsabwicklung erheblich zu verbessern und somit Transaktionsaufwand und Transaktionsrisiken für alle Marktteilnehmer zu reduzieren, ist das Ziel dieses Teilprojektes. Die Definition der Produkte, Geschäfts- und Kommunikationsprozesse sowie die Umsetzung in IT sind Bestandteil der Teilprojektaufgabe.

Die Erprobung des Internets der Energie und der intelligenten Kilowattstunde in der Aachener Region rundet das Projekt ab. Damit aus einer einfachen Kilowattstunde im Energienetz eine intelligente Kilowattstunde im Internet der Energie werden kann, muss nicht nur die SOPTIM, sondern das ganze Projektteam des Konsortiums jetzt erstmal die eigenen Gehirnzellen anstrengen, um dann mit harter Hände Arbeit der Kilowattstunde die Intelligenz einzutrichtern. ■



[runtime error in address 'bulb']

Ihr IT-Job:

Niemanden im Dunkeln stehen lassen.

Haben Sie sich mal gefragt, wer erhellende Ideen liefert, wenn irgendetwas zwischen Kraftwerk und Glühbirne auf der langen Leitung steht? Wer unverzichtbarer Energie wieder schnell und zuverlässig die Richtung vorgibt? Es sind die intelligenten IT-Lösungen von SOPTIM – und das Team, das dahintersteckt. Immer wenn es darum geht, komplexe Ströme datenseitig abzubilden und zu steuern, kommen wir ins Spiel: um Strom, Gas oder Transporte in geordnete Bahnen zu lenken. Sind Sie dabei?

Ob Hochschulabsolvent, Werkstudent, Praktikant: IT-ler gesucht!

Lernen wir uns kennen!
www.soptim.de/Karriere

SOPTIM

Kontakt

Ansprechpartner

Ina Rixen, Susanne Woopen
Personalmanagement

Anschrift

SOPTIM AG
Personalmanagement
Im Süsterfeld 5-7
52072 Aachen

Telefon/Fax

Telefon: +49 241 91879-136

E-Mail

jobs@soptim.de

Internet

www.soptim.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.soptim.de/karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich mit vollständigen und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen bevorzugt per E-Mail. Weitere Tipps für Ihre Bewerbung finden Sie unter: www.soptim.de/karriere.

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja, auf Anfrage

Diplomarbeit?

Ja, auf Anfrage

Abschlussarbeiten?

Ja, auf Anfrage

Duales Studium?

Ja, Bachelor of Science
(B. Sc. w/m) Scientific
Programming

Trainee-Programm?

nein

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

Allgemeine Informationen

Branche

Informationstechnologie

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

Informatik, Wirtschaftsinformatik, Physik, Mathematik, Elektrotechnik sowie andere Fachrichtungen mit Bezug zur Softwareentwicklung

Produkte und Dienstleistungen

IT-Beratung und Softwareentwicklung für Energiewirtschaftsunternehmen

Anzahl der Standorte

Aachen und Essen

Anzahl der MitarbeiterInnen

Über 220

Jahresumsatz

2008/9: 18,5 Mio. EURO

Einsatzmöglichkeiten

Softwareentwicklung (Anwendungsentwicklung), Produktmanagement, Qualitätsmanagement, Beratung, Support, (Kunden-)Projektleitung, Vertrieb

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als Softwareentwickler/in, IT-Projektberater/in
Als Software-Entwickler oder IT-Projektberater, wenn Sie als Absolvent zu uns kommen. Als IT-Projektleiter, IT-Architekt oder IT-Consultant, wenn Sie etwas mehr Erfahrung haben.

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auslandstätigkeit

Keine Möglichkeit

Einstiegsgehalt für Absolventen

Das Einstiegsgehalt ist abhängig von der Position sowie von der Qualifikation (z. B. Berufserfahrung, fachlicher Hintergrund, Grad der Ausbildung).

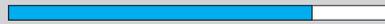
Warum bei SOPTIM bewerben?

Sicherer Arbeitsplatz, wachsendes Unternehmen, Eigentümer geführt mit hohem Erfolgs- und Wohlfühlfaktor! Wir sind ein modernes, solide wachsendes IT-Unternehmen mit Standorten in Aachen und Essen. Wir verbinden modernste Technologien mit fachspezifischer Beratung und starker Umsetzung. Unser Portfolio reicht von Geschäftsprozessberatung über individuelle Softwarelösungen bis zur Produktentwicklung. Schwerpunkt sind dabei die speziellen Anforderungen der Energiewirtschaft. Dazu gehören RWE, Vattenfall, E.ON, E WIE EINFACH und viele mehr. Besonders die Liberalisierung der Energiemärkte stellt uns und unsere Kunden immer wieder vor neue Herausforderungen. SOPTIM ist persönlich, authentisch und engagiert. Lernen Sie uns kennen.

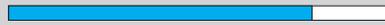
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 80%



Studiendauer 80%



Auslandserfahrung 0%



Sprachkenntnisse (englisch) 10%



Ausbildung/Lehre 30%



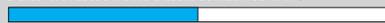
Promotion 10%



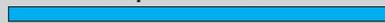
MBA 0%



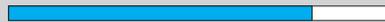
Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 80%



Sonstige Angaben

Teamgeist, Begeisterungsfähigkeit,
Gestaltungswillen



Neue Initiative zur Förderung der Studierendenmobilität

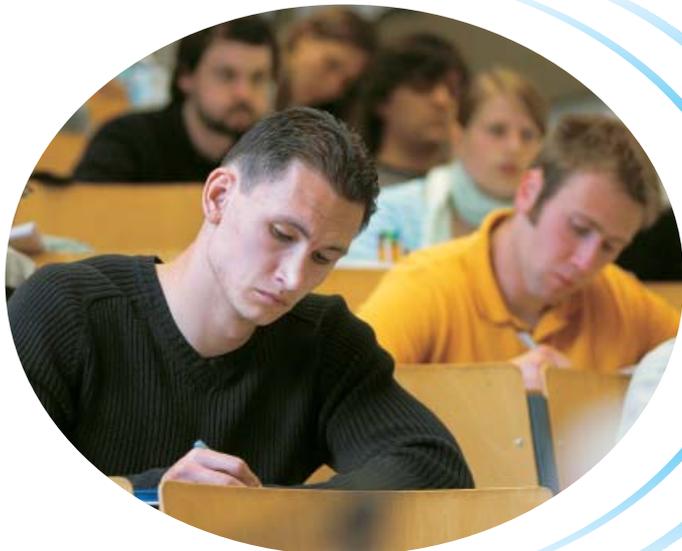
HAWtech beschließt gegenseitiges Austauschsemester

Unter der Leitidee „Starke Regionen, starke Hochschulen – Interessen verbinden“ haben im Dezember 2009 sechs Hochschulen aus ganz Deutschland die „HochschulAllianz für Angewandte Wissenschaften“ (HAWtech) gegründet.

Jede der beteiligten Hochschulen verfügt über einen ausgeprägten technischen Schwerpunkt, besitzt in diesem Bereich eine hohe Reputation und hat ihren Standort in einer attraktiven Region. Zu den Gründerhochschulen gehören die Hochschulen in Aachen, Berlin, Darmstadt, Dresden, Esslingen und Karlsruhe. Die beteiligten Hochschulen wollen insbesondere in Lehre, Forschung, Technologietransfer, Weiterbildung und Hochschulmanagement eng zusammenarbeiten, gemeinsam in der Öffentlichkeit auftreten und sich strategisch positionieren. Ebenso wollen die HAWtech-Hochschulen zu hochschulpolitischen Themen Stellung beziehen und als kompetente Ansprechpartner für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft agieren. Insgesamt sind an den Hochschulen der HAWtech rund 47.000 Studierende eingeschrieben.

Dass Fachhochschulen sehr erfolgreich bei der Umsetzung der Hochschulreform waren, wird durch die positive Resonanz der Wirtschaft auf die neuen Bachelor- und Masterabschlüsse belegt. Es ist somit nur konsequent, die Erreichung aller Ziele des Bologna-Prozesses innerhalb der Hochschulallianz HAWtech durch geeignete Maßnahmen noch weiter zu unterstützen.

Ein wesentliches Ziel ist laut Professor Dr. Schwarz, Rektor der Hochschule Esslingen und Sprecher der HAWtech, die Förderung der Mobilität der Studierenden. „Hierbei darf der Blick nicht auf den in unserer Hochschulallianz HAWtech schon sehr gut ausgebauten Austausch mit ausländischen Partnerhochschulen verkürzt werden. Vielmehr gilt es, die Mobilität im Sinne des Bologna-Prozesses auch innerhalb Deutschlands zu fördern.“ Während 30 bis 50 Prozent aller Absolventinnen und Absolventen der HAWtech-Hochschulen Erfahrungen in internationalen Austauschprogrammen hätten, lägen innerhalb Deutschland noch enorme Potenziale brach.



Starke Regionen, starke Hochschulen – Interessen verbinden

Die sechs Hochschulen haben daher ein gemeinsames Programm beschlossen, das die Mobilität und den internen Austausch der Studierenden zwischen den sechs Hochschulen fördern soll. Zum kommenden Wintersemester 2010 / 2011 können die ersten Studierenden der Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik das neue Angebot nutzen und jeweils für ein Semester an eine der sechs Partnerhochschulen wechseln. Das Austauschprogramm soll zukünftig auch für andere Fachrichtungen ausgebaut werden.

Das innerdeutsche Austauschprogramm bietet den Studierenden die Chance, ihren Horizont zu erweitern und ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Studierenden können an einer anderen in Deutschland führenden Hochschule studieren und Vertiefungsfächer belegen, die an der eigenen Hochschule nicht angeboten werden. Eine neue Stadt und neue Menschen kennen zu lernen, sich an einer anderen Hochschule zu behaupten, andere Lernkulturen und die unterschiedlichen Randbedingungen zu bewältigen, all diese Erfahrungen sind ein hoher Anreiz für die Studierenden. Die durch das Austauschsemester gesammelten Erfahrungen fördern die Selbstständigkeit und Persönlichkeitsentwicklung und eröffnen neue Sichtweisen.

Das Bewerbungsverfahren für die Aufnahme in das Austauschprogramm ist bewusst einfach gehalten. Grundsätzlich müssen die Studierenden in der Fachrichtung Elektrotechnik oder Maschinenbau an einer der HAWtech-Hochschulen eingeschrieben sein. Bei Interesse am Programm stimmen sie gemeinsam mit dem Studiendekan der jeweiligen Fakultät jene Fächer ab, welche an der Gasthochschule zu belegen sind. Gemeinsam wird dann ein Studienvertrag ausgefüllt und an die ausgewählte HAWtech-Gasthochschule gesendet. Bei Verfügbarkeit der Plätze kann es schon losgehen und im geplanten Semester das Austauschprogramm aufgenommen werden. Die Gasthochschule unterstützt die Studierenden nicht nur bei der Wohnungsbeschaffung in Studentenwohnheimen, sondern auch bei der Organisation der Lehrveranstaltungen.

In der Regel wird das vierte Semester als Austauschsemester von den beteiligten HAWtech-Hochschulen empfohlen. Bewerbungsschluss für den ersten Studierenden-Austausch im Rahmen der HAWtech-Hochschulen ist der 30. April 2010. Bewerbungsschluss für einen geplanten Austauschstart im Sommersemester 2011 ist der 30.10.2010.

Die Resonanz der Studierenden auf das Angebot ist sehr positiv.



Prof. Dr. Karl-Heinz Meisel, Rektor der Hochschule Karlsruhe betont: „Das ist ein wichtiges Angebot. Unsere Studierenden warten nur darauf, das es los geht.“ Ähnliche Sätze hört man von Studierenden aus den anderen beteiligten HAWtech-Hochschulen. Diese würden das neue Angebot dank des einfachen und organisierten Ablaufs gerne annehmen, um so das persönliche Profil durch Teilnahme an neuen Vertiefungsrichtungen zu schärfen, sich weiter zu qualifizieren, und das Leben an einer anderen renommierten Hochschule kennen zu lernen.

Die HAWtech hat ihre Arbeit gerade erst aufgenommen. Zukünftig werden Studierende jedoch viele weitere Angebote und die Synergien durch die Allianz nutzen können. Dies gilt beispielhaft für gemeinsame Auslandsaktivitäten oder die Entwicklung eines hochschulübergreifenden Studiengangs der HAWtech, welche derzeit in Vorbereitung sind. Weitere Informationen zum Austauschsemester und zur HAWtech erhalten Sie bei dem zuständigen Studiendekan an einer der HAWtech-Hochschulen oder im Internet. ■



<http://www.hawtech.de>

Strombahnen



von See
aufs Land

» Der erste Offshorewindpark im Cluster BorWin 125 km vor der Nordseeküste wird in der HVDC-Light-Technologie an das Übertragungsnetz auf dem Festland angeschlossen.

