

ISSN 1866-7171

# campushunter.de



**Aktuelle  
Jobangebote  
Sommersemester  
2010**

**Jobs • Karriereplanung • Campus-News**

**Für Studenten, Praktikanten, Diplomanden, Absolventen und Young Professionals**

**München Sommersemester 2010**

**DIEHL**  
[www.diehl.de](http://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](http://www.skf.de) -> Karriereforum

**SKF**<sup>®</sup>



## 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, wie der HOKO 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 München. 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, HOKO, 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.

Ein besonderer Dank geht auch an Herrn Oberbürgermeister Christian Ude für das freundliche Grußwort.

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

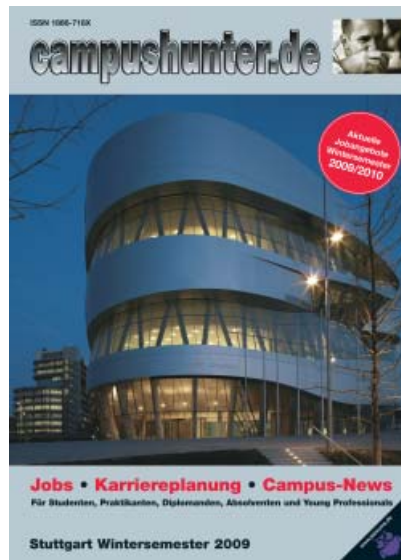
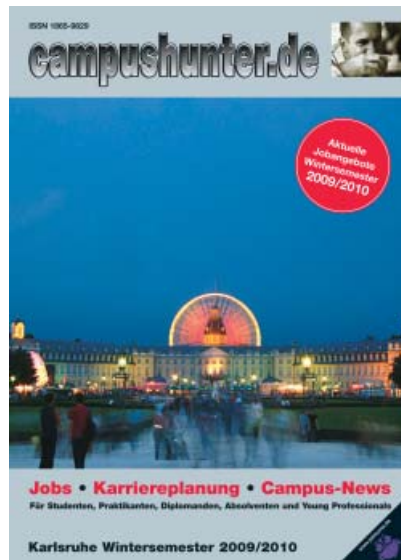


# campushunter.de



## 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 ...*



Landeshauptstadt  
München



Liebe Leserinnen und Leser,

gleich zwei neue Untersuchungen haben dem Standort München abermals ein glänzendes Zeugnis ausgestellt: Da ist zum einen die aktualisierte Jahresbilanz des städtischen Referats für Arbeit und Wirtschaft, die eindrucksvoll belegt, dass München im nationalen und internationalen Städtevergleich trotz der Wirtschaftskrise des vergangenen Jahres nach wie vor einen Spitzenplatz belegt, in puncto Wirtschaftsleistung, Wachstumsbranchen, Zukunftcluster und Beschäftigungsentwicklung ebenso wie im Hinblick auf die exzellente Positionierung Münchens als Wissenschaftsstandort. Zum anderen ist da die Studie der Prognos AG über das Wissenschaftspotenzial der europäischen Metropolregion München, die der Stadt und dem gesamten Großraum München klipp und klar Rang 1 als „Deutschlands führende Wissensregion“ attestiert, dank einer herausragenden Breite und Vielfalt der Akteure in Wissenschaft und Wirtschaft, aber auch dank des intensiven Zusammenwirkens der beteiligten Akteure in zahlreichen regionalen Kooperationen, ergänzt durch unterstützende Aktivitäten der öffentlichen Hand.

Den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern und zu vertiefen, ist und bleibt deshalb ein erklärtes Ziel der Münchner Stadtpolitik. Denn ohne das konstruktive Miteinander beider Bereiche und die damit einhergehenden Synergien wäre Münchens Aufstieg an die Spitze der deutschen Wirtschafts- und Wissenschaftsregionen nicht möglich gewesen. Und nur dieses Miteinander wird diesen Spitzenplatz auch weiterhin sichern.

Als wichtige Impulsgeber wirken hier auch die Hochschulkontaktmessen, die Jahr für Jahr von verschiedenen Münchner Studentenfachschaften organisiert werden:

Sie alle bieten den Studierenden eine perfekte Plattform zur Orientierung für ihre Karriereplanung.

Sie alle bieten den beteiligten Unternehmen, vom regionalen Mittelstand bis zu den Global Playern der Großindustrie, eine ideale Möglichkeit, sich gezielt dem akademischen Nachwuchs vorzustellen.

Und sie alle kommen damit auch dem Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort München zugute, dessen Stärken und Zukunftsperspektiven ja in ganz besonderem Maße auf wissensbasierten Unternehmen und hoch qualifizierten Beschäftigten aufbauen.

Es ist also eine klassische Win-win-Situation, die sich durch die Münchner Hochschulkontaktmessen eröffnet. Und das gilt in gleicher Weise für das Hochschulmagazin „campushunter.de“, auch der aktuellen Münchner Sommersemesterausgabe wünsche ich daher ein reges Interesse!

Christian Ude

Oberbürgermeister  
Landeshauptstadt München



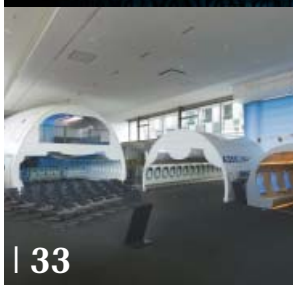
| 8



| 17



| 27



| 33



| 43



| 51



| 57



| 59



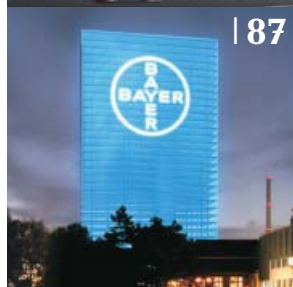
| 69



| 79



| 85



| 87



| 96

## 1 | Editorial

## 3 | Vorwort

Grußwort von Oberbürgermeister Christian Ude

## 6 | Firmen auf einen Blick

Wer sucht wen?

## 8 | Daimler

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

## 13 | VDI / FSE

Studenten konstruieren erstmals Elektrorennwagen

## 14 | TUfast e.V. Racing Team der TU München

TUfast – ein starkes Team

## 16 | DEKRA Gewinnspiel

## 17 | DEKRA Automobil GmbH

Kfz-Sachverständiger – eine Aufgabe mit Zukunft

## 21 | munichMOTORSPORT

Vorbereitungen laufen bereits auf Hochtouren

## 23 | FSG Inside

Die Ehrenamtlichen und ihre Motivation

## 27 | SKF GmbH

Wissen bewegt die Welt

## 31 | TU München

campus news

## 32 | trendence

Was denken deutsche Absolventen?

## 33 | Diehl-Gruppe

Gemeinsam zu neuen Horizonten...  
Entdecken Sie DIEHL

## 37 | VDI

Ingenieurinnen braucht das Land  
Kickoff des VDI-Projekts „MINT Role Models“

## 38 | Absolventa

Denglisch im Berufsalltag

## 40 | campushunter®.de Reportage

Speeddating mit bonding –  
schnelles Kennenlernen mal ganz anders

## 42 | Hochschule München

campus news

## 43 | Kronen AG

Vom Handwerksbetrieb zum Weltmarktführer

## 48 | Biotechnologische Studenteninitiative e.V. (btS)

Algen – Das Grüne Gold / ScieCon

- 50 | Nandine Meyden**  
Casual-Friday – was soll das nur heißen?
- 51 | TUJA Zeitarbeit GmbH**  
TUJA – der Start in eine erfolgreiche Karriere
- 54 | Teach First Deutschland**  
Lehrer werden wollt' ich nie! Aber Fellow?
- 56 | CRF Top Arbeitgeber 2010**  
Navigationhilfe beim Start ins Berufsleben
- 57 | Henkel**  
Darauf sind wir stolz
- 59 | Loyalty Partner GmbH**  
Karriere beim Experten für Kundenbindung
- 65 | Karrieretipps**  
Erste Hilfe für das Vorstellungsgespräch
- 67 | Ludwig-Maximilians-Universität München**  
campus news
- 69 | Bayerische Landesbank**  
Ihr Partner für Ihre Karriere
- 73 | AIESEC e.V.**  
Einsam im Ausland? Nicht mit AIESEC!
- 74 | AIESEC e. V.**  
„SAM“ und „NKK“... die AIESEC Konferenzen
- 76 | Munich Business School**  
Startrampe für erfolgreiche Gründer
- 78 | Karrieretipps**  
Ohne Panik ins Assessment Center
- 79 | Stadtwerke München**  
Neue Kräfte für neue Technologien
- 84 | Jobsuma**  
Die intelligente Jobsuchmaschine
- 85 | Innovations Software Technology GmbH, Bosch Group**
- 87 | Bayer**  
IT-Karriere bei Bayer
- 91 | Trends aus der Informatik**  
iTunes, iPhone Apps und die RWTH
- 92 | Exzellenzcluster CoTeSys / TU München**  
Clever wie ein blinder Fisch
- 94 | campushunter®.de Interview /A/S// Wirtschaftsberatung AG**  
Bewerben mit Erfolg als Ingenieur
- 96 | Dräger**  
Technik für das Leben