Nach der erfolgreichen Installation der Offshoreplattform BorWin alpha Anfang Juni 2009 laufen die letzten Arbeiten für die Netzanbindung des Offshorewindpark-Clusters BorWin 125 km vor der Nordseeküste. Bereits Ende dieses Jahres soll die weltweit erste Hochspannungs-Gleichstrom-Übertragung (HGÜ) für einen Offshorewindpark in Betrieb gehen. Zurzeit erfolgen sowohl auf See als auch an Land die Vorarbeiten, um eine erfolgreiche Inbetriebnahme zu gewährleisten.

Logistik spielt entscheidende Rolle

Die Plattform selbst wird nun sukzessive in Betrieb genommen. Das wiederholte Betanken der Notstromaggregate, die Kontrollen der kompletten elektrischen Versorgung und der Sicherheitssysteme sowie weitere Montageaktivitäten bestimmen derzeit den Ablauf auf BorWin alpha. Für all diese Arbeiten spielt vor allem die Logistik für Mensch und Material eine entscheidende Rolle. Auf diese wichtige Phase des Projekts hat sich der Service von ABB Energietechnik seit Langem vorbereitet. Hier gilt es, den reibungslosen Transport des Vor-Ort-Personals, diverser Spezialwerkzeuge und Ersatzteile, wichtiger Geräte und Instrumente bis hin zur Proviantversorgung auf die Plattform BorWin alpha zu gewährleisten.

Das Wetter muss mitspielen

All dies muss nun via Helikopter transportiert werden, wozu es einer Zusammenarbeit mit einem qualifizierten Offshore-Helikopterunternehmen bedarf. So musste das komplette ABB-Service-Team neben speziellen Offshoresicherheitsschulungen auch innerhalb kürzester Zeit ein Helikoptersicherheitstraining absolvieren.



Power and productivity
for a better world™

Dazu gehören detaillierte Kenntnisse über den Einsatz und den Umgang mit der lebensrettenden Ausrüstung bei Notsituationen, das fachkundige Benutzen von Überlebensanzügen und das Handhaben der Seilwinde bei einer nicht möglichen Helikopterlandung.

Nachdem die theoretischen Voraussetzungen geschaffen waren, konnte mit der praktischen Umsetzung gestartet werden: Am 7. Juli 2009 flogen die ersten Serviceingenieure zur Plattform, um ihre Arbeit aufzunehmen. Vor allem der Flug muss dabei bis ins kleinste Detail ge-



Das Verlegeschiff im Wattenmeer spult das 5 km lange Kabel von einem Drehteller auf Deck.



Ein Vibrationspflug rüttelt das Kabel langsam und schonend in den Wattboden ein.

plant werden, da es naturgemäss ein maximales Höchstgewicht für den Transport gibt, das sich auch nach den Personen und dem Material zusammensetzt.

Ferner ist jeder Flug eine Auslandsreise, der immer wieder aufs Neue Zoll- und Grenzschutzkontrollen mit sich bringt. Daher müssen die entsprechenden Behörden rechtzeitig über Material- und Personaltransfer informiert werden – und nicht zuletzt muss auch noch das Wetter bei den Helikopterflügen mitspielen.

Auch beim Verlegen des Seekabels spielt das Wetter eine ganz entscheidende Rolle, sowohl beim Verlegen des Offshorekabels von Norderney zur Plattform BorWin alpha als auch bei der Verlegung im Rückseitenwatt, vom Festland bis Norderney.

Für das Verlegen des Offshorekabels charterte ABB das Verleges Schiff „Team Oman“. Nur zwei Kampagnen sind notwendig, um die insgesamt 116 km Seekabel zu verlegen. Die Team Oman fährt dabei jedes Mal zur ABB-Kabelfabrik in Karlskrona, Schweden, um dort das Kabel von riesigen Kabeldrehtellern auf den schiffseigenen Drehteller umzuspulen. Danach geht es wieder zurück zur Verlegestrecke, wo das Kabel mit rund 500 m/h auf den Meeresboden abgelegt wird. Anschließend erfolgt das bis zu 3 m tiefe Einspülen der Kabel in den Meeresboden.



Im Rückseitenwatt sieht diese Prozedur etwas anders aus. Da es sich um nur 5 km Seekabel handelt, das verlegt werden muss, kommt unter anderem das wesentlich kleinere Verleges Schiff „Stemat“ zum Einsatz. Um das Wattenmeer zu schonen, wird dabei ein spezielles Verlegeequipment genutzt: Ein Vibrationspflug rüttelt die Kabel bei Ebbe langsam in den Wattboden.

So können die zwei Gleichstromkabel mit einem Durchmesser von jeweils 11 cm und einem Gewicht von rund 38 kg/m zusammen mit einem Lichtwellenleiterkabel zur Datenübertragung umweltschonend verlegt werden. Sogar die Druckbelastung des Bodens durch Baufahrzeuge ist bei den Wattarbeiten geringer als der Druck, den ein Wattwanderer auf den Boden ausübt.

KabelVerleges Schiff Team Oman

Hersteller:	De Hoop B.V., Lobith, Niederlande
Baujahr:	1999
Klassifizierung:	DNV+1A1 Cable lay vessel DYNPOS AUTR

Technische Daten

Gesamtlänge:	86 m
Breite:	24 m
Tiefgang:	5,50 m
Antriebsmaschine:	4 x CAT. 3512 DITA, 1.445 kW
Hauptantrieb:	2 x elektrisch angetriebene Azimuth-Querstrahlruder
Max. Geschwindigkeit:	10 Knoten

Kabeldimensionen

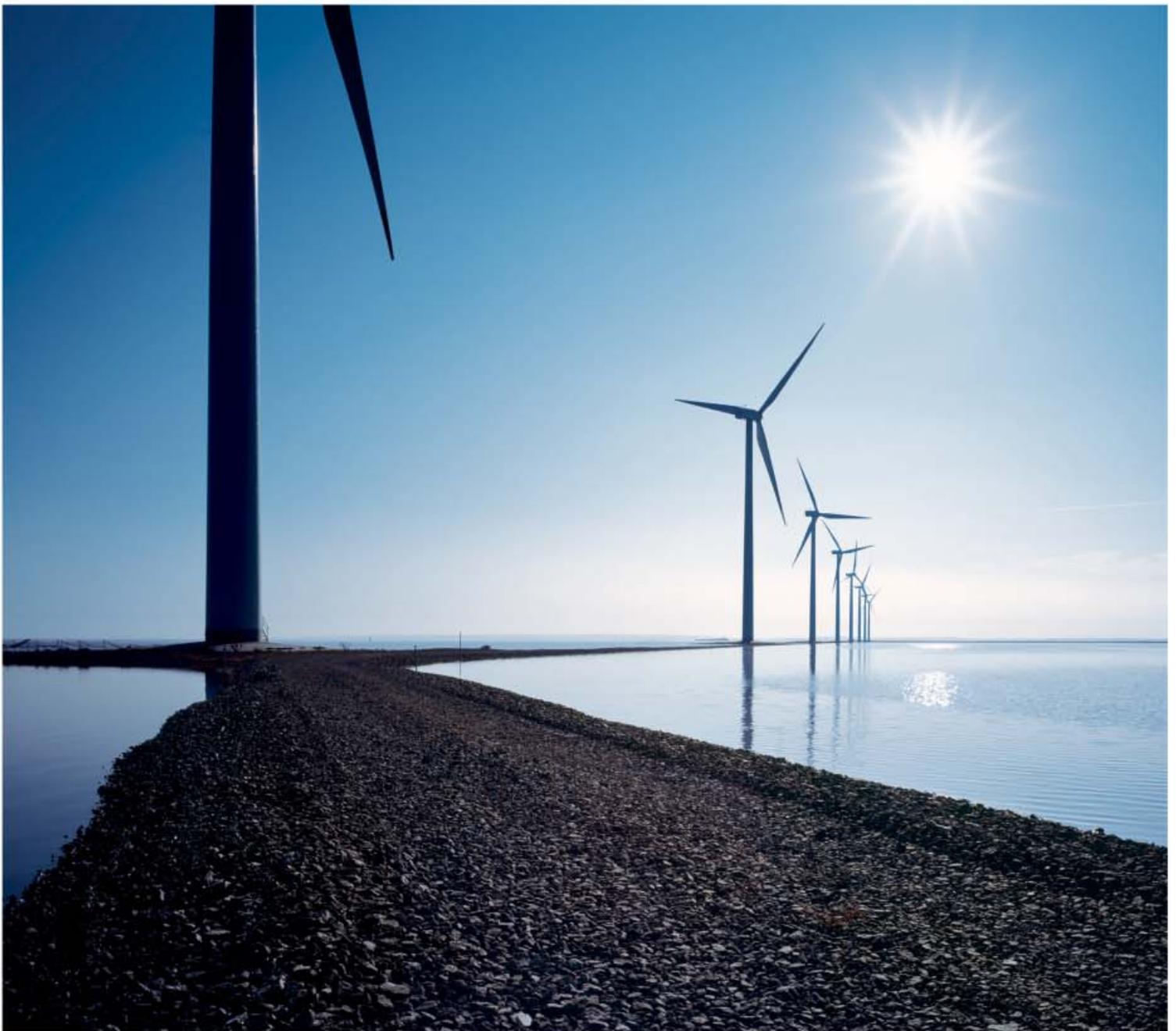
Ladefähigkeit an Deck:	5.000 t
Drehtellerdurchmesser, außen:	24 m
Drehtellerdurchmesser, innen:	8 m
Volumen Kabelring:	1.517 m ³

Lückenlose Strombahnen

Damit schließt das Seekabel die letzten Lücken zwischen der Konverterplattform BorWin alpha und der Konverterstation an Land. Das Verlegen des Landkabels hatte bereits im vergangenen Jahr (siehe Connect 04/2008) begonnen und wurde vor Kurzem abgeschlossen.

Die letzte logistische Meisterleistung an Land war der Transport eines 340 t schweren Transformators für die Konverterstation der HGÜ-Netzanbindung. Dieser musste vom schwedischen Ludvika zuerst mit dem Zug und dann auf dem Seeweg nach Deutschland gelangen, um letztendlich über die Ems nach Leer-Bingum gebracht zu werden. Von dort ging es dann Anfang Juli per Lkw-Schwertransport das letzte Wegstück bis zum Aufstellungsort im Umspannwerk Diele.

Abschliessend wurde der 435-MVA-Transformator mit Isolieröl befüllt und erreichte damit sein Betriebsgewicht von rund 500 t. Ende August wurde dann die Konverterstation in Diele zum ersten Mal zugeschaltet. Nun erfolgen die letzten abschließenden Arbeiten an der insgesamt 200 km langen HGÜ-Netzanbindung BorWin1, mit deren Inbetriebnahme ein neues Kapitel der Stromübertragung in Deutschland aufgeschlagen wird. ■



Frischer Wind für das Stromnetz?

Sind Sie offen für fremde Kulturen und internationale Arbeitsmöglichkeiten?

Sind Sie auf Menschen neugierig und behandeln sie mit Respekt?

Nehmen Sie Dinge in die Hand und übernehmen gerne Verantwortung?

Dann bewerben Sie sich auf www.abb.de/karriere.

ABB ist ein weltweit führender Konzern der Energie- und Automationsindustrie. Unsere Innovationen helfen den Kunden, ihre Leistung zu verbessern und die Umweltbelastung zu reduzieren.

Natürlich.

FIRMENPROFIL

Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner finden Sie in den jeweiligen Stellenausschreibungen unter www.abb.de/karriere

Anschrift

Kallstadter Str. 1
68309 Mannheim

Telefon/Fax

Telefon: +49 (0)621/4381-343

Internet

www.abb.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.abb.de/karriere

Bevorzugte Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich online

Angebote für StudentInnen

Praktika? technisch und kaufmännisch, ca. 400/Jahr siehe auch: <http://www.abb.de/karriere>

Diplomarbeiten? / Abschlussarbeiten?

technisch und kaufmännisch, ca. 60/Jahr siehe auch: <http://www.abb.de/karriere>

Duales Studium? Ja,

- Wirtschaftsinformatik
- Elektrotechnik
- Projekt-Engineering
- Industrie
- Informationstechnik
- Maschinenbau
- Mechatronik
- Accounting und Controlling
- Wirtschaftsingenieurwesen

Trainee-Programm? Ja

Direkteinstieg? Ja

■ Allgemeine Informationen

Branche

Energietechnik- und Automatisierungstechnik

Bedarf an HochschulabsolventInnen

ca. 60 / Jahr

■ Gesuchte Fachrichtungen

Elektrotechnik
Maschinenbau
Wirtschaftsingenieurwesen
Finance & Controlling
Informatik

■ Produkte und Dienstleistungen

Produkte und Systeme der Energie- und Automationstechnik

■ Anzahl der Standorte

Inland: 53
Weltweit: in rund 100 Ländern vertreten

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Deutschland: ca. 10.600
Weltweit: ca. 117.000

■ Jahresumsatz

Deutschland: 3,2 Mrd EUR
Weltweit: 31,8 Mrd US\$

■ Einsatzmöglichkeiten

In allen Unternehmensbereichen

■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg oder Trainee-Programm

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

möglich, aber dezentrale Bewerbung im Ausland

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

Eine attraktive Vergütung, die abhängig von der jeweiligen Stelle ist.

■ Warum bei ABB bewerben?

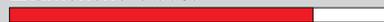
Seinen Mitarbeitern bietet ABB neben der Vergütung zahlreiche weitere Vorteile. So zahlt ABB altersvorsorgewirksame Leistungen und die Mitarbeiter erwerben bereits nach drei Jahren Betriebsrente, unabhängig von ihrem Alter. Ein Aktienerwerbsplan (ESAP) beteiligt die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg und stärkt die Identifikation mit ABB. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, pflegt ABB die Zusammenarbeit mit einem Familienservice. Der firmenunabhängige Beratungs- und Vermittlungsdienst bietet allen ABB-Mitarbeitern Unterstützung bei Fragen zum Thema Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Wir bieten den Kindern unserer Mitarbeiter die Möglichkeit, in unserem eigenen Kinderferienhaus Schapbach im Schwarzwald kostenlos ihre Ferien zu verbringen. Außerdem unterstützt Sie ABB bei der Suche nach Kindergartenplätzen. An zahlreichen Standorten unterhält und subventioniert ABB Kantinen, welche den Mitarbeitern eine gesunde und kostengünstige Verpflegungsmöglichkeit bieten. Darüber hinaus steht den Mitarbeitern ein Betriebsarzt zur Beratung in allen gesundheitlichen und arbeitsmedizinischen Fragen zur Verfügung. Ein Ideenprogramm ermöglicht Ihnen, Ihre Kreativität einzubringen und bringt Ihnen auch persönliche, finanzielle Vorteile. Seit 1990 wurden bei ABB Deutschland 73.000 Ideen eingereicht und dafür etwa 12,6 Millionen Euro als Prämien ausgeschüttet.

Als global agierender Weltkonzern ist ABB in vielen seiner Kernbereiche sowohl Markt- als auch Technologieführer. Um diesen Vorsprung zu sichern, unterhält ABB weltweit sieben Forschungszentren. Als Mitarbeiter von ABB haben Sie die Gewissheit, in einem auf Nachhaltigkeit bedachten Unternehmen zu arbeiten. ABB engagiert sich sowohl für den Klimaschutz als auch für soziale Projekte wie Special Olympics, die weltweit größte Sportbewegung für geistig behinderte Athleten.

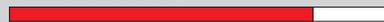
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

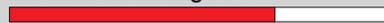
Examensnote 80%



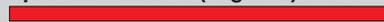
Studiendauer 80%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 20%



Promotion 20%



MBA 5%



Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 60%



■ Sonstige Angaben

abgeschlossenes Hochschulstudium, überdurchschnittlicher Abschluss, soziale Kompetenz, außeruniversitäres Engagement, relevante Praktika, gute Englischkenntnisse, wenn möglich Auslandserfahrung

Nandine Meyden im Fernsehen:



jeden Montag um 17.35 Uhr
im Live-Ratgeber
„Vorsicht Fettnäpfchen!“
als Etikette-Expertin im MDR-Fernsehen.

CASUAL-FRIDAY

– was soll das nur heißen?

Der Begriff und damit auch die Sitte, sich am Freitag etwas lockerer zu kleiden, kommen aus den Vereinigten Staaten. Allein diese Tatsache hat hierzulande zu vielen Fehlinterpretationen geführt. Viele Deutsche haben bei USA automatisch die Assoziation „Bluejeans“, „Hamburger“, „flache Hierarchien“, „unkomplizierte und direkte Kommunikation“.

Wenige wissen, dass die Kleiderordnung dort in einigen Teilen des Landes und in manchen Branchen durchaus sehr streng ist. Eine falsche Krawatte kann also bei einem Erstgespräch in den USA schon das Ende bedeuten.

Ursprünglich wurde der „Casual Friday“ als „Dress down Friday“ verstanden – als Tag, an dem die Business-Kleidung etwas gelockert sein darf. Die Betonung liegt hier auf: *Business-Kleidung* – also keine Rede von Freizeitlook – und auf *etwas*.

Sowohl in Amerika als auch hier gibt es eine Anzahl von Unternehmen, die die nett gemeinte Geste wieder zurücknehmen mussten. Zum einen hatten Untersuchungen gezeigt, dass die Effektivität bei gelockelter Kleidung sinkt. Zum anderen hatten sich Kunden über zu saloppe Kleidung beschwert. Zudem wurde der Dresscode von vielen falsch interpretiert, die dann tatsächlich in Freizeitkleidung zum Meeting erschienen. Begeistert wurde die Idee natürlich gerade von den Branchen aufgenommen, die einen strengen Dresscode haben und tagtäglich in dunklem Anzug, Hemd und Krawatte arbeiten. Doch auch dort wurde die Idee in den letzten Jahren sukzessive wieder zurückgenommen.

„Casual“ wurde hierzulande oft mit „Freizeit“ übersetzt. So kamen dann Jogginganzüge, Flipflops und verwaschene Jeans in die

Unternehmen. Das lässt zwar tiefe Schlüsse auf das Verhalten der Angestellten in ihrer Freizeit zu, hilft aber nicht unbedingt sich als Mitarbeiter und als Unternehmen professionell zu präsentieren. Wenn die Mitarbeiter so aussehen, als ob sie vor dem Wochenendausflug nur mal eben kurz in der Arbeit vorbeischauen, dann setzt das falsche Signale.

Was wäre eine korrekte Kleidung am „Casual-Friday“?

Als Grundregel kann man sich merken, dass die Kleidung immer noch dem Image des Unternehmens entsprechen sollte. Sie ist nur etwas aufgelockerter als an den Tagen zuvor. Also: Lässig ist nicht gleich nachlässig!

Zudem gilt, dass die gelockerte Kleidung nur dann an einem Freitag getragen werden kann, wenn man keine Kundentermine an diesem Tag hat – sonst bleibt alles wie an den anderen Wochentagen. Was es im Einzelfall genau bedeutet, ist nur zu verstehen, wenn man weiß, welcher Dresscode mit welchen Details für die anderen Wochentage gilt. Gilt im Unternehmen Anzugpflicht, wäre folgendes möglich:

Männer könnten zum Beispiel statt Anzug eine Kombination tragen, oder die Krawatte beim Anzug weglassen und dafür ein Button-down-Hemd tragen. Frauen statt des Kostüms oder Hosenanzug nur den unteren Teil davon tragen und das Jackett mit einem eleganten Twinset ersetzen.

Auch am Casual-Friday sollte tabu sein:

- Zerrissene Jeans
- Ungebügelte oder ungepflegte Kleidung
- Jogginganzug oder andere Sportkleidung
- „Strandlook“
- Sandalen oder Flipflops



- Gürtelschlaufen ohne Gürtel
- Schlecht sitzende Kleidung
- „Schlabberlook“
- Partykleidung
- Spezielle Freizeitkleidung wie Jäger- oder Anglerkleidung
- Schritt der Hose in den Kniekehlen
- Look, der an Campingplatz, Kindergeburtstag oder Handarbeitsgruppe denken lässt

Nandine Meyden

Weitere Informationen zu Nandine Meyden finden Sie unter: www.etikette-und-mehr.de

Das Buch zum Tipp



Lexikon der Benimm-Irrtümer

von Nandine Meyden,
Ullstein Taschenbuch,
256 Seiten,

ISBN: 978-3-548-37287-7

Preis: 8,95 Euro



ABSOLVENTA

Denglisch im Berufsalltag

» Ob im Alltag, in den Medien oder auf der Arbeit – nie zuvor hat sich Sprache dermaßen schnell entwickelt wie in der heutigen Zeit. Ständig nehmen wir neue Begriffe, Schlagworte und Abkürzungen in unseren Sprachgebrauch auf. Kein Wunder, durch Globalisierung und Digitalisierung werden fortlaufend neue Bezeichnungen notwendig. Diese bedienen sich in der Regel des Englischen, denn die Weltsprache impliziert Fortschritt und Welttoffenheit.

Dabei können rund 60 Prozent aller Deutschen gar kein Englisch, 30 weitere Prozent bringen es nicht über ein Schul- und Touristenenglisch hinaus, das zumindest meint der deutsche Journalist und Sprachkritiker Wolf Schneider. Ein schöner Beleg für seine Behauptung ist eine Werbeslogan-Studie aus dem Jahr 2003. Sie fand heraus, dass mehr als die Hälfte der 14- bis 49-Jährigen Probanden Werbeslogans nicht oder falsch verstanden. Die Kosmetikkette Douglas musste als Konse-

quenz ihren Slogan „Come in and find out“ umbenennen. Statt „Komm herein und finde passendes“ wurde es mehrheitlich als „Komm herein und finde wieder heraus“ verstanden.

Was ist ein Anglizismus?

Doch was ist eigentlich ein Anglizismus? Laut Duden eine „Übertragung einer für das britische Englisch charakteristischen sprachlichen Erscheinung auf eine nichtenglische Sprache“. Englische Begriffe können dabei auf unterschiedliche Weise übertragen werden: Einige Wörter schließen in der Tat eine Lücke im Deutschen Wortschatz („brainstorming“), für andere gibt es eigentlich eine deutsche Entsprechung („highlight“). Es gibt Anglizismen, die falsch übersetzt wurden („administration“ als Verwaltung statt Regierung), und Pseudo-Anglizismen („Handy“). Am auffälligsten sind jedoch deutsch-englische-Zwittergebilde. Bei Wörtern wie „gecovert“, „downgeloadet“ „gegoogelt“ oder „gesimst“ wird die deutsche

Deklination einfach dem englischen Begriff übergestülpt.

Corporate Wording

Am häufigsten tauchen Anglizismen im Berufsalltag auf. Neben dem „Corporate Design“ gehört auch ein „Corporate Wording“ zur „Corporate Identity“ einer Firma. Eine eigene Unternehmenssprache vereinfacht die Kommunikation mit den Kollegen in der ganzen Welt. Da wird aus dem Geschäftsführer der „Chief Executive Officer“ (CEO) und aus dem erfahrenen Berater der „Senior Consultant“. Als oberste Wording-Regel gilt, dass Sender (z.B. Arbeitgeber) und Empfänger (z.B. Arbeitnehmer) die gleiche Sprache sprechen müssen. Zu Kommunikationsproblemen kann es kommen, wenn unterschiedliche Unternehmenssprachen nach einer Fusion aufeinander treffen, oder ein Sprachteilnehmer Vokabeln so verinnerlicht hat, dass er davon ausgeht, jeder teile seinen Wortschatz. ■

Denglisch Wörterbuch: Management-Speak

» „High Potentials gesucht! Das Human Resources Department sucht dringend einen Senior Key Account Manager und einen Supply Chain Process Analyst für die Practice Best Cost Country Sourcing im Headquarter.“ Liest man diese Sätze, dann weiß man: Hier werben deutsche Firmen in deutschen Zeitungen um deutschsprachige Mitarbeiter.

Wahrscheinlich rühmt sich das Unternehmen im nächsten Satz mit seiner „Corporate

Social Responsibility“ und der ausgezeichneten „Work-Life-Balance“. Warum die Firma nicht einfach großen Wert auf seine soziale Verantwortung und ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben legt? Nun, manchmal sind Anglizismen in der Tat griffiger. Häufig aber, so beschwerten sich im Jahr 2006 auch die Studenten einer e-fellows-Umfrage, betreiben Unternehmen mit ihrem Management-Speak reine „Namenskosmetik“. ■

Weitere Informationen

Absolventa (Absolventa GmbH) ist eine Jobbörse für junge Akademiker und Studenten. Im Gegensatz zu klassischen Vermittlungen wird der Bewerbungsprozess umgedreht: Die Unternehmen bewerben sich bei den Kandidaten.

www.absolventa.de

Account	Der Begriff Account steht für „Kunde“. Ein „Account Manager“ ist folglich der Kundenbetreuer. Der „Key Account Manager“ ist für die Schlüssel- und Großkunden zuständig.
Assessment-Center (AC)	Assessment-Center, von engl. to assess (etwas beurteilen) sind häufig mehrtägig Prüfungsverfahren. Sie werden von großen Unternehmen bei der Bewerberauswahl angewendet.
Benchmark	Die Benchmark, also die „Messlatte“, dient der Bewertung von Aktien, Software oder Geschäftsprozessen.
Break-even-point	Der Break-even-point ist die „Wirtschaftlichkeitsschwelle“, ab dem in einem Unternehmen Gewinn erzeugt wird.
Cash-Burning-Rate	Die Cash-Burning-Rate kann man mit „Geldverbrennungsrate“ übersetzen. Sie beschreibt die Geschwindigkeit, in der alle liquiden Mittel eines Unternehmens aufgebraucht werden. Diese ist besonders für Start-Ups entscheidend.
C-Level	Beim C-Level handelt es sich um die oberste Führungsebene eines Unternehmens. Dazu gehören der Chief Executive (CEO), der Finance (CFO), Technology (CTO), Marketing (CMO), Operations (COO) und Information Officer (CIO).
Con-call	Con-Call ist der „Conference Call“, also die Telefonkonferenz.
Corporate Social Responsibility	Die Corporate Social Responsibility steht für das verantwortliche soziale Handeln eines Unternehmens. Das kann im Bereich der Umwelt, am Arbeitsplatz oder im Austausch mit Interessenvertretern geschehen.
Customer Intimacy/Relationship	Eine Customer-Intimacy, also „Kundenvertrautheit“, entsteht durch eine kontinuierliche Pflege der Kundenbeziehung.
Dinks	Dinks steht für „double income, no kids“, also „doppeltes Einkommen, ohne Kinder“. Dinks bezeichnet gutverdienende Paare, die bewusst auf Kinder verzichten.
Intrapreneurship	Intrapreneurship setzt sich zusammen aus „Intracorporate“ (unternehmensintern) und „Entrepreneur“ (Unternehmer). Dahinter steckt das Konzept, dass auch die Mitarbeiter einer Firma unternehmerisch denken und handeln können.
Get-together	Beim Get-together handelt es sich um die modische Bezeichnung für ein zwangloses Beisammensein, ein Umtrunk, oder Stehempfang bei Konferenzen.
Headcount	Headcount ist nichts anderes als die Anzahl der Mitarbeiter eines Unternehmens.