**Impressum**

**campushunter.de**

**Regionalausgabe München**

**ISSN 1866-7171**

**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:** © campushunter.de, Pierre Buck

# 6 | Firmen auf einen Blick

	 <small>Science For A Better Life</small>	 BayernLB	 DAIMLER	 DEKRA	 DIEHL	 Dräger	 <small>A Good Life is a Friend</small>
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:	✓	✓	✓		✓	✓	✓
<b>Sonstige:</b>							
Praktikantenstellen:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Diplom- Doktorarbeiten:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Duales Studium:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Trainee-Programme:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Direkteinstieg:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Auszubildende:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Nichtakademisches Fachpersonal:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Werkstudenten:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Kontaktaufnahmen:</b>							
schriftlich (Kontaktaufnahme, Anschreiben):		✓		✓	✓		
telefonisch:	✓	✓		✓	✓	✓	
E-Mail und Internet:	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Anzeige Seite</b>	<b>89</b>	<b>71</b>	<b>11</b>	<b>19/U4</b>	<b>35</b>	<b>U3</b>	<b>57</b>





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:	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Sonstige:</b>						
Praktikantenstellen:	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Diplom- Doktorarbeiten:	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Duales Studium:		✓				✓
Trainee-Programme:			✓	✓		✓
Direkteinstieg:	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Auszubildende:		✓	✓	✓	✓	✓
Nichtakademisches Fachpersonal:		✓	✓	✓	✓	✓
Werkstudenten:	✓		✓	✓		✓
<b>Kontaktaufnahmen:</b>						
schriftlich (Kontaktaufnahme, Anschreiben):	✓	✓			✓	✓
telefonisch:	✓	✓		✓	✓	✓
E-Mail und Internet:	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Anzeige Seite</b>	<b>85</b>	<b>45</b>	<b>63</b>	<b>29/U2</b>	<b>81</b>	<b>51</b>



## 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 CO<sub>2</sub>- 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 CO<sub>2</sub>- 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

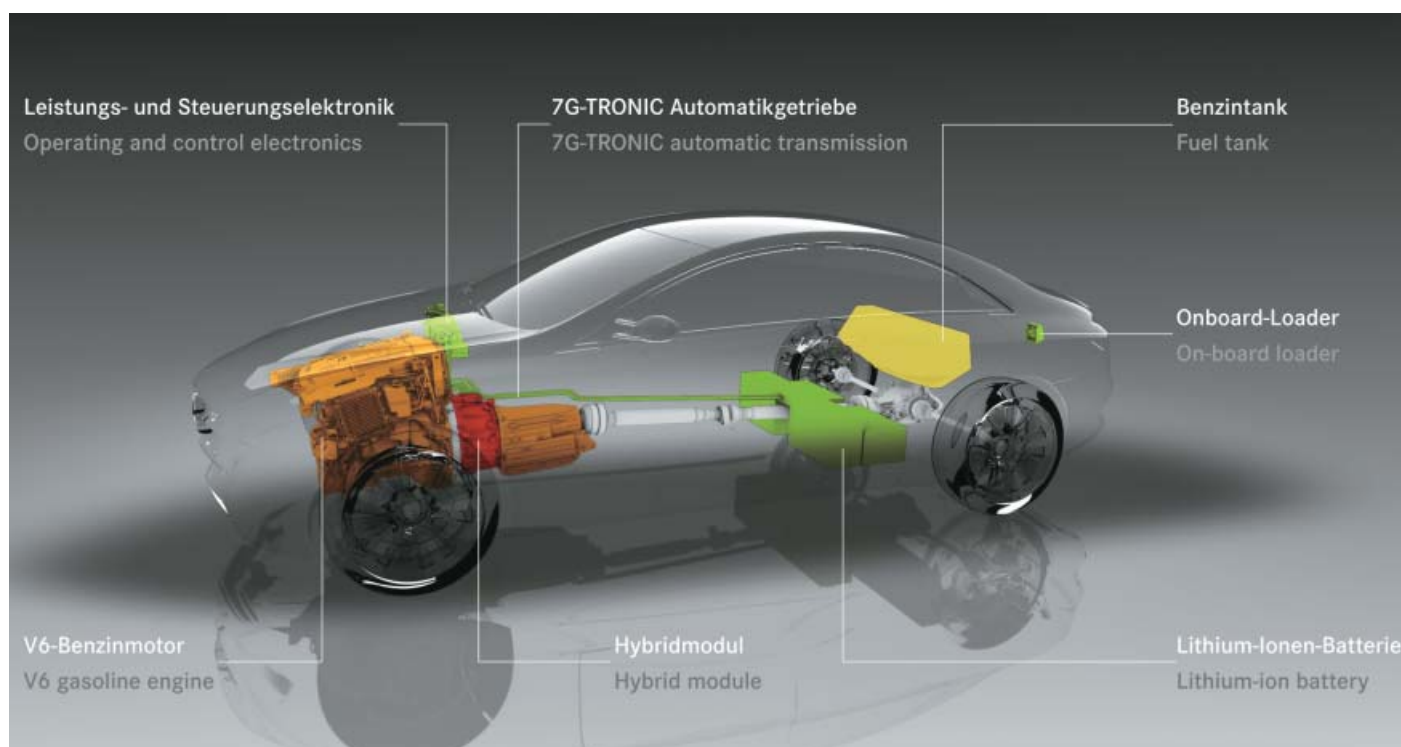
### F 800 Style mit Plug-in-Hybrid

Die wichtigsten Daten und Fahrleistungswerte:

Hubraum (l)	3,5
Nennleistung Benzin (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 <sub>2</sub> -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 Staufolgefahrasistenten oder den verbesserten Schutz bei Heckunfällen finden Sie unter: [www.media.daimler.com](http://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](http://www.career.daimler.de).