High Potentials	High Potentials sind hochqualifiziert Nachwuchskräfte. Die Suche der Unternehmen nach den Hochqualifizierten nennt man auch gerne „War for talents“.
Human-Resources (Department)	Das Human-Resources (Department) ist das Personalwesen oder die Personalabteilung eines Unternehmens.
Incentives	Unternehmen setzen Incentives, also „Prämien“ ein, um Kunden, Mitarbeiter oder Politiker zu belohnen. Das können beispielsweise Veranstaltungen oder Reisen sein.
Joint-Venture	Unter Joint-Venture versteht man den Zusammenschluss von unabhängigen Unternehmen. Durch die geballte Erfahrung und die finanzielle Kraft profitieren in der Regel alle Beteiligten.
Kick-off	Kick-off bedeutet „anstoßen“ oder „lostreten“. Ein Projekt oder eine Kampagne beginnt in vielen Unternehmen mit dem sogenannten Kick-Off-Meeting. Dieses Treffen dient dem Informieren und Motivieren aller Beteiligten.
Roadmap	Roadmap ist die englische Bezeichnung für „Fahrplan“ oder „Straßenkarte“. Im Management-Speak bezeichnet der Begriff einen Projektplan, also die Vorgehensweise wie ein Projekt umgesetzt werden soll.
Social Butterfly	Ein Social Butterfly ist eine Person, die viele Kontakte in unterschiedlichen sozialen Gruppen, aber wenige feste Freundschaften hat. Der Social Butterfly lässt keinen gesellschaftlichen Anlass aus und ist ständig mit dem eigenen gesellschaftlichen Status beschäftigt.
Soft Skills	Soft Skills sind die sozialen Kompetenzen eines Menschen. Dazu gehören beispielsweise die Konflikt-, Team- oder Kommunikationsfähigkeit.
Spin-off	Die deutsche Übersetzung für Spinn-off ist „Ableger“. Im Management-Speak versteht man darunter die Gründung eines selbständigen Unternehmens nach dem „Outsourcing“ (Ausgliederung) aus einem größeren Unternehmen.
Start-Up	Ein Start-Up ist ein neu gegründetes, junges, innovatives Unternehmen. Viele Start-Ups sind im „E-Business“ angesiedelt, also beispielsweise im Online-Handel.
Unique Selling Proposition	Der USP ist das Alleinstellungsmerkmal eines Produkts oder einer Dienstleistung, das es von Konkurrenten abhebt.
Venture-Capital	Venture-Capital ist Risikokapital, das von Geldgebern in innovative Unternehmen Start-Ups investiert wird.
Work-Life-Balance	Eine Arbeit mit gutem Arbeit-Leben-Gleichgewicht erlaubt es, Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.

Ohne Panik ins Assessment Center

Teil 1

Das Thema Assessment-Center (AC) ist komplex. Wenn man versteht, warum Arbeitgeber Assessment Center einsetzen und worauf die AC-Übungen abzielen, kann man sich auf die Situation einstellen und einige Übungen sogar vorbereiten.

Absolventen fürchten Assessment-Center. Außerdem kreisen viele Gerüchte um sogenannte „Psychotests“ und „Ellenbogenspiele“. Das ist kein Wunder. Denn nur, wer schon mal an einem Assessment-Center teilgenommen hat, kann mitreden. Folgt der Assessment-Center-Teilnahme kein Jobangebot, ist der Bewerber enttäuscht. Misserfolge gibt niemand gerne zu. Natürlich hat man vor dem AC im Freundeskreis erzählt, zu einem Assessment-Center eingeladen zu sein und steht jetzt ohne Jobangebot da.

Aus Arbeitgebersicht ist das Assessment-Center ein Instrument zur Personalauswahl. Der Sinn ist, den passenden Mitarbeiter für eine bestimmte Position zu finden. Denn sowohl die Ansprache und Einstellung als auch die Einarbeitung bzw. Aus- und Weiterbildung, z. B. durch ein Traineeprogramm sind für Unternehmen hohe Investitionskosten. Große Unternehmen führen schon seit den 70er-Jahren Assessment-Center durch. Inzwischen greifen aber auch mittelständische und kleine Unternehmen zu diesem Auswahlverfahren, weil es eine relativ genaue Diagnose über die Eignung der teilnehmenden Bewerber gibt. Außerdem können Unternehmen im AC mehrere grundsätzlich passende Bewerber miteinander vergleichen.

Die Übungen und Aufgaben im Assessment-Center zielen immer darauf ab, die Anforderungen des jeweiligen Stellenprofils mit den Qualifikationen des Bewerbers abzugleichen. Wenn die Übereinstimmung nur teilweise oder gar nicht gegeben ist, macht eine Zusammenarbeit keinen Sinn – auch nicht für Sie als Bewerber!

Um ein Assessment-Center zu konzipieren, ordnet der Arbeitgeber den für die Stelle notwendigen Anforderungen und Eigenschaften entsprechend Aufgaben zu, mit denen man diese Anforderungen überprüfen kann. Die Aufgaben im AC drehen sich sehr oft um die ganze Palette der geforderten Softskills wie soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, Führungsverhalten, Durchsetzungsvermögen etc. Daher bestehen die Aufgaben eines AC aus verschiedenen Verhaltens- und Arbeitsproben. Die Aufgaben enthalten möglichst viele beispielhafte Situationen aus dem beruflichen Alltag der zu besetzenden Stelle. Der Sinn der Übungen besteht darin, eine Verbindung zu Ihrem potenziellen, zukünftigen Aufgabengebiet herzustellen.

Werden Sie zu einem Assessment-Center eingeladen, können Sie davon ausgehen, dass Ihre Bewerbung grundsätzlich positiv bewertet worden ist und Sie aufgrund Ihrer fachlichen Qualifikationen für die

Anja Çakmak, Expertin
für Personalmarketing
und Karriereberatung

Çakmak
PR & Marketing



Stelle in Frage kommen. Die notwendigen Softskills hingegen lassen sich am besten durch Aufgaben überprüfen, die auf kommunikativen und situativen Ansätzen beruhen. In der Regel besteht ein Assessment-Center aus Gruppenübungen und individuellen Arbeitsproben der Teilnehmer.

Stellen Sie sich vor...

Auf die Selbstvorstellung der einzelnen Teilnehmer, die in jedem AC vorkommt, kann man sich sehr gut vorbereiten. Anhand dieser Übung beurteilt der potenzielle Arbeitgeber nicht nur Ihre Ausdrucksweise und Selbstsicherheit, sondern auch, wie souverän Sie sich vor einem Publikum präsentieren und ob Sie Ihr akademisches Fachwissen allgemein verständlich vermitteln können. Mit einer überzeugenden Selbstvorstellung können Sie aber auch im Vorstellungsgespräch und im Messegespräch punkten.

Eine Trockenübung kann folgendermaßen aussehen: Sie sollen sich den fiktiven Teilnehmern in fünf Minuten vorstellen. Dazu nehmen Sie sich 20 Minuten Vorbereitungszeit. Zuerst erläutern Sie, nachdem Sie sich kurz vorgestellt haben, die Schwerpunkte Ihres Studiums, die Aufgabenbereiche während eines oder mehrerer Praktika und Ihre beruflichen Ziele. Die letzten zwei Minuten sollten Sie nutzen, um authentisch zu vermitteln, was Ihre Persönlichkeit ausmacht und über welche Softskills Sie verfügen. Sportliche Aktivitäten belegen Ihre Ausdauer und Ihr Durchhaltevermögen, Ehrenämter Ihr soziales Engagement. Trainieren Sie eine Jugendmannschaft, ist das ein Beweis für Ihre Führungsqualitäten. Wenn Sie in einer Band spielen, sagt das viel über Ihre Teamfähigkeit aus. Unterschätzen Sie diesen Teil nicht, denn hier erfährt das Unternehmen am meisten über Ihre Persönlichkeit.

Die Selbstvorstellung im Assessment Center ist für Sie eindeutig eine Stresssituation. Aber je öfter Sie die Situation simulieren, desto routinierter gehen Sie mit ihr um. Der Ablauf und die Inhalte Ihrer Präsentation verinnerlichen Sie mit der Zeit so sehr, so dass Sie sich auf Ihre Mimik, Gestik und den sprachlichen Ausdruck konzentrieren können. Das Wichtigste ist jedoch: Bleiben Sie authentisch und spielen keine Rolle. Sie sollen Ihr Licht nicht unter den Scheffel stellen, aber die Selbstvorstellung ist keine Show-Einlage! ■

Weitere Informationen

Anja Çakmak, Çakmak PR & Marketing,
Weidenbuscher Weg 22, D-51467 Bergisch Gladbach
Tel.: +49 (0) 2202-85303 , Fax: +49 (0) 2202-251602
E-Mail: anja.cakmak@koeln.de

Stahl und Technologie – das ist für uns Philosophie und Programm.

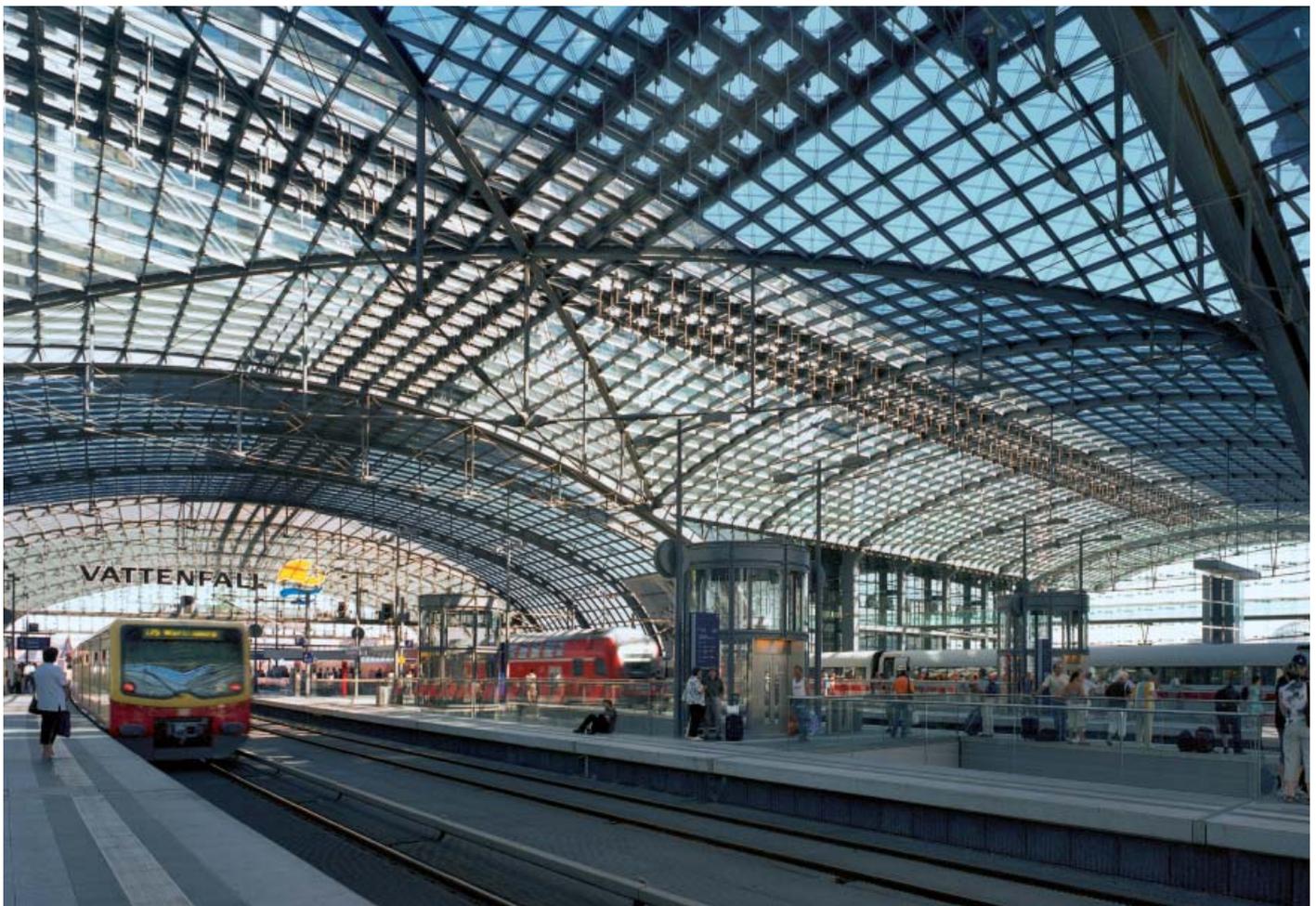
**Hier überzeugen wir durch Innovation,
Kompetenz, Kundenorientierung und Leistung.**

» Ob als Auszubildender, als Diplomand, Young Professional oder Berufserfahrener – **für alle** gibt es im Salzgitter Konzern Möglichkeiten, selbst an interessanten Aufgaben mitzuarbeiten und eigenverantwortlich zu Lösungen zu kommen.

So können Sie zum Beispiel als Diplomand in der Forschung und Entwicklung an neuen Lösungen für den Automobilbau (Stahl als Leichtbauwerkstoff innerhalb einer Karosserie in Spaceframebauweise) mitarbeiten. Oder Sie entwickeln die Eigenschaften unserer Stahlrohre weiter, die schon jetzt für den Erdgastransport in 3 km Meerestiefe geeignet sind. In der Produktion beherrschen Sie Maschinen, die eine höhere Motorenleistung besitzen als ein ICE 3. In der Instandhaltung



sorgen Sie vorausschauend dafür, dass die Anlagen rund um die Uhr laufen und im Einkauf oder Vertrieb halten Sie weltweit Kontakt mit unseren Kunden und den Rohstofflieferanten.



Bei uns haben Sie also viele Chancen, die Zukunft der Salzgitter Gruppe aktiv mit zu gestalten. Wir geben Ihnen Freiräume, Ihre Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Dabei sind Kreativität und Innovation gefragt.

Unsere Mitarbeiter arbeiten überwiegend in Teams und Projektgruppen. Kommunikations- und Teamfähigkeit sind deshalb wichtige Kompetenzen, über die Sie verfügen sollten. Wir bieten anspruchsvolle und attraktive Arbeitsplätze, mit zahlreichen vertikalen und horizontalen und zum Teil auch internationalen Karriere-möglichkeiten. Mit speziellen Programmen fördern und fordern wir interne Nachwuchskräfte.



Im Anschluss daran steht Ihnen eine Seminarreihe offen, die z. B. mit Kursen zum Zeit- und Selbstmanagement oder zu Präsentations-techniken den Eintritt in das Berufsleben begleitet.

Die weiteren Karriereschritte begleiten wir mit maßgeschneider-ten Seminarangeboten für Fach- und Führungskräfte und legen dabei die Schwerpunkte z. B. auf die Themen Führungskompeten-zen, Projektmanagement oder Strategie.

Natürlich stehen neben diesen geschlossenen Veranstaltungsreihen noch eine Vielzahl von weiteren Weiter-bildungsangeboten zur Verfügung, um der Aufgabe und den eigenen Fähigkeiten entspre-chend neue Qualifikationen zu erwerben. ■

Zur Entfaltung und zum Ein-satz von Fähigkeiten und Talenten schaffen wir ein Umfeld mit Chancen und Freiräumen, in dem Mitarbeiter voneinander lernen, sich fortlaufend qualifizieren und persönlich entwickeln können.

Um unseren Mitarbeitern diese persönliche Entwicklung zu erleich-tern, bieten wir auf verschiedenen Ebenen umfassende Weiterbildungs-angebote an.

Berufseinsteigern bieten wir zunächst die Möglichkeit, sich anhand von Besichtigungen, Vorträgen und Diskussionsrunden ein detailliertes Bild von der Stahlproduktion sowie den Abläufen und wichtigen An-sprechpartnern innerhalb des Konzerns zu machen.



“ ... Sandra Grüne (29)



Ich heiße Sandra Grüne und stu-diere im siebten Semester Wirt-schaftsrecht in Wolfenbüttel. Im Wintersemester war ich im Salzgitter Konzern Praktikantin bei der SZST Salzgitter Service und Tech-nik im Bereich „Personalmarketing an Schulen“.

Mein Praktikum war sehr ab-wechslungsreich und vielseitig, schon zu Beginn im Oktober durfte ich an einer Firmenkontaktmes-se teilnehmen. Weitere Außenter-mine wie Besuche der Partnerschulen gehörten ebenso zu meinem Berufsalltag wie das Durchführen von Recherchen für verschiedene Projektanfragen im Rahmen des Personalmarketings. In die Vor- und Nachbereitungen von Projektbesprechungen wurde ich ebenfalls aktiv mit einbezogen.

Im Unternehmen wird hierarchie- und fachübergreifend gearbeitet. Dadurch kam ich mit vielen Kollegen verschiedener Fachbereiche in Kontakt, vom Azubi bis zu den Führungskräften. Gerade das machte das Praktikum so lebendig und interessant.

Auch das selbstständige Arbeiten wurde gefördert, etwa in Form von eigenständigen Konzepterarbeitungen für Projekte. Es ist eine schöne Bestätigung, wenn der Verantwortungsspielraum im Rahmen eines Praktikums erweitert wird. Dies zeigt mir, dass das Unternehmen die Arbeit von Praktikanten zu schätzen weiß und mit viel Ver-trauen honoriert.

Ein weiteres Highlight war der PrakTisch, der jeden Donnerstagsmittag in der Kantine statt-findet. Beim PrakTisch treffen sich Studenten aus allen Fachberei-chen. Es findet dort immer wieder ein reger Erfahrungsaustausch statt, neue Kontakte werden geknüpft. Zudem können auch Fragen rund um das Praktikum mit den dort anwesenden Praktikums-betreuern geklärt werden. Die Donnerstage sind unvergesslich, denn die Stimmung ist immer heiter und ausgelassen.

Die Verzahnung von Theorie und Praxis war Dank kompetenter Kollegen und einem familiären Betriebsklima mehr als gelungen. Ich bekam einen weitreichenden und authentischen Einblick in das Arbeitsumfeld. Wer ein anspruchvolles und interessantes Praktikum sucht, sollte sich hier bewerben!





Als Ingenieur/in beherrschen Sie Ihr Handwerk. Vier Stäbe bilden eine Zange, die die Kugel umschließt. Wie kommt sie, ohne bewegt zu werden, heraus? Zwei Stäbe können verschoben werden, die Form der Zange bleibt unverändert.

Haben Sie alles im Griff?

Nachwuchs-Ingenieure (m/w)

- Automatisierungstechnik
- Elektrotechnik
- Maschinenbau
- Materialwissenschaften
- Werkstoffingenieurwesen

Praktikum / Abschlussarbeit

Theoretisch haben Sie eine Vorstellung von Ihrer Zukunft. Aber die Praxis fehlt Ihnen noch? Lernen Sie in einem Praktikum oder im Rahmen Ihrer Abschlussarbeit die Faszination des Werkstoffs Stahl, moderne Anlagen und komplexe Steuerungssysteme kennen.

Berufseinstieg

Sie haben Ihr Studium fast abgeschlossen und suchen nun eine Aufgabe, die Ihnen Verantwortungsspielraum und Gestaltungsmöglichkeiten bietet? Dann bewerben Sie sich auf eine unserer Stellenanzeigen. Wir begleiten Ihre ersten Schritte als Berufseinsteiger mit einem maßgeschneiderten Personalentwicklungsprogramm.

www.salzgitter-ag.de

Der Einstieg bei uns macht für Sie den Erfolg greifbar.

Die Salzgitter AG gehört mit etwa 8 Mrd. Euro Außenumsatz, einer Produktion von über 7 Millionen Tonnen Rohstahl und rund 23.000 Mitarbeitern/-innen zu den führenden Stahltechnologie-Konzernen Europas.

Der Konzern, der ca. 200 nationale und internationale Tochter- und Beteiligungsgesellschaften umfasst, ist gegliedert in die Unternehmensbereiche Stahl, Handel, Röhren, Dienstleistungen und Technologie.



Salzgitter AG

Personalabteilung
Markus Rottwinkel
Eisenhüttenstraße 99
38239 Salzgitter
karriere@salzgitter-ag.de



FIRMENPROFIL

Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner für
Studenten und Absolventen
Markus Rottwinkel

Anschrift

Salzgitter AG
Abteilung Führungskräfte
Eisenhüttenstraße 99
38239 Salzgitter

Telefon

Telefon: + 49 5341 – 21 3324

E-Mail

karriere@salzgitter-ag.de

Internet

www.salzgitter-ag.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.salzgitter-ag.de/personal/

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich
online oder direkt auf die je-
weiligen Ausschreibungen auf
www.salzgitter-ag.de/personal/
Bitte immer vollständige
Unterlagen als Attachments
mitschicken!

Angebote für StudentInnen

Praktika? Ja

– aktuelle Themen stehen auf
der Homepage

Diplomarbeit? Ja

– aktuelle Themen stehen auf
der Homepage

Abschlussarbeiten? Ja

– aktuelle Themen stehen auf
der Homepage

Duales Studium? Ja

– Angebotene Studien-
richtungen siehe Homepage

Fachtrainee-Programm? Ja

– Informationen stehen auf
der Homepage

Direkteinstieg? Ja

– aktuelle Angebote stehen
auf der Homepage

Allgemeine Informationen

Branche

Stahlindustrie (Steel Industries), Handel
(Retail), Maschinenbau (Mechanical
Industry), Telekommunikation
(Telecommunication)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

ca. 40 Ingenieure und Wirtschafts-
wissenschaftler

Gesuchte Fachrichtungen

Elektrotechnik – Informatik – Maschinenbau
– Naturwissenschaften – Wirtschafts-
ingenieurwesen – Werkstoffwissenschaften
– Sonstige

Produkte und Dienstleistungen

hochwertige Stahlprodukte (Röhren, Grob-
und Feinblech, Träger), Abfüll- und Ver-
packungstechnologie, Telekommunikation
und Logistik

Anzahl der Standorte

Über 200 Tochter- und Beteiligungsgesell-
schaften weltweit, u. a. in Salzgitter (Holding),
Peine, Mülheim a. d. Ruhr, Dortmund,
Düsseldorf.

Anzahl der MitarbeiterInnen

Deutschland: 19.900
Europa: 3.500
Weltweit: 23.400

Jahresumsatz

8 Mrd. Euro (2009)

Einsatzmöglichkeiten

Forschung und Entwicklung, Produktion,
Instandhaltung, betriebswirtschaftliche
Aufgaben, Handel
Weitere Infos auch in unserem KarriereBlog
unter:
<http://salzgitterag-karriere.typepad.com>

www-Link

<http://www.salzgitter-ag.de/personal/>

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg mit intensivem Personal-
entwicklungsprogramm

Auslandstätigkeit

erst nach einem Einsatz in Deutschland

Einstiegsgehalt für Absolventen bis 48.000 Euro p.a.

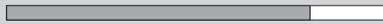
Warum bei Salzgitter AG bewerben?

Bei Salzgitter AG erwarten Sie attraktive
Arbeitsfelder in Forschung, Produktion und
Verwaltung. In den dezentral geführten
Tochtergesellschaften haben Sie hohe
individuelle Gestaltungsmöglichkeiten.
Gleichzeitig werden Sie gefördert durch
maßgeschneiderte Personalentwicklungs-
programme und es eröffnen sich Ihnen die
Karrierperspektiven eines internationalen
Konzerns.

BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 80%



Studiendauer 80%



Auslandserfahrung 50%



Sprachkenntnisse (englisch) 70%



Ausbildung/Lehre 20%



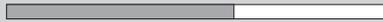
Promotion 30%



MBA 20%



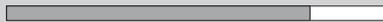
Außerunivers. Aktivitäten 60%



Soziale Kompetenz 80%



Praktika 80%



Sonstige Angaben

gute EDV-Kenntnisse und Sprachkenntnisse,
berufsrelevante Praktika

Studentenjob gesucht?

Du kannst 1.000 Jobbörsen
einzeln durchsuchen oder
direkt auf JOBSUMA gehen.

www.jobsuma.de



JOBSUMA
Die Jobsuchmaschine

Kooperationspartner:

bonding
STUDENTENINITIATIVE E.V.

campushunter.de



Wir waren für Sie vor Ort ...



Die AIESEC Konferenzen ...

Strategic Autumn Meeting »SAM«

» Im Oktober 2009 fand in Bielefeld das Strategic Autumn Meeting, kurz „SAM“ genannt statt. campushunter.de war zum „externen Tag“ eingeladen worden, um die Bundesvorstände und lokalen Vorstände von AIESEC kennenzulernen und um campushunter.de als neuen Kooperationspartner vorzustellen.