**Wir freuen uns auf Sie.**

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

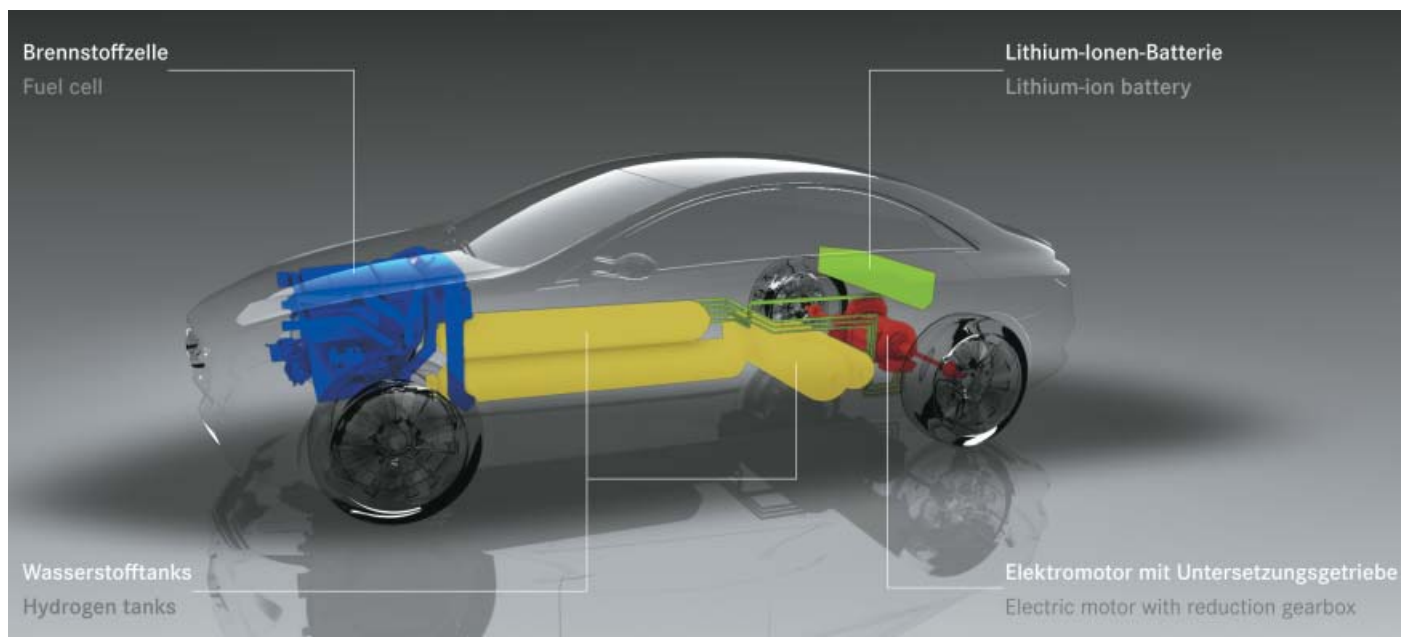
##### Brennstoffzellenantrieb

Größenangaben wie bei Hybridantrieb

Nennleistung (kW/PS)	rund 100/136
Nenndrehmoment (Nm)	rund 290
Beschleunigung 0–100 km/h (s)	11
Höchstgeschwindigkeit (km/h)	180*
Wasserstoff-Verbrauch (kg/100 km)	0,9**
CO <sub>2</sub> 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](http://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

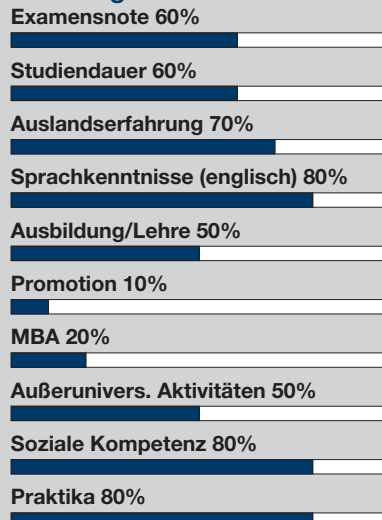
möglich

## ■ 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 Ingenieur Nachwuchs 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](http://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](http://www.formulastudent.de) und [www.formulastudentelectric.de](http://www.formulastudentelectric.de)  
sowie in der Bildergalerie auf: [www.campushunter.de](http://www.campushunter.de)

# TUfast – ein starkes Team



Manche der Teile müssen für TUfast von der Industrie gefertigt werden, doch soweit es die Möglichkeiten zulassen, fertigen die jeweiligen Verantwortlichen ihre Teile natürlich selbst in der Prototypen-Werkstatt.

» Zu Beginn des neuen Wintersemesters hat das Racing Team der TU München wieder viele neue, technikbegeisterte Studenten begrüßen dürfen. Sie alle haben nur ein Ziel – einen erfolgreichen Formula Student Rennwagen zu konstruieren, zu fertigen und schließlich in Silverstone, Hockenheim und Melk die Konkurrenz in den Schatten zu stellen. Doch bis dorthin ist es dann noch ein langer Weg.

Anfangs wurden die verschiedenen Aufgabenbereiche vergeben und viel Wert auf das gegenseitige Kennenlernen gelegt.

Zu diesem Zweck, und natürlich um die Technik des Rennbolids auszufeilen, verbrachte das Team Anfang November ein Wochenende in Südtirol. In gemütlicher Atmosphäre und bei gutem Essen lernten sich alle besser kennen und arbeiteten motiviert am Entwurf des nb010.

So machte das CAD-Modell des Rennwagens weiter große Fortschritte, und alle waren froh, gut im Zeitplan zu liegen.

Eine weitere Station auf dem Weg zu einem eingespielten Team war ein Teambuilding-Workshop im Schwarzwald. Während der drei Tage lernten die Teammitglieder die Stärken der anderen kennen und nach vielen Outdooraktivitäten genossen alle zufrieden und erschöpft das selbstgekochte Abendessen und

ließen den Tag langsam ausklingen. Mitte Januar war der nb010 soweit fertig entwickelt und das TUfast-Team konnte sich um die Fertigung kümmern.

Das anspruchvollste und auch das zeitkritischste Bauteil ist das Monocoque. Hierfür muss das ganze Team zusammenarbeiten, damit dieses arbeitsintensive Teil rechtzeitig fertig wird. Doch auch dies wurde gemeistert, und die TUfast-Mitglieder freuen sich nun auf den gemeinsamen Zusammenbau des Rennbolids!

Mit dem fahrbereiten Auto geht es schließlich auf die Teststrecke. Dort werden Feinheiten abgestimmt und das Auto fit für die Wettbewerbe gemacht.

Dieses Jahr wird der nb010 auf drei Wettbewerben mitfahren. Zuerst geht es Mitte Juli nach England, wo sich TUfast in Silverstone der internationalen Konkurrenz stellen wird. Danach ist kurz Zeit, dem Rennwagen den letzten







Schliff zu geben, um auf dem nächsten Wettbewerb in Hockenheim, der Anfang August stattfinden wird, noch besser abzuschneiden.

Eine Woche später in Österreich schickt TUfast den nb010 ein letztes Mal auf die Rennstrecke, das Team hofft auch hier auf Erfolge.

Parallel wird auch der nb09 noch einmal Rennatmosphäre erleben. Er und sein Team nehmen im Mai beim Formula Student Event in Michigan teil. Durch die bisherigen Erfolge mit dem nb09 gestärkt, sind die Teammitglieder zuversichtlich bei dieser Herausforderung erfolgreich abzuschneiden und einen Pokal aus Übersee zu gewinnen.

Das TUfast-Team steht also noch vor großen Herausforderungen! Mit viel Teamgeist und Zusammenhalt wird es aber auch 2010 möglich sein, ein konkurrenzfähiges Fahrzeug zu realisieren, und die Konstrukteure des nb010 freuen sich schon jetzt, dies auf den Rennvents unter Beweis zu stellen. ■

### Weitere Informationen

Falls auch du dich für TUfast interessierst, kannst du dich unter [tufast.de](http://tufast.de) informieren, oder direkt an: [contact@tufast.de](mailto:contact@tufast.de) schreiben.



Eine Station auf dem Weg zu einem eingespielten Team war ein Team-building-Workshop im winterlichen Schwarzwald.

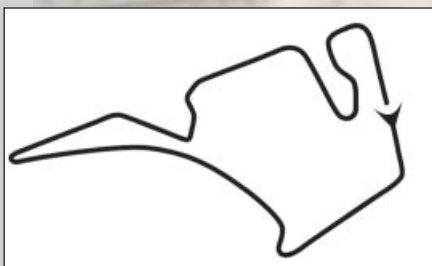


Du studierst und hast „Benzin im Blut?!“

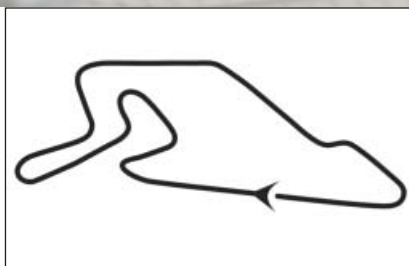
# 25 VIP Karten zu gewinnen

DTM – Hautnah erleben am

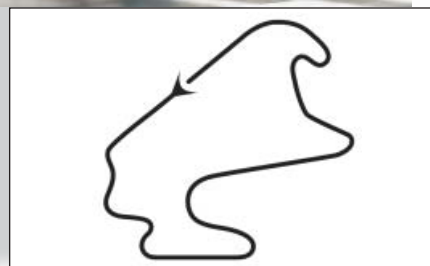
Qualifying-Samstag mit  **DEKRA** Automobil



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](mailto: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.