Dieser Einladung sind wir natürlich gerne gefolgt - die Kamera im Gepäck. Wo sonst hat man die Möglichkeit, über 350 aktive AIESECer aus 47 Standorten auf einmal zu treffen?

Bei dieser Konferenz ging es darum, die nationale Ausrichtung des Vereins zu planen und die Weiterentwicklung von AIESEC in Deutschland voran zu treiben.

Neben campushunter.de hatten ausgewählte Partner von AIESEC die Möglichkeit, am „Cross Company Event“ teilzunehmen. In zwei von ihnen organisierten Workshop-Runden hatten die Unternehmer die Möglichkeit, mit den engagierten Studenten Lösungsansätze für relevante Fragen unserer Zeit zu entwickeln, oder den Studierenden fundiertes Know-how zu vermitteln. Es gab Fallstudien, Planspiele, Diskussionsrunden und viele spannende Themen zur Auswahl. Weiter- und Persönlichkeitsentwicklung haben bei AIESEC eine zentrale Bedeutung.

Wer eine „trockene Konferenz“ erwartet hat, lag falsch. Gleich morgens wurde im Plenary ein „Roll-Call“ getanzt. „Das fördert das Gemeinschaftsgefühl, typisch AIESEC“ erklärte mir Richard Lucht, Vice President Communication 2009. Überhaupt sei die „AIESEC Kultur“ etwas speziell – das würden wir über den Tag noch erleben. Nach einer sehr herzlichen Begrüßungsrunde im Plenary begannen die ersten Workshops.

campushunter.de war überall mit dabei. Was uns schnell aufgefallen ist, war die eiserne Disziplin, mit der sich die Workshop-Teilnehmer den Aufgaben der Unternehmen stellten und sich mit regem Interesse an den

Diskussionen beteiligten – sehr zur Freude der Workshopleiter.

Unterdessen wurde an einer zentralen Stelle ein „Market Place“ vorbereitet. Nach den Workshops hatten Unternehmen und Kooperationspartner die Möglichkeit, sich mit einem Stand zu präsentieren und mit den Studierenden in Kontakt zu treten. Die Gelegenheit zum Austausch wurde sehr rege von den AIESECern genutzt.



Für uns „campushunter“ war dies eine tolle Möglichkeit, unser innovatives Medienkonzept bei verschiedenen Lokalkomitees vorzustellen. Unsere Magazine kamen sehr gut an. An dieser Stelle noch mal ein herzliches Dankeschön für so viel positives Feedback.

Nach dem Market-Place und 12 Stunden SAM, verabschiedeten sich die Unternehmensvertreter und AIESEC abermals sehr herzlich und voller Zufriedenheit über den gemeinsamen Tag voneinander. Für die AIESECer war der offizielle Teil jedoch noch immer nicht vorbei – für uns „campushunter“ auch nicht. Das Angebot auch den restlichen Abend noch



dabei zu bleiben und hinter die Kulissen der AIESEC-Kultur schauen zu dürfen, war sehr verlockend.

Im Plenary ging es weiter mit geballten Informationen zu WEB 2.0, Position der AIESEC in Deutschland und Beiträgen aus den verschiedenen Regionen, von denen AIESEC gleich 6 hat: Die Northern Lights, die Dragons, die Fruits, die Bavarian, die Wild West und die Sunrise – zusammen bilden sie AIESEC Deutschland. Toll zu erleben war der regionale Zusammenhalt der Gruppen, der sich in gemeinsamen „Shouts“ äußerte, mit denen sich die Gruppen motivieren. Natürlich versucht jede Region, die Beste, Größte und Lauteste zu sein, was aber eher ein spaßiger Wettkampf und nicht all zu ernst zu nehmen ist.

Wir selbst haben auf der „After Party“ eine Entführung eines „Bavarian“ in die Region „Sunrise“ miterlebt, wo sich der Bayer durch das Singen des regionalen Sunrise-Liedes „freikaufen“ sollte.



Die After-Party war geballter Spaß, für alle mit den jeweiligen „Regional-Getränken“, -Liedern, -Shouts und einer Motto Party. Nach 16 Stunden SAM wurde sich hier für noch themenbezogen gedresst – Respekt!

Nach all den anstrengenden Stunden natürlich ein toller Ausklang des Externen Tages an den wir Gast sein durften. Unser Bild von AIESEC hat sich grundlegend gewandelt. Von Arroganz und Unnahbarkeit keine Spur – wir sind angesteckt vom AIESEC-Spirit und können Studierenden nur empfehlen, Mitglied bei AIESEC zu werden.

Ihre Arbeit als internationale Studenteninitiative mit ihren vielfältigen Angeboten nehmen AIESEC sehr ernst, aber Motivation, Engagement, Spaß und eine große Portion „Gruppengefühl“ schließen sich nicht aus – im Gegenteil. ■

Weitere Informationen
unter www.aiesec.de

National Kick-Off Konferenz ›NKK‹



Bei dieser Konferenz im April 2010 trafen sich die neu gewählten Vorstände der 47 Standorte zum ersten Mal und wurden auf ihre bevorstehenden Aufgaben in Sachen Leadership und Teamerfahrungen vorbereitet. Ein Vorstandsteam umfasst sechs Personen pro Standort, die sich gemeinsam mit durchschnittlich 50 Studierenden, neben ihrem Studium, für AIESEC engagieren.

Ähnlich wie bei „SAM“ gab es auch hier einen „Partners Day“ mit Workshops und auch campushunter.de war nach Bielefeld eingeladen worden, um die neuen Leader kennenzulernen. Es ist toll mitzuerleben, mit welchem Einsatz sich der deutsche Führungsnachwuchs auf seine Rolle vorbereitet und mit wieviel Engagement und Spaß sie dennoch bei der Sache sind.

Unsere sehr positiven Erfahrungen mit AIESEC wurden hier erneut bestätigt. Die regelmäßigen Konferenzen halten wir für einen wichtigen Beitrag einerseits, das Wissen an die nächste Vorstandsgeneration weiterzugeben, andererseits das ungeheure „Wir-Gefühl“ des Vereins mit seiner sympathischen „AIESEC-Kultur“ zu stärken.

Wir freuen uns auf eine weitere Zusammenarbeit mit AIESEC – macht weiter so! ■

Bilder beider Konferenzen

sind in unserer Bildergalerie unter www.campushunter.de zu finden.



Einsam im Ausland? Nicht mit AIESEC!

» Nicht nur einem Kamel mal ganz tief in die Augen schauen. Nein, mit AIESEC kann man noch ganz andere Erfahrungen machen. Studenten in über 100 Ländern erleben durch die AIESEC-Experience die aufregendste Zeit ihres Lebens.

Die Studentenorganisation AIESEC funktioniert nach einem einfachen Geben-und-Nehmen-Prinzip. Die Lokalkomitees der Hochschulen weltweit bestehen aus ehrenamtlichen Mitgliedern, die sowohl ausländische Praktikanten betreuen sowie inländische Studenten ins Ausland vermitteln. Somit wird der Traum der Auslandserfahrung weltweit ganz einfach wahr. Praktikumsstelle, Wohnung und erste Kontakte vor Ort werden organisiert. Sich verloren fühlen – nicht mit AIESEC.

So ging auch Benjamin Eszterle, BWL-Student in München, im April 2009 für sechs Monate nach Indien, um dort bei einer Outsourcing-Firma zu arbeiten. Er lernte eine Unternehmenskultur kennen, die sich von der westlichen Welt in vielen Aspekten unterscheidet. „Durch die Zusammenarbeit mit Indern und Praktikanten aus aller Welt lernte ich sehr viel über Kommunikation und Konfliktmanagement. In einem internationalen Umfeld zu arbeiten, ist eine ganz besondere Herausforderung.“, berichtet Benjamin nach seiner Rückkehr. Um Indien in seiner gesamten Breite zu erkunden, schnappte er sich freitags nach einer harten Arbeitswoche seinen Rucksack um zusammen mit anderen Praktikanten durch Indien zu touren. Zuerst war er etwas vorsichtig, besonders was das Essen anging. „Doch dann habe ich von Tiger Prawns bis Red Snapper einfach alles probiert.“ Und Kamele hat er des Öfteren in Indien hautnah erlebt.

„Indien nach sechs Monaten wieder zu verlassen, war schon seltsam. Die ersten Tage wieder in Deutschland waren wie ein Kulturschock.“

Doch auch beim Wiedereinleben in Deutschland unterstützt AIESEC durch verschiedene Angebote. „Besonders viel Kontakt hatte ich in der Zeit zu anderen Heimkehrern von AIESEC, da es uns allen ähnlich erging.“ Denn auch persönlich bilden sich enge Kontakte zwischen den Mitgliedern innerhalb des Lokalkomitees, in denen man die tägliche Arbeit zusammen meistert.

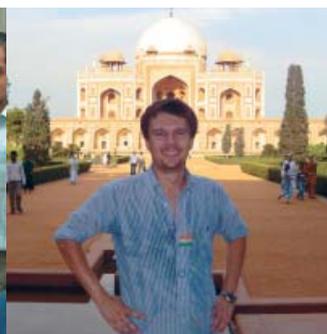
Neben Auslandspraktika steht AIESEC auch für die Ausbildung von Führungskräften. In der Zeit im Lokalkomitee kann man sich vom Mitglied eines Teams bis in den Vorstand entwickeln und seine Führungsqualitäten schon mal ausprobieren. Benjamin leitete vor seinem Praktikum als Vorstand des „External Relations Teams“ 15 Mitglieder. „In dieser Zeit habe ich soviel gelernt wie wohl erst in langjähriger Berufserfahrungen.“ Bei der Übernahme von Verantwortung werden die Studenten durch Partner aus der Wirtschaft und interne Workshops unterstützt.

Wie viele Mitglieder blieb Benjamin auch nach dem Praktikum bei AIESEC aktiv und entwickelte sich auf nationaler und internationaler Ebene weiter. Denn die Förderung interkultureller Kompetenzen hat einen hohen Stellenwert. Auf internationalen Konferenzen konnte er interessante Kontakte zu anderen AIESECern sowie Partnerorganisationen knüpfen. Denn die AIESEC-Länder sind gut miteinander vernetzt und tauschen Erfahrungen aus. Bei der weltweit größten Studentenorganisation hat man viele Möglichkeiten, sodass die AIESEC-Experience für jedes Mitglied zum Erfolg wird. ■

Weitere Informationen

Mehr Informationen über AIESEC finden Sie unter:
www.aiesec.de/aachen E-Mail: aachen@aiesec.de

AIESEC – the international experience ...



Menschen mit Know-how, Ideen und Begeisterung



e.on

Vor 10 Jahren wurde E.ON gegründet und ist heute weltweit eines der größten privaten Strom- und Gasunternehmen. Für den Erfolg eines Unternehmens sind die Mitarbeiter verantwortlich. Menschen gestalten Unternehmen und Märkte – bei E.ON sind es rund 88.000 in mehr als 30 Ländern. Die Arbeitswelt bei E.ON ist Ausdruck unserer Kultur und unserer Werte. Sie bildet das gemeinsame Fundament, auf dem E.ON-Mitarbeiter in der ganzen Welt Zukunft gestalten.

In 2010 ist E.ON wiederholt mit dem Titel „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet worden. Die Platzierung unter den Top-5-Arbeitgebern Deutschlands ist eine Auszeichnung für eine gute Personalpolitik und macht deutlich, dass E.ON auch in schwierigen Zeiten der Wirtschaftskrise weiterhin attraktive Arbeitsbedingungen bieten kann. Für Studenten und Absolventen der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften bietet E.ON in dem spannenden und innovativen Wachstumsmarkt der Energiewirtschaft verschiedene Möglichkeiten für den beruflichen Einstieg.

Wir suchen Nachwuchskräfte, die so gut sind, dass sie noch viel lernen wollen

Um die Weichen für die Zukunft zu stellen, suchen wir Studenten und Studentinnen, die Leistung, Begeisterung, kreatives Denken und fundiertes Know-how mitbringen. Wir geben Ihnen die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln und Ihr Fachwissen in echte Ideen umzusetzen.



Mit 600 Euro monatlich fördert E.ON pro Jahr bis zu 30 Studierende in Masterstudiengängen der Bereiche Technik, Energie, Rohstoffe und ähnlichen Studiengängen.

Förderprogramme bei E.ON

E.ON hat verschiedene Programme zur Förderung des akademischen Nachwuchses. Während des Studiums fördert E.ON beispielsweise gezielt Studierende der Ingenieurwissenschaften im Rahmen des Programms "E.ON SupportINGstudents" (E.SIS). Absolventen bietet der Konzern den Einstieg über das international ausgerichtete „E.ON Graduate Program“ (EGP) an. Darüber hinaus können sich Interessierte bei den Tochterunternehmen E.ON Ruhrgas und E.ON Energie für lokal ausgerichtete Trainee-Programme bewerben.

Das Förderprogramm für junge Ingenieure: E.ON SupportINGstudents (E.SIS)

Ingenieurnachwuchs binden

Für Studentinnen und Studenten, die an der Energiebranche interessiert sind, bietet E.ON seit dem Sommersemester 2007 das Förderprogramm E.ON SupportINGstudents an. Dies richtet sich an den besonders in Zukunft stark umworbene Markt der Ingenieure. E.ON will mit diesem Programm den Nachwuchs fördern und frühzeitig passende Absolventen an sich binden.

Förderung im Studium

Mit 600 Euro monatlich fördert E.ON pro Jahr bis zu 30 Studierende in Masterstudiengängen der Bereiche Technik, Energie, Rohstoffe und ähnlichen Studiengängen. Voraussetzungen sind ein guter bis sehr guter Bachelor-Abschluss, erste praktische Erfahrungen sowie ein Empfehlungsschreiben des Lehrstuhls. Die Förderung gilt für die gesamte Dauer der Regelstudienzeit an der jeweiligen Universität und muss nicht zurück gezahlt werden.

Finanzielle Unabhängigkeit und mehr

E.ON bietet geförderten Studenten mehr als nur die finanzielle Unabhängigkeit während des Studiums. E.SIS unterstützt auch durch einen Mentor und individuelles Karriere-Coaching durch erfahrene Manager in den Fachabteilungen. Neben praxisbezogenen Einsätzen im E.ON-Konzern bietet E.ON in Zusammenarbeit mit dem Absolventen und dem Lehrstuhl Unterstützung bei der Betreuung der Masterarbeit. Beim jährlichen Netzwerktreffen werden wichtige Informationen und Entwicklungen der Energiebranche und im E.ON Konzern weitergegeben. Die Teilnehmer haben darüber hinaus die Möglichkeit sich kennen zu lernen und zu vernetzen.

Weitere Informationen

zu den Förderprogrammen finden Sie unter:
www.eon.com/de/karriere/17653.jsp

International arbeiten – das E.ON Graduate Program (EGP)

Haben Sie Lust international zu arbeiten? Auf globale Perspektiven in verschiedenen Fachbereichen des E.ON-Konzerns? Und auf eine Förderung, die sich Ihren Fähigkeiten anpasst?

Verschiedene Stationen geben Einblick in den Konzern

Trainees die am Graduate Program teilnehmen, werden abhängig von den Präferenzen und Vorkenntnissen einem Fachbereich, wie etwa Controlling, zugeordnet. In diesem „Heimat-Bereich“ verbleiben die Trainees in den ersten vier Monaten. Anschließend geht es für jeweils vier Monate in drei weitere Stationen - mindestens eine davon im Ausland. Die letzten zwei Monate können flexibel verwendet werden – etwa zur Rückkehr an die „Heimatbasis“ oder auch zur Verlängerung der vierten Station auf sechs Monate.

Optimale Vorbereitung auf die Karriere im Konzern

Der Trainee und sein Mentor legen gemeinsam die verschiedenen Stationen fest. Darüber hinaus findet eine enge Abstimmung mit den Programmbeauftragten des Konzerns statt, um die Entwicklungsmöglichkeiten zu optimieren. Als Grundregel gilt, dass Stationen in mindestens zwei verschiedenen Funktionen bzw. Bereichen sowie in zwei verschiedenen Units zu absolvieren sind.

Einstieg ins Programm

Nach einer Vorauswahl anhand einheitlicher Bewertungskriterien werden Bewerberinnen und Bewerber zunächst zu einem Telefoninterview eingeladen. Anschließend erfolgt entweder ein persönliches Gespräch mit anschließender Einladung zum Assessment Center oder eine direkte Einladung zum Assessment Center. Grundsätzlich können sich Absolventen ganzjährig bewerben. Zielgruppe dieses Programms sind Hochschulabsolventen, die neben einem sehr guten Abschluss in der Regelstudienzeit idealerweise internationale Erfahrungen und mehrmonatige Praktika sowie ein hohes Maß an Initiative, Flexibilität und internationale Mobilität mitbringen. ■





Ich gestalte die Zukunft. Jeden Tag.

Im E.ON Graduate Program kann ich meine Energie und Kreativität einbringen. Ich habe die Möglichkeit, mit neuester Technologie in einem Team zu arbeiten, das meine persönliche Entwicklung fördert. Wie sieht es mit Ihnen aus?

Julian Lienich, Ingenieur

Ihre Energie gestaltet Zukunft

www.eon.com/egp

e.on





FIRMENPROFIL

Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner finden Sie in den jeweiligen Stellenausschreibungen unter www.eon-career.com

Anschrift

E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf

Telefon/Fax

Bewerberhotline (Mo-Fr 10-17 Uhr):
+49 (0)2 01 - 184 - 20 07

Internet

www.eon.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.eon-career.com

Bevorzugte Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich online unter www.eon-career.com

Angebote für StudentInnen

Praktika? Ja und das mit der Möglichkeit als herausragender Praktikant in das on.board@E.ON-Programm aufgenommen zu werden und an Netzwerkveranstaltungen und Workshops teilzunehmen, sich auf der on.board@E.ON-Plattform zu vernetzen und vom persönlichen E.ON-Mentor bei der Planung der eigenen Karriere beraten zu werden

Diplomarbeit? Ja

Abschlussarbeiten? Ja

Duales Studium? Ja, bspw. Bachelor of Arts Betriebswirtschaftslehre / Schwerpunkt Energiewirtschaft, Bachelor of Engineering / Schwerpunkt Elektrotechnik

Trainee-Programm? Ja

Direkteinstieg? Ja

Allgemeine Informationen

Branche
Energie

Bedarf an HochschulabsolventInnen
Kontinuierlicher Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

Elektrotechnik, Energietechnik, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften etc.

Produkte und Dienstleistungen

Unser Geschäft: Strom und Gas aus einer Hand – Produktion, Verteilung, Handel und Vertrieb

Anzahl der Standorte

Weltweit in über 30 Ländern vertreten

Anzahl der MitarbeiterInnen

Gesamt rund 88.200

Jahresumsatz

82 Mrd. Euro Gesamtumsatz (2009)

Einsatzmöglichkeiten

Vielfältige Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen Business Administration, Corporate Development, Engineering (Design, Planning & Execution, Operations, Project Management), Procurement & Services, Sales & Marketing, Supply & Trading etc.

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, Internationales E.ON Graduate Program für Trainees, Trading Qualification Program, Management Entwicklungsprogramm, maßgeschneiderte Traineeprogramme für Erzeugung, Regionale Energieversorgung & Netz sowie für Sales & Services

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auslandstätigkeit

Möglich, im Rahmen des Internationales E.ON Graduate Programs verpflichtend

Einstiegsgehalt für Absolventen

Branchenüblich

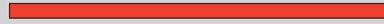
Warum bei E.ON bewerben?

Wir bieten Ihnen zahlreiche Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten durch Weiterbildungsprogramme, verschiedene Laufbahnen (Führungs-, Projektleiter-, Expertenlaufbahn), die E.ON Academy, Auslandseinsätze und vieles mehr, so dass Sie ihre persönliche Karriere bei E.ON ganz individuell planen können. Als Unternehmen der Energiebranche stehen wir täglich in der Verantwortung, Menschen mit sicherer, Umwelt schonender und erschwinglicher Energie zu versorgen. Um diese Aufgaben meistern zu können, bieten wir kreativen, flexiblen und verantwortungsbewussten Mitarbeiter das herausfordernde Umfeld und die persönliche Unterstützung, die Zukunft der Energie mit uns zu gestalten.

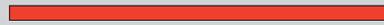
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

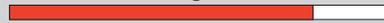
Examensnote 100%



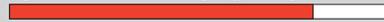
Studiendauer 100%



Auslandserfahrung 80%



Sprachkenntnisse (englisch) 80%



Ausbildung/Lehre 20%



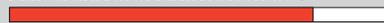
Promotion 50%



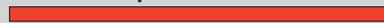
MBA 50%



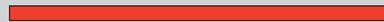
Außerunivers. Aktivitäten 80%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 100%



Sonstige Angaben

Teamfähigkeit, Interkulturalität, Mobilität

Exklusive Recruiting-Veranstaltungen mit Einzelinterviews

business & consulting fall

27. September 2010 in Frankfurt/Main
Bewerbungsschluss: 1. September 2010



jura fall

26. Oktober 2010 in Frankfurt/Main
Bewerbungsschluss: 3. Oktober 2010



women

02./03. Dezember 2010 in Frankfurt/Main
Bewerbungsschluss: 7. November 2010



www.career-venture.de

www.deutsche-bildung.de



Stressfrei studieren

Studieren ohne zeitraubenden Finanzierungsdruck und mit praktischer Berufsvorbereitung. Das funktioniert. Mit der Deutschen Bildung.

Finanziert und gefördert

Wir bieten eine Kombination aus Studienfinanzierung und inhaltlichem Guidance-Programm. Ein zielgerichtetes Studium wird damit erleichtert. Für motivierte Studierende aller Fachrichtungen, elternunabhängig und flexibel.

Fair und sozial ausgewogen

Anders als bei einem Kredit bemisst sich die Rückzahlung am zukünftigen Einkommen. Das ist fair und sozial ausgewogen.

Jetzt online bewerben unter
www.deutsche-bildung.de



**Deutsche
Bildung**

Partnerschaftlich fördern.

Bewerben mit Erfolg als Ingenieur

campushunter®.de im Gespräch
mit Dirk Albrecht



campushunter.de

Wir waren für Sie vor Ort ...



Dirk Albrecht
/A/S/I/ Wirtschaftsberatung

Binderstraße 24
20146 Hamburg
Tel.: 040 / 311 60 80
Fax: 040 / 44 08 97
E-Mail: albrecht@hh.asi-online.de

campushunter®.de: Sie haben mit Ihren Bewerbungsmappenchecks und Ihren Seminaren schon vielen Ingenieuren geholfen einen guten Eindruck beim Personaler zu hinterlassen. Wo werden Ihrer Meinung nach von den Bewerbern noch die gravierendsten Fehler bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen gemacht oder anders gefragt: Worauf kommt es bei einer erfolversprechenden Bewerbung an?

Dirk Albrecht: Zunächst einmal kommt es darauf an, sich selbst gut zu kennen: „Was habe ich gelernt?“ und „Was kann ich?“ sind zentrale Fragen für die Erstellung einer ansprechenden Mappe. Diese Selbstanalyse dient dazu, einen aussagekräftigen Lebenslauf zu formulieren. Anschließend gilt es ein kurzes und knackiges Anschreiben zu erstellen. Bevor dies erfolgen kann, muss eine Arbeitsmarktanalyse durchgeführt und eine Schnittmenge aus beiden Analysen gefunden werden.

campushunter®.de: Das klingt alles so einleuchtend, dass das unseren Lesern bestimmt nicht neu ist!

Dirk Albrecht: Sie haben Recht! Die Analysen werden von den meisten Ingenieursabsolventen tatsächlich durchgeführt. Allerdings werden bei der Umsetzung vor allem zwei Fehler begangen.

Erstens: Der Empfängerhorizont muss beachtet werden! Der Personaler eines großen Unternehmens hat in den meisten Fällen kein Ingenieursstudium absolviert. Demnach genügt es nicht im Lebenslauf das Studium und die Schwerpunktfächer zu benennen. Auch bei absolvierten Praktika genügt es nicht zu erwähnen bei welchem Unternehmen ich in welchem Zeitraum in welcher Abteilung eingesetzt war. Denn was soll der Personaler daraus erkennen? „A-ha! Volkswagen hat eine Entwicklungsabteilung in der Studierende der Fachrichtung Fahrzeugbau ein Praktikum absolvieren können.“ Dadurch erfährt er nichts über die Kenntnisse des Bewerbers, die er in diesem Praktikum erworben hat.

campushunter®.de: Dafür gibt es doch in der Anlage das Arbeitszeugnis aus dem das alles hervorgeht.

Dirk Albrecht: Stimmt. Diesen Einwand höre ich oft von Bewerbern. Doch bitte bedenken Sie diese Situation aus der Sicht des Personalers: Da bei großen Unternehmen eine Vielzahl von Bewerbungen eingehen, sollte der Personaler die wichtigsten Fakten auch im Lebenslauf aufbereitet bekommen. Ich kann nicht von ihm verlangen, dass er ständig in den Unterlagen hin und her blättert. Während also von der Selbstanalyse dem Personaler meist wichtige Informationen vorenthalten werden, kommt es oftmals zu einer Überflutung von Informationen im Anschreiben. Es muss hier nicht die Unter-

nehmensgeschichte, die Vision oder das Leitbild der Firma wiederholt werden. Der Personaler wird das alles schon kennen. Also rauben wir ihm die Zeit, wenn wir ihn das nochmal lesen lassen.

Zweitens: Die Quintessenz der Selbstanalyse sollte in den Lebenslauf einfließen und dort beschreibend Aufschluss geben, was ich wie gemacht habe und nicht – wie ich oftmals lesen muss – im Anschreiben durch Aufzählung von Eigenschaften eine Bewertung darstellen. Damit meine ich, dass solche Formulierungen wie: „Ich bin wahnsinnig motiviert, habe eine blitzschnelle Auffassungsgabe und bin ein absoluter Teamplayer!“ keinen Aussagewert bieten.

campushunter®.de: Diese Dinge werden aber doch in den Stellenausschreibungen gefordert. Wollen Sie damit sagen, dass der Bewerber nicht auf die Ausschreibung eingehen soll?