# 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](http://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](http://www.dekra.de/jobs)

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen.



[www.dekra.de](http://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

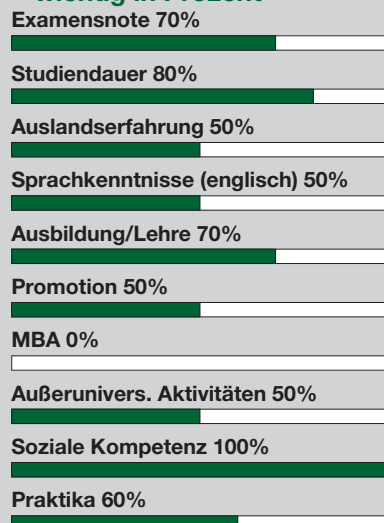
möglich, aber Bewerbung in der Regel direkt über die jeweilige Ausschreibung der Landesgesellschaft

## ■ 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

# munichMOTORSPORT

## Vorbereitungen laufen bereits auf Hochtouren

» Von der Werkstatt zum Fertiger und zurück, dann zur Fräse und in den Schleifraum – und schon ist ein weiteres Teil im neuen Auto verbaut – die Arbeiten am PW 5.10 laufen auf Hochtouren.

MunichMOTORSPORT ist ein Team von Studenten, das an der Formula Student teilnimmt, einem internationalen Konstruktionswettbewerb, der sich mittlerweile zu einer eigenständigen, weltweiten Formel entwickelt hat.



Wie schon in der letzten Ausgabe des campushunter berichtet wurde, fing die Saison 2010 für munichMOTORSPORT direkt nach den Rennen im Sommer 2009 an. Nach Teambuilding Events, wie Ausflüge in einen Klettergarten, vielen Workshops, Schulungen u.a. für Konstruktions- und Berechnungsprogrammen, und der heißen Konstruktionsphase, sind wir mittlerweile in den letzten Zügen der Fertigung, um unser Ziel zu erreichen: ein fahrfertiges Auto bis zum 15.3.2010.



Wir haben diesen Termin so früh gesetzt, dass wir vor dem ersten Event in Hockenheim ausreichend Zeit zur Fahrzeugerprobung und für das Fahrertraining haben, bevor wir dann im August in Hockenheim antreten. Dazu finden auch ständig Arbeiten am letztjährigen Auto statt, zum Beispiel zur Motoroptimierung auf dem Rollenprüfstand von formulaGT.



Parallel laufen immer wieder Events, wie zum Beispiel das Sponsorenfahren im November, das Teamfahren oder diverse Messebesuche. Die Planung für unseren Roll-Out ist im Gange. Genauso wie PR-Aktionen an der Hochschule. Hier sind wir immer auf der Suche nach neuen engagierten Mitgliedern.

Neben unseren Teamstrukturen gibt es auch viele technische Neuerungen, wie ein gewichtsoptimiertes Monocoque, wie mehr Sensorik und Datarecording, eine elektrische Schaltung, eine neue Kupplung, und nicht zuletzt ein komplett überarbeitetes Fahrzeugdesign. Zur Optimierung haben wir vor, eine KNC Messung vorzunehmen.

Außerdem ist munichMOTORSPORT seit dem Sommer gewachsen – ein zweites Team, das munichMOTORSPORT Electric Team ist gegründet worden, welches auf den Grundlagen unseres



diesjährigen Autos ein Fahrzeug mit elektrischem Antrieb baut. MunichMOTORSPORT Electric fährt dieses Jahr erstmalig bei Formula Student Electric in Hockenheim und Österreich mit.

Abgesehen von Hockenheim wird munichMOTORSPORT dieses Jahr auch wieder in Österreich und sogar in Japan starten. Bei anderen Events läuft noch die Anmeldung. Mit neuen Mitgliedern und Sponsoren sind wir hochmotiviert und freuen uns auf die Saison 2010! ■

**Näheres unter:**  
[www.munichmotorsport.de](http://www.munichmotorsport.de)



# munichMOTORSPORT Team Electric

## Motorsport kann auch grün sein!



Immer knapper werdende Ressourcen, kontinuierlich steigende Ölpreise – hat der herkömmliche Verbrennungsmotor noch eine Zukunft?

Warum tonnenweise Abgase in die Luft blasen und die Umweltverschmutzung vorantreiben, wenn dies doch gar nicht mehr nötig wäre?

**Diese und viele weitere Fragen zu den Themen Umwelt und Klima hat sich unsere Gesellschaft heute zu stellen.**

» Ob auf der internationalen Handwerksmesse in München, dem Auto Salon in Genf oder der internationalen Automobilausstellung in Hannover – überall steht die Elektromobilität im Vordergrund und stellt somit aller Voraussicht nach die Zukunft des Automobilbaus dar.

Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen und den Studenten die Chance zu geben sich auch in diesem aufkommenden und zukunftssicheren Arbeitsfeld einbringen und entwickeln zu können, ist munichMOTORSPORT nun in der Formula Student Electric mit einem eigenständigen Team vertreten.

Seit Ende 2009 entwickeln, konstruieren, arbeiten und planen etwa 40 Studenten an dem neuen Auto, dem PWe1.10. Parallel dazu müssen viele weitere Aufgaben wie die finanzielle Planung und die Organisation gemeistert werden. Um unsere Sponsoren angemessen vertreten zu können sind wir zusätzlich noch

auf zahlreichen Messen und Veranstaltungen der Hochschule vor Ort.

Das erste Formula Student Electric Event in Silverstone muss aufgrund der extrem kurzen Vorbereitungs- und Entwicklungszeit und des damit verbundenen engen und straffen Zeitplans ausgelassen werden. Die volle Konzentration und Hoffnungen liegen nun auf dem großen Event in Hockenheim. Um alle Termine einhalten und im vorgegebenen Plan bleiben zu können, wird eine Gleichteilstrategie mit dem Formula Student Team eingesetzt. Hier werden einzelne Teile und Konstruktionen wie z.B. das Chassis teilweise komplett übernommen oder angepasst.

Wie bei allen Neukonstruktionen müssen auch wir des öfteren Rückschläge hinnehmen. Große Sorgen bereitet besonders – wie bei fast allen Elektrofahrzeugen – die Batterie und damit die Laufzeit des Autos. Dagegen ist

das Monocoque bereits in der Fertigung. Nichts desto trotz werden wir weiter an unseren Zielen – dem Designfreeze am 15. März und einem fahrfertigem Auto Mitte Mai – festhalten und wollen so im August in Hockenheim erfolgreich sein.



**Lüfter für die Kühlung des Akkumulatorpacks**

## Neue Teammitglieder gesucht!

Um auch in Zukunft bestehen zu können und besser zu werden sind wir stetig auf der Suche nach engagierten und interessierten Studenten die Lust haben sich in einem spannenden und zukunftssicheren Umfeld einzubringen.

Wir, das munichMOTORSPORT Formula Student Electric Team, freuen uns auf viele weitere spannende Aufgaben die in dieser Saison noch auf uns zukommen werden, sowie über jeden Interessierten, vom Studenten bis zum Unternehmer, der sich bei uns meldet und dem wir mehr über uns erzählen dürfen. ■

**Näheres unter:**

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



**Akkuzellen für Energiespeicher**



**Ladegerät für Akkuzellen**



# 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 Punktabzüge 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 Vorgehen 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](http://www.formulastudent.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 Wälzlager- und Wälzlager-einheiten, 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 Wälzlager- und Wälzlager-einheiten. ➔

### 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](http://www.skf.de), [www.skf.com](http://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](http://www.skf.de) -> Karriereforum.