Dirk Albrecht: In der Tat steht es dort. Doch eine einfache Behauptung im Anschreiben reicht nicht aus. Im Anschreiben sollte lediglich geklärt werden, warum ich mich bei diesem Unternehmen bewerbe, warum das Unternehmen gerade mich einstellen sollte und welche Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen. Dass ich ein Teamplayer bin, gehört eindeutig nicht in diese Kategorien, sondern passt eher zur Fragestellung, was ich gelernt und wie ich bereits gearbeitet habe. Eindeutig ein Thema für den Lebenslauf. Und die Bewertung meiner Erfahrung, meines Kenntnisstandes etc. fällt definitiv in das Aufgabengebiet des Personalers.

campushunter®.de: Sie sagen, der Bewerber soll seine Rahmenbedingungen nennen. Meinen Sie damit das Gehalt?

Dirk Albrecht: Ja, den Zeitpunkt, wann der Bewerber beim Unternehmen starten möchte und seine Gehaltsvorstellung.

campushunter®.de: Ist das nicht gefährlich? Vielleicht ist das schon das k.o.-Kriterium im Bewerbungsprozess die nächste Runde zu erreichen.

Dirk Albrecht: Schön, dass Sie das ansprechen. Genauso, wie die Selbst- und die Arbeitsmarktanalyse eine Schnittmenge bilden müssen, müssen auch die Rahmenbedingungen die Vorstellungen der Firma als auch des Bewerbers berücksichtigen. Wenn frühzeitig feststeht, dass hier keine Einigung erzielt werden kann, so bewerte ich das als durchweg positiv. Würde sich das nämlich erst während oder kurz nach der Probezeit herauskristallisieren, so hätten sowohl der Bewerber als auch das Unternehmen wertvolle Zeit vertan. Und dieses Jobhopping macht sich auch nicht besonders gut im Lebenslauf. Dennoch möchte ich ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Angabe der Gehaltsvorstellung einer guten Vorbereitung bedarf. Hier ist die zuvor durchgeführte Selbstanalyse erneut sehr wichtig. Eine Recherche in Gehaltsdatenbanken und die eigene Einschätzung hinsichtlich der Erfordernisse der ausgeschriebenen Stelle ermöglichen eine entspannte Haltung. Wenn der Personaler eine andere Vorstellung des Unternehmens kommunizieren muss, ist der Bewerber für eine Gehaltsverhandlung mit guten Argumenten vorbereitet.

campushunter®.de: Also raten Sie dazu einen Job nicht anzunehmen, wenn die Bezahlung unterhalb der Vorstellung des Bewerbers liegt?

Dirk Albrecht: Das möchte ich gern differenziert betrachten. Wie ist der Gehaltswunsch entstanden? Habe ich mich im Vorwege richtig eingeschätzt? Habe ich dieses Einstiegsgehalt von meinen ehemaligen Kommilitonen erfahren? Und sind diese in derselben Branche tätig?

Die Quintessenz der Selbstanalyse sollte in den Lebenslauf einfließen und dort beschreibend Aufschluss geben, was ich wie gemacht habe

tig? Sind die vertraglich zu erfüllenden Aufgaben vergleichbar? Wie sieht es mit der Unternehmensgröße und der Region aus, wo ich mich hin bewerbe? Gehe ich davon aus, dass meine fließenden Spanischkenntnisse mit 5.000 Euro per anno extra vergütet werden müssten, obwohl ich diese Sprachkenntnisse gar nicht für das Unternehmen einsetze?

campushunter®.de: Was davon ist denn nun das Ausschlaggebende?

Dirk Albrecht: Die verschiedenen Faktoren. Und jeder Bewerber sollte bedenken, dass nicht nur er, sondern auch sein Gehalt Karriere machen wird. Liegt nun also das Einstiegsgehalt unter meinen Vorstellungen, so frage ich nach, wie es sich entwickeln wird.

campushunter®.de: Ich merke, einen Bewerbungsprozess erfolgreich zu durchleben, scheint gar nicht leicht zu sein.

Dirk Albrecht: Da haben Sie Recht. Hat es vor ein paar Jahren noch gereicht ein Ingenieur zu sein, um sofort nach dem Studium einen Job sicher zu haben, vergeht jetzt gern schon mal ein halbes Jahr bis der erste Vertrag unterzeichnet werden kann.

campushunter®.de: Das ist eine lange Zeit. Wie kann diese Zeit verkürzt oder zumindest sinnvoll genutzt werden?

Dirk Albrecht: Bereits während der Abschlussarbeit sollte klar sein, wo ich arbeiten möchte. Als erster Schritt hilft dann zum Beispiel ein Blick in campushunter.de, um zu erfahren, welche Stellen angeboten werden. Für die Erstellung der Bewerbungsmappe lohnt sich auch ein intensiver Blick in das A.S.I.-Karriereportal. Selbstverständlich stehe ich den Absolventen auch gern mit meinem professionellen Bewerbungsmappencheck und meinen Seminaren hilfreich zur Seite. Übrigens kostenlos!

campushunter®.de: Lassen Sie uns doch abschließend eine Liste mit den „Dos and Don'ts“ für die Bewerbung eines Ingenieurabsolventen erstellen, wo systematisch die wichtigsten Tipps aufgeführt werden!

Dirk Albrecht: Gern fasse ich noch einmal meine Tipps zusammen und ergänze sie. Ich persönlich glaube aber, dass diese Liste nicht einen Bewerbungsmappencheck ersetzen kann: Vier Augen sehen immer noch mehr als zwei. ■

	Dos	Don'ts
Lebenslauf	<ul style="list-style-type: none"> • Aussagekräftig • Strukturiert • Bewerbungsmappencheck 	<ul style="list-style-type: none"> • Schlichte Benennung des Studiums oder des Praktikums
Anschreiben	<ul style="list-style-type: none"> • Kurz und präzise 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenlob
Selbstanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenbezogen betonen 	
Arbeitsmarktanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Was will ich tun? • Wo und wie will ich arbeiten? 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 Bewerbungen streuen
Gehaltsfindung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie viel Verantwortung will ich haben? • Wie viel Flexibilität bringe ich mit? • Was sind meine Kenntnisse für diese Stelle wert? 	<ul style="list-style-type: none"> • Äpfel mit Birnen vergleichen • Handeln wie auf dem Basar
Vorstellungsgespräch / Auswahlverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung von Organisatorischem • Die Phasen des Gesprächs kennen • Fragen vorbereiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Unvorbereitet erscheinen • Aus dem Nähkästchen plaudern
Softskills	<ul style="list-style-type: none"> • Jobperspektive mit Softskills abgleichen • Wo und wie habe ich das schon bewiesen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Herunterschreiben, was in der Ausschreibung steht

Kontakt

Ansprechpartner

- Sicherheitstechnik:
Jessica Menzel,
Telefon: 0451 882-4755,
E-Mail: hr.safety@draeger.com
- Medizintechnik:
Imke Otta,
Telefon: 0451 882-1449,
E-Mail: hr.medical@draeger.com
- Zentralfunktionen wie z. B.
Grundlagenentwicklung, Steuern,
Finanzen, Controlling, Personal:
Birgit Eggert,
Telefon: 0451 882-5244,
E-Mail: hr@draeger.com

Anschrift

Drägerwerk AG & Co. KGaA
Moislinger Allee 53-55
23542 Lübeck

Telefon/Fax

Telefon: +49 451-882 0
Fax: +49 451-882 2080

E-Mail

hr@draeger.com

Internet

www.draeger.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.draeger.com/karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich mit vollständigen Unterlagen (Attachments) – ausschließlich online – auf konkrete Ausschreibungen oder Initiativ unter Stellenangebote auf www.draeger.com/karriere.

Angebote für StudentInnen

Praktika? Aktuelle Angebote für Studierende finden Sie unter www.draeger.com/karriere

Diplomarbeit? Aktuelle Angebote für Studierende finden Sie unter www.draeger.com/karriere

Abschlussarbeiten? Aktuelle Angebote für Studierende finden Sie unter www.draeger.com/karriere

Duales Studium? Ja

Trainee-Programm? Ja

Direkteinstieg? Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Medizin- und Sicherheitstechnik
(Metall- und Elektroindustrie)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

ca. 50 Hochschulabsolventen

■ Gesuchte Fachrichtungen

Anlagentechnik, Automatisierungs- und Feinwerktechnik, Elektrotechnik, Fertigungstechnik, Informatik, Konstruktion, Maschinenbau, Mechatronik, Medizintechnik, Mess- und Regelungstechnik, Mikroelektronik, Nachrichtentechnik Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften

■ Produkte und Dienstleistungen

Medizintechnik (Anästhesie- und Beatmungstechnik, Notfallgeräte, Neonatologie, Krankenhausinformationssysteme, Monitoring, Service);
Sicherheitstechnik (Chemikalienschutzanzüge, Masken, Filter);
Gasmesstechnik (Sensoren, Messgeräte);
Tauchtechnik; Trainingsanlagen; Service

■ Anzahl der Standorte

Inland: Lübeck (Headquarter)
Weltweit: Dräger ist in über 190 Ländern vertreten

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Deutschland: 5.000
Weltweit: 11.000

■ Jahresumsatz

In 2009: 1,9 Mrd. EURO

■ Einsatzmöglichkeiten

Hard- und Softwareentwicklung, Grundlagenentwicklung, Produktmanagement, Produktion, Qualitätsmanagement, Technische Dokumentation, Finanzen / Controlling,

Marketing / Event Management, Einkauf, Logistik / SCM, HR, Vertrieb, IT

■ Einstiegsprogramme

- Direkteinstieg
- Praktikum im In- und Ausland
- Werkstudierendentätigkeit
- Diplom-, Bachelor- und Masterarbeit
- „Life“ – das internationale Traineeprogramm von Dräger

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

Ja, individuell ja nach Funktion und Position. Dräger entwickelt und produziert weltweit: In Deutschland, USA, China, Niederlanden, Großbritannien, Schweden und Südafrika. In mehr als 50 Ländern unterhält das Unternehmen eigene Vertriebs- und Servicegesellschaften, vertreten ist es insgesamt in über 190 Ländern.

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

ca. 48.000 Euro p.a.

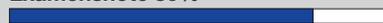
■ Warum bei Dräger bewerben?

Unsere Tätigkeit hat einen tiefen Sinn: Wir machen Technik für das Leben. Wer Technik für das Leben entwickelt, muss Verantwortung übernehmen – Verantwortung für die Menschen, die diese Technik brauchen und ihr zu hundert Prozent vertrauen. Dieser Gedanke ist in allen Tätigkeitsbereichen bei Dräger spürbar. Sei es in Forschung und Entwicklung, im Marketing oder Einkauf, Finanzen und Controlling oder Personalwesen. Darin liegt eine Aufgabenvielfalt mit großen Gestaltungsfreiräumen, die Denken über den Tellerrand, Eigeninitiative und ein gutes Kommunikationsverhalten erfordert. Dafür lohnt es sich zu arbeiten.

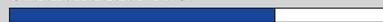
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 80%



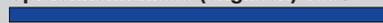
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 30%



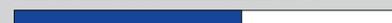
Promotion 30%



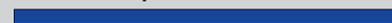
MBA 20%



Außerunivers. Aktivitäten 60%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 80%



■ Sonstige Angaben

Gute Studienergebnisse, Initiative, Leistungsorientierung, Problemlösungskompetenz sowohl in technischer wie auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht, Kundenorientierung, Offenheit für internationale Teams und Arbeitsweisen, gutes Kommunikations- und schnelles Integrationsvermögen

Sie legen Wert auf ein gutes **Arbeitsklima?**
Sollte das nicht erst recht für Menschen gelten,
die täglich ihren Kopf für andere hinhalten?

Es gibt Dinge, für die lohnt es sich zu arbeiten:

beispielsweise für Atemschutzgeräte, denen Feuerwehrlente in den brenzlichsten Situationen ihr Leben anvertrauen können.

Arbeiten Sie (m/w) mit uns als Praktikant, erstellen Sie bei uns Ihre Diplom-, Master- oder Bachelor-Arbeit oder starten Sie nach Ihrem Hochschulabschluss als Trainee oder Direkt-einsteiger ins Berufsleben. www.draeger.com/karriere

Bring die Welt in Sicherheit!

DTM VIP Karten
Nimm teil am
Gewinnspiel auf Seite 19



Unser Team braucht Verstärkung: Prüfenieure gesucht.

Unsere Welt braucht Sicherheit – deshalb: Komm als Prüfenieur/in in unser Team! Bundesweit suchen wir FH-/Uni-/BA-Absolventen der Fachrichtungen Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik oder Mechatronik, die uns in den Bereichen Prüfwesen und Gutachten verstärken.

Bewirb dich jetzt bei uns! Nähere Infos unter: www.bringdieweltinsicherheit.de

www.dekra.de

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

OFFIZIELLER TECHNISCHER PARTNER