SKF GmbH  
Susanne Braun  
Personalmarketing

### Für Fragen:

Tel. 09721/56-2541

Weitere Infos: [www.skf.com](http://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](http://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](mailto:personalmarketing@skf.com)

### Internet

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

### Direkter Link zum Karrierebereich

[www.skf.de](http://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 jewei-  
ligen Ausschreibungen auf  
[www.skf.de](http://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“.

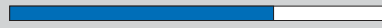
# BEWERBERPROFIL

## ■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

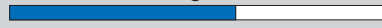
Examensnote 70%



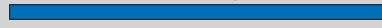
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 60%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 40%



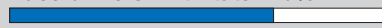
Promotion 20%



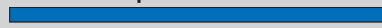
MBA 50%



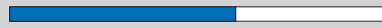
Außerunivers. Aktivitäten 70%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 60%



## ■ Sonstige Angaben

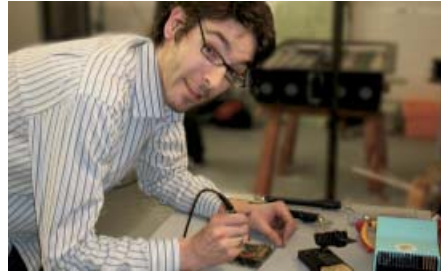
Mitarbeiter (w/m) mit Eigeninitiative,  
fachlicher, sozialer und interkultureller  
Kompetenz. Aufgeschlossene und  
mutige Persönlichkeiten, die Entschei-  
dungen kritisch hinterfragen und  
Konflikte konstruktiv begegnen.  
Menschen mit Visionen, die bereit  
sind Veränderungen zu initiieren und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



## Erster Platz bei DRIVE-E-Studienpreis: Diplomand der TUM entwickelt effizientes Batteriemangement

**L**ithium-Ionen-Akkumulatoren können auf engstem Raum sehr viel Energie speichern. In vielen Elektroautos liefern sie die Energie. Für die praktische Nutzung ist es wichtig, Zustand und Leistungsfähigkeit der Batterie jederzeit ermitteln zu können. Hierfür hat Daniel Quinger, in seiner am Lehrstuhl für Fahrzeugtechnik der Technischen Universität München (TUM) durchgeführten Diplomarbeit ein Berechnungsmodell geschaffen. Beim Wettbewerb um den DRIVE-E-Studienpreis 2010, erzielte er damit den ersten Platz.

Am Donnerstag den, 11.3.2010 wurde im Museum Industriekultur in Nürnberg erstmals der DRIVE-E-Studienpreis für Innovationen im Bereich der Elektromobilität verliehen. Professor Wolf-Dieter Lukas, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), und Professor Ulrich Buller, Forschungsvorstand der Fraunhofer Gesellschaft, überreichten Daniel Quinger den mit 5000 Euro dotierten Preis. Ein weiterer erster Preis ging an Stefan Käbitz von der RWTH Aachen, beide hatten in ihren Diplomarbeiten Batteriesysteme untersucht. Die mit je 2.000 Euro dotierten zweiten Preise gingen an drei Studenten der Technische Universität Dresden, der Universität Flensburg und der Universität Hannover für ihre Arbeiten aus den Bereichen Antrieb, Batterie und Netzintegration.



Preisträger: Daniel Quinger

Mit dem von Daniel Quinger geschaffenen Berechnungsmodell können nun die Batteriefunktionen zuverlässig überwacht werden. Das Fahrzeug erzielt damit mehr Reichweite. Aber auch die Entwicklung zukünftiger Batterien wird durch die Möglichkeit zur Vorausberechnung erheblich vereinfacht. Aufbauend auf sein in der Diplomarbeit geschaffenes Wissen, hat Daniel Quinger inzwischen zusammen mit zwei Kollegen ein Unternehmen gegründet, die LION Smart GmbH. Auch im Lehrstuhl für Fahrzeugtechnik der TUM wird das Thema intensiv weiter verfolgt. Es ist Teil des Schwerpunkts Elektromobilität der TU München.

### Das DRIVE-E Programm

Der vom BMBF und der Fraunhofer-Gesellschaft ins Leben gerufene DRIVE-E-Studienpreis wurde in der zweiten Jahreshälfte 2009 an allen deutschen Universitäten und Fachhochschulen ausgeschrieben. Beteiligen konnten sich Studierende und Absolventen der Fachrichtungen

Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik oder verwandter Themengebiete. Der Studienpreis will herausragende studentische Arbeiten prämiieren, die zur Weiterentwicklung der Elektromobilität beitragen. "Der Elektromobilität gehört die Zukunft", sagte Bundesforschungsministerin Annette Schavan anlässlich der Preisverleihung. "Damit Deutschland in der Automobiltechnik weiterhin eine führende Rolle spielt, brauchen wir innovativen Nachwuchs, der diese neue Mobilitätsepoche aktiv mitgestaltet."

Um die Vorreiterrolle Deutschlands in der Automobiltechnik zu unterstützen, investiert das BMBF erhebliche Mittel in die Förderung entsprechender Forschungsbereiche. Flankierend hierzu wurden im vergangenen Jahr Maßnahmen zur Nachwuchsförderung gestartet. Sie sind im DRIVE-E-Programm zusammengefasst. Außer dem DRIVE-E-Studienpreis wurde im Rahmen dieses Nachwuchsprogramms auch eine hochkarätige Fortbildungsreihe für Studierende initiiert, die DRIVE-E-Akademie. ■

### Weitere Informationen

Dipl.-Ing. Ferdinand Wiesbeck  
Technische Universität München  
Lehrstuhl für Fahrzeugtechnik  
Boltzmannstr.15,  
85748 Garching, Germany  
Tel: +49 89 289 15877  
Fax: +49 89 289 15357  
<http://www.drive-e.org>

+++ campus news +++ campus news +++ campus news +++ campus news +++ cam

## Erfolg der "unternehmerischen Universität" TUM: Eliteakademie: Hälfte der Studierenden kommt von TU München



Foto ©: Bayerische EliteAkademie GmbH.  
Zu sehen sind: v.l. David Heiny, Markus Kühne, Daniel Krause, Jonas Probst, Jürgen Stich, Henrika Jantsch, Vincenz Dölle (hinten), Maximilian Totzauer, Johannes Probst, Ralf Kortner, Alexander Kupijai, Thomas Emmert, Chong Wang, Alexander D. Fischer.

### Weitere Informationen

<http://www.eliteakademie.de>

**A**us neun Universitäten stammt der heurige Jahrgang der Bayerischen Eliteakademie, und mit 16 von 32 Teilnehmern sind Studierende der Technische Universität München (TUM) erneut überproportional vertreten. Dieses Ergebnis spiegelt die bislang höchste Zahl gut qualifizierter TUM-Studierender wieder, die sich jemals für das Ausbildungsprogramm angehender Führungskräfte und Unternehmer beworben hatten. TUM-Präsident Prof. Wolfgang A. Herrmann sagt: "An der TUM herrscht ein waches Bewusstsein für die Chancen bei der Bayerischen Eliteakademie, deshalb sind unsere Studierenden dort schon seit Jahren so erfolgreich." Die Technische Universität München ist dem Leitbild einer unternehmerischen Universität verpflichtet.

Eine Leistungs- und Verantwortungselite möchte die Bayerische Eliteakademie fördern und nimmt daher jedes Jahr 30 bis 35 Studierende aus ganz Bayern in ihr Ausbildungsprogramm auf. Starke und vielseitige Persönlichkeiten unter den Studierenden sind hier gefragt, die nicht nur herausragende Leistungen erbringen, sondern sich auch gesellschaftlich engagieren. In dem Programm fördert die Eliteakademie interdisziplinäres und interkulturelles Denken sowie den Mut zu Entscheidungen und zur Übernahme von Verantwortung. Ebenso wird die Fähigkeit ausgebildet, das Planen und Handeln gleichermaßen an Ergebnissen wie ethischen Werten zu orientieren. ■

# 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](http://www.trendence.de)  
[www.deutschlands100.de](http://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](http://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

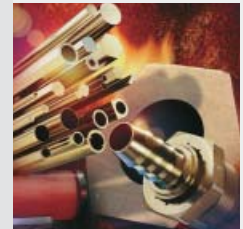
# Entdecken Sie neue Horizonte!

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](mailto: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?

Direktenstieg 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?

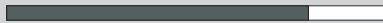
Bei DIEHL arbeiten Sie in einem Hightechkonzern, der von einer traditionsreichen Vergangenheit in eine innovative Zukunft blickt. Als familiengeführtes und unabhängiges Industrieunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitern innerhalb des internationalen Konzerns stets neue Herausforderungen. Die Möglichkeit 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!

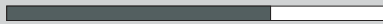
# BEWERBERPROFIL

## Bewerberprofil wichtig in Prozent

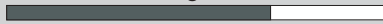
Examensnote 80%



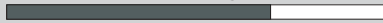
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 70%



Ausbildung/Lehre 30%



Promotion 40%



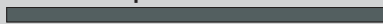
MBA k.A.



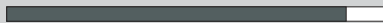
Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 90%



## Sonstige Angaben

Durchsetzungsstark  
International interessiert  
Engagiert  
Handlungsorientiert  
Leistungsbereit



# 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](http://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](http://www.engineering-card.de) ■



# 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](http://www.absolventa.de)



<b>Account</b>	Der Begriff Account steht für „Kunde“. Ein „Account Manager“ ist folglich der Kundenbetreuer. Der „Key Account Manager“ ist für die Schlüssel- und Großkunden zuständig.
<b>Assessment-Center (AC)</b>	Assessment-Center, von engl. to assess (etwas beurteilen) sind häufig mehrtägig Prüfungsverfahren. Sie werden von großen Unternehmen bei der Bewerberauswahl angewendet.
<b>Benchmark</b>	Die Benchmark, also die „Messlatte“, dient der Bewertung von Aktien, Software oder Geschäftsprozessen.
<b>Break-even-point</b>	Der Break-even-point ist die „Wirtschaftlichkeitsschwelle“, ab dem in einem Unternehmen Gewinn erzeugt wird.
<b>Cash-Burning-Rate</b>	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.
<b>C-Level</b>	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).
<b>Con-call</b>	Con-Call ist der „Conference Call“, also die Telefonkonferenz.
<b>Corporate Social Responsibility</b>	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.
<b>Customer Intimacy/Relationship</b>	Eine Customer-Intimacy, also „Kundenvertrautheit“, entsteht durch eine kontinuierliche Pflege der Kundenbeziehung.
<b>Dinks</b>	Dinks steht für „double income, no kids“, also „doppeltes Einkommen, ohne Kinder“. Dinks bezeichnet gutverdienende Paare, die bewusst auf Kinder verzichten.
<b>Intrapreneurship</b>	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.
<b>Get-together</b>	Beim Get-together handelt es sich um die modische Bezeichnung für ein zwangloses Beisammensein, ein Umtrunk, oder Stehempfang bei Konferenzen.
<b>Headcount</b>	Headcount ist nichts anderes als die Anzahl der Mitarbeiter eines Unternehmens.

<b>High Potentials</b>	High Potentials sind hochqualifiziert Nachwuchskräfte. Die Suche der Unternehmen nach den Hochqualifizierten nennt man auch gerne „War for talents“.
<b>Human-Resources (Department)</b>	Das Human-Resources (Department) ist das Personalwesen oder die Personalabteilung eines Unternehmens.
<b>Incentives</b>	Unternehmen setzen Incentives, also „Prämien“ ein, um Kunden, Mitarbeiter oder Politiker zu belohnen. Das können beispielsweise Veranstaltungen oder Reisen sein.
<b>Joint-Venture</b>	Unter Joint-Venture versteht man den Zusammenschluss von unabhängigen Unternehmen. Durch die geballte Erfahrung und die finanzielle Kraft profitieren in der Regel alle Beteiligten.
<b>Kick-off</b>	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.
<b>Roadmap</b>	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.
<b>Social Butterfly</b>	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.
<b>Soft Skills</b>	Soft Skills sind die sozialen Kompetenzen eines Menschen. Dazu gehören beispielsweise die Konflikt-, Team- oder Kommunikationsfähigkeit.
<b>Spin-off</b>	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.
<b>Start-Up</b>	Ein Start-Up ist ein neu gegründetes, junges, innovatives Unternehmen. Viele Start-Ups sind im „E-Business“ angesiedelt, also beispielsweise im Online-Handel.
<b>Unique Selling Proposition</b>	Der USP ist das Alleinstellungsmerkmal eines Produkts oder einer Dienstleistung, das es von Konkurrenten abhebt.
<b>Venture-Capital</b>	Venture-Capital ist Risikokapital, das von Geldgebern in innovative Unternehmen Start-Ups investiert wird.
<b>Work-Life-Balance</b>	Eine Arbeit mit gutem Arbeit-Leben-Gleichgewicht erlaubt es, Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.



» 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.

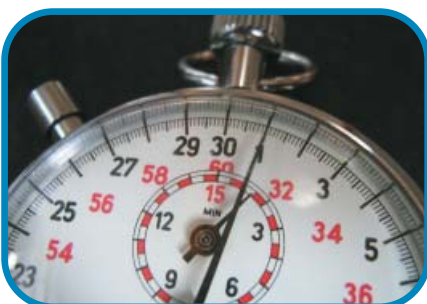
Unternehmen äußerten sich zufrieden mit ihrem ersten Speeddating auch wenn es zum Teil anders verlaufen sei, wie man zunächst gedacht hatte. Auch die Studierenden wurden im Anschluss mit einem Fragebogen befragt. Bei 50 % der Studenten hatten sich die Erwartungen erfüllt, der Informationsgehalt wurde 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 Firmenkontaktmessen 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.

# Raum zum Lernen



In der ruhigen Hochschul-Bibliothek stört man, im Café um die Ecke ist es zu laut und der Weg nach Hause ist zu weit. Wohin kann man sich als Studierender also zurückziehen, wenn man zwischen Seminaren, Vorlesungen und Übungen die Zeit sinnvoll zum Lernen, Diskutieren und Vorbereiten nutzen möchte? Für ihre Studentinnen und Studenten bietet die Hochschule München ab dem Sommersemester 2010 einen neuen Service an, der genau hierfür Raum schafft: das Lernzentrum.

Das Lernzentrum findet in den Räumlichkeiten der alten Cafeteria in der Lothstraße Platz. Es ist ein großer, ebenerdiger, heller Raum, vollständig mit Sitzmöbeln eingerichtet. Mithilfe von Stellwänden können variabel kleinere Arbeitsräume geschaffen werden. Mit seinem Konzept ist das Lernzentrum eine ideale Ergänzung zur benachbarten Bibliothek der Hochschule. Denn das Schweigen ist hier kein Muss. Es darf geredet, erklärt und diskutiert werden. Gerade für Gruppenarbeiten und Tutorien ist das Lernzentrum geeignet.

Im Laufe des Sommersemesters werden im Lernzentrum erstmals Tutoren zu bestimmten Fragestellungen und Problemen den Studierenden im Lernzentrum helfend zur Seite stehen. Die Tutoren werden nicht fakultäts- oder veranstaltungs-, sondern themenspezifisch (z.B. für Mathematik allgemein) unterstützen.

i

Lernzentrum Hochschule München, Lothstraße 13d.

Öffnungszeiten während des Semesters:

Montag bis Freitag 8.30 - 24.00 Uhr

Samstag und Sonntag 9.00 - 22.00 Uhr



Das Lernzentrum Hochschule München

+++ campus news +++ campus news ++ +campus news +++ campus news +++ camp

## So weit die Räder tragen

Seit 1985 fordert der Shell Eco-marathon jedes Jahr angehende Jungingenieure aus der ganzen Welt dazu auf, Fahrzeuge zu konstruieren, die mit möglichst wenig Kraftstoff eine möglichst große Distanz zurücklegen – und dabei möglichst wenig Schadstoff produzieren. Erlaubt sind konventionelle und alternative Kraftstoffe.



Das Team Hydro2Motion

Als erste Vertreter einer bayerischen Hochschule nahm im Mai 2009 ein Team von Studierenden der Fakultät für Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Flugzeugtechnik der Hochschule München an dem Energie-Effizienzwettbewerb teil. In nur drei Monaten Bauzeit stellten die Studierenden unter Leitung von Prof. Dr. Hans-Joachim Melzer und unterstützt durch Prof. Dr. Jürgen Rackles, Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, ein Fahrzeug auf die Räder. Der Prototyp ist ein dreirädriges Fahrzeug für einen Fahrer mit einem angetriebenen Hinterrad und zwei durch Fußpedale gelenkte Vorderräder. Die Münchner Studierenden entschieden sich für eine wasserstoffbetriebene Brennstoffzelle und einen Elektromotor als Antrieb für ihren fahrbaren Untersatz.

Ein Jahr später und viele Erfahrungen reicher geht das mittlerweile 50-köpfige Team „Hydro2Motion“ der Hochschule München in diesem Jahr beim Shell Eco-marathon mit einem neuen Wagen an den Start. Der Teamname „Hydro2Motion“ oder „H2M“ vereint das Kürzel der Hochschule München (HM) mit einem Hinweis auf den Wasserstoffantrieb (H<sub>2</sub>) des Fahrzeugs.

i

Weitere Informationen zum Team der Hochschule München unter [www.hydro2motion.de](http://www.hydro2motion.de).

Shell Eco-marathon Europe: 6. bis 7. Mai 2010 auf dem EuroSpeedway Lausitz (Brandenburg)



Was haben der Mount Everest und Krones gemeinsam? Die Zahl 5.000. Auf 5.000 m Höhe liegt das Basislager der Nord- und Südroute zum Mount Everest, auf 5.000 m im Himalaya befindet sich auch die höchstgelegene Abfüll- und Verpackungsanlage der Welt – hergestellt von Krones. 5.000, die Zahl für Herausforderung, Leistung, Erfolg.

» Krones Maschinen gibt es rundum, überall auf der Welt. Jede vierte Flasche weltweit und jede zweite in Deutschland wird auf einer Krones Anlage befüllt, etikettiert und verpackt. Mehr als 1.300 erteilte Patente und Patentanmeldungen belegen das Innovationspotential der Krones AG. Über 10.000 Mitarbeiter beschäftigen wir weltweit; in unseren fünf Werken in Deutschland – Neutraubling, Nittenau, Rosenheim, Freising und Flensburg – handelt es sich dabei um rund 8.200 Personen. Ausschließlich hier in Deutschland werden unsere Neumaschinen gebaut. Mit unserem Service sind wir aber überall dort, wo auch unsere Kunden sind: Kundennah und rund um den Globus spannt sich das Netz unserer Niederlassungen, Service-Center, Büros und Repräsentanzen.

## Von der Werkstatt zum Weltmarktführer – die Krones Erfolgsstory



Unser Konzernsitz befindet sich nach wie vor an dem Ort, an dem das Unternehmen 1951 gegründet wurde: in Neutraubling bei Regensburg. Dort, sowie an den bereits genannten vier weiteren Standorten in Deutschland, werden die Maschinen und Anlagen gefertigt, die ihren Einsatz in Brauereien, der Soft-Drink-Branche sowie bei Wein-, Sekt- und Spirituosenherstellern, aber auch in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie der chemischen, pharmazeutischen und kosmetischen Industrie finden. Das Produktportfolio der Krones AG, einer börsennotierten Aktiengesellschaft mehrheitlich in Familienbesitz, umfasst alle Komponenten, die zu einer kompletten Abfüll- und Verpackungsline gehören; Prozesstechnik, Intralogistik, Fabrikplanung und die allübergreifende Informationstechnologie komplettieren das Produktprogramm. Bei uns erhält der Kunde alles aus einer Hand: Individuelle Lösungen, die auf die Erfordernisse seines Betriebes zugeschnitten sind und seine betriebsinternen Abläufe optimieren wie auch effizienter gestalten. »



# Das Geheimnis unseres Erfolgs

## Wissen, was wo und wie zu tun ist

Bereits seit vielen Jahren arbeiten wir intensiv mit zahlreichen Hochschulen zusammen. Dabei wird nicht nur ein Wissens- und Technologietransfer zwischen Industrie und Wissenschaft gepflegt – Ziel ist es auch, fachlich hochqualifizierten Nachwuchs rechtzeitig zu erkennen und zu fördern und über die Berufsbilder und Karrierechancen bei Krones zu informieren.

Allein im Jahr 2009 konnten rund 150 Studierende ihre Abschlussarbeiten bei uns realisieren. Rund 500 Praktikanten ermöglichten wir zudem, Erfahrungen in den täglichen Anforderungen eines Unternehmens zu sammeln. Das Engagement von Krones in der Nachwuchsförderung hat sich dabei klar bestätigt. Der Anteil unserer Mitarbeiter mit Studium stieg in den letzten Jahren stetig: Rund 16% unserer Belegschaft hat einen Hochschulabschluss – allein 800 Personen sind als



Ingenieure tätig. Eine langjährige, faire und fruchtbare Partnerschaft mit unseren Mitarbeitern einzugehen und diese Partnerschaft auch zu pflegen, das ist eins unserer wesentlichen Ziele. Die berufliche Zufriedenheit unserer Mitarbeiter spielt dabei eine große Rolle.

Mit Hilfe des von Krones angewandten Kompetenzmanagementsystems werden die Mitarbeiter gezielt auf ihre im Unternehmen wahrzunehmenden Aufgaben vorbereitet. Diese Qualifikation befähigt sie, frühzeitig Verantwortung zu übernehmen und die vom Unternehmen stets unterstützte berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu forcieren. Flache Hierarchien, Transparenz und damit verbundene kurze Kommunikationswege prägen die effiziente Unternehmensstruktur des Weltmarktführers für Getränkeabfüll- und Verpackungstechnik.

## Die gestaltende Kraft unserer Mitarbeiter

Bei allem was wir unternehmen, um der Kundenzufriedenheit, der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit zu dienen, verlieren wir den entscheidenden Erfolgsfaktor nicht aus den Augen: Die Menschen in unserem Unternehmen und ihre gestaltende Kraft. Die Krones AG verdankt ihren Erfolg den Mitarbeitern. Wir wissen dies. Aber noch viel wichtiger ist: Wir betrachten es keineswegs als selbst-



verständlich, dass unsere Mitarbeiter ihre Talente und Fähigkeiten jeden Tag aufs Neue für uns einsetzen. Deshalb setzen wir alles daran, dass unsere Mitarbeiter sich bei uns wohl fühlen – und das nicht nur heute, sondern ein ganzes Berufsleben lang.

Zusammen mit unseren Mitarbeitern ist es uns gelungen, über Jahre hinweg innovative Produkte zu entwickeln und Kernkompetenzen aufzubauen. Heute steht der Name Krones für Technologieführerschaft. Durch die Verknüpfung unserer Kernkompetenzen und die Fähigkeit, schnell und flexibel auf die Kundenbedürfnisse einzugehen, gelingt es uns stets, neue Produkte für die verschiedensten Markterfordernisse und Geschäftsfelder zu entwickeln. Und das hat uns und unsere Kunden immer mit Erfolg beschieden.

## Passen Sie zu uns?

Weil Erfolg nur dort möglich ist, wo Menschen sich auch engagieren, sind wir immer auf der Suche nach: Menschen die nicht zögern, mutige Ideen konsequent zu Ende zu denken.

Sie möchten alles: Die langfristige Sicherheit eines Großkonzerns, die vielseitigen Karrierechancen eines Weltmarktführers und die Sozialkompetenz eines Familienunternehmens? Dann sind Sie bei uns, der Krones AG, genau richtig.

**Wir bieten Ihnen all das und noch viel mehr – we do more.**

**Lernen Sie uns doch einfach kennen und überzeugen Sie sich!**

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

# Jede vierte Flasche weltweit

wurde von einer KRONES Anlage befüllt, etikettiert oder verpackt.

Als Systemlieferant für die Getränkeindustrie statten wir unsere Kunden mit allem aus, was sie für ihre Produktion brauchen. Mit cleverer Technologie und engagiertem Know-how haben wir uns schon längst zum Weltmarktführer gemausert. Davon profitieren unsere Kunden ebenso wie unsere über 10.000 Mitarbeiter.

Neugierig geworden?

Auf [www.krones.com](http://www.krones.com) finden Sie viel Wissenswertes über Ihre Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten bei der KRONES AG. Wir freuen uns auf Sie.



## Kontakt

### Ansprechpartner

Ansprechpartner finden  
Sie in den jeweiligen  
Stellenausschreibungen.

### Anschrift

Böhmerwaldstraße 5  
93073 Neutraubling

### Telefon/Fax

Telefon: +49 9401 70 1275  
Fax: +49 9401 70 2821

### E-Mail

bewerbermanagement@krones.com

### Internet

www.krones.com

### Bevorzugte Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich über unser  
Onlineportal auf [www.krones.com](http://www.krones.com).  
Es besteht ebenfalls die Möglichkeit  
zur Initiativbewerbung.

### Direkter Link zum Karrierebereich

[www.krones.com/de/5884.htm](http://www.krones.com/de/5884.htm)

### Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja,  
rund 500 Praktikumsplätze/Jahr

### Diplomarbeit?

Ja,  
rund 150 Abschlussarbeiten / Jahr

### Direkteinstieg?

Ja

### Duales Studium?

Ja,  
Bachelor of Science  
→ Informatik  
→ Biotechnologie-  
Verfahrenstechnik  
Bachelor of Engineering  
→ Wirtschaftsingenieurwesen  
→ Mechatronik  
→ Elektro- und  
Informationstechnik  
→ Maschinenbau  
→ Umwelttechnik

## ■ Allgemeine Informationen

**Branche**  
Maschinen- und Anlagenbau

## ■ Bedarf an Hochschulabsolventen

Aktuelle Stellenangebote finden Sie  
unter: [www.krones.com](http://www.krones.com)

## ■ Gesuchte Fachrichtungen

(Technische) Informatik, Elektro- und  
Informationstechnik, Mechatronik,  
Maschinenbau, Verfahrenstechnik,  
Kunststofftechnik, Wirtschaftsingenieur-  
wesen, Technische Redaktion u. a.

## ■ Produkte und Dienstleistungen

Maschinen und komplette Anlagen für die  
Prozess-, Abfüll- und Verpackungstechnik  
sowie Intralogistik; IT-Lösungen, Fabrik-  
planung und Lifecycle Service

## ■ Anzahl der Standorte

Weltweit in weit über 50 Ländern vertreten

## ■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 10.000 weltweit

## ■ Jahresumsatz

In 2009: rd. 1,9 Mrd. EURO

## ■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

## ■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, Patenkonzept,  
"Training on the job", Seminare

## ■ Einsatzmöglichkeiten

Forschung & Entwicklung, Informationstech-  
nologie, Vertrieb, Einkauf, Logistik,  
Produktion, Produktparten u.a.

## ■ Auslandseinsatz

Möglich, aber Bewerbung in der Regel direkt  
über die jeweilige KRONES Niederlassung

## ■ Einstiegsgehalt

Ca. 40.000 - 48.000 EUR p.a.

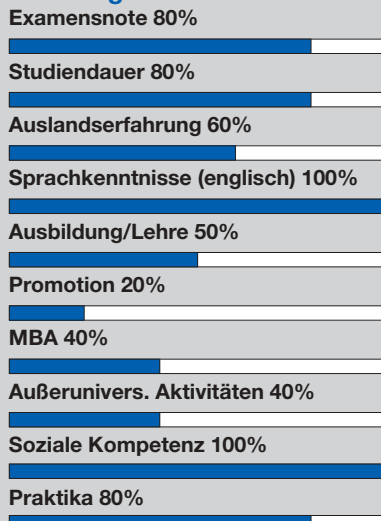
## ■ Warum bei Krones bewerben?

Bei KRONES arbeiten Sie bei dem  
Marktführer in der Getränkeabfüll- und  
Verpackungstechnologie. Sie sind im Son-  
dermaschinenbau tätig, wo Sie interessante  
Herausforderungen erwarten. Sie sind an  
deren Lösung beteiligt, können Visionen  
vorantreiben und damit den technischen  
Fortschritt mit gestalten.

Wir bieten Ihnen zahlreiche Fortbildungs-  
maßnahmen an und unterstützen die  
individuelle Karriereplanung. Möglichkeit  
des Wechsels in andere Abteilungen  
oder innerhalb der KRONES Gruppe  
sind gegeben.

# BEWERBERPROFIL

## ■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

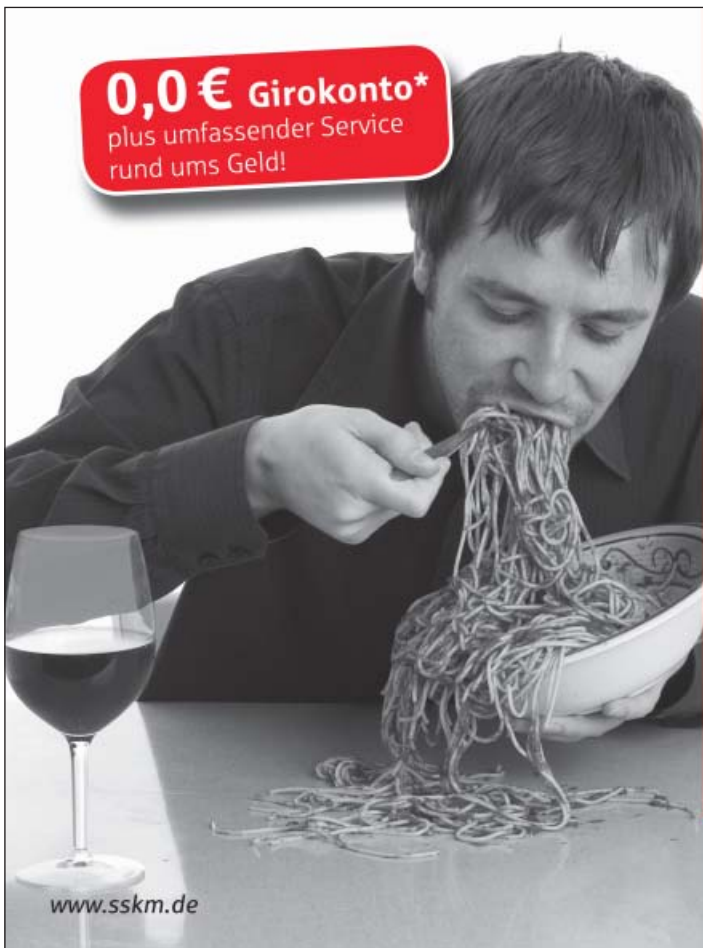


## ■ Sonstige Angaben

Wichtig sind darüber hinaus Teamfähigkeit,  
Kreativität, Flexibilität, Engagement und die  
Faszination für unsere Branche und unsere  
Produkte.



**0,0 € Girokonto\***  
plus umfassender Service  
rund ums Geld!



www.sskm.de

## Vorteile satt für Studenten.

- KfW-Studienkredit – Finanzierung zu Top-Konditionen
- MasterCard X-TENSION – die Kreditkarte mit attraktiven Zusatzleistungen
- Erfolgsplan ONLINE – der kostenlose Newsletter mit aktuellen Tipps und Trends

 **Stadtsparkasse München**

Die Bank unserer Stadt.

\* Maximal bis zum 27. Geburtstag. Danach kostenlose Kontoführung mit dem PrivatgirokontoDirekt möglich.

## Rätselspaß mit [campushunter.de](http://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

Füllen Sie 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.

# Algen – Das Grüne Gold

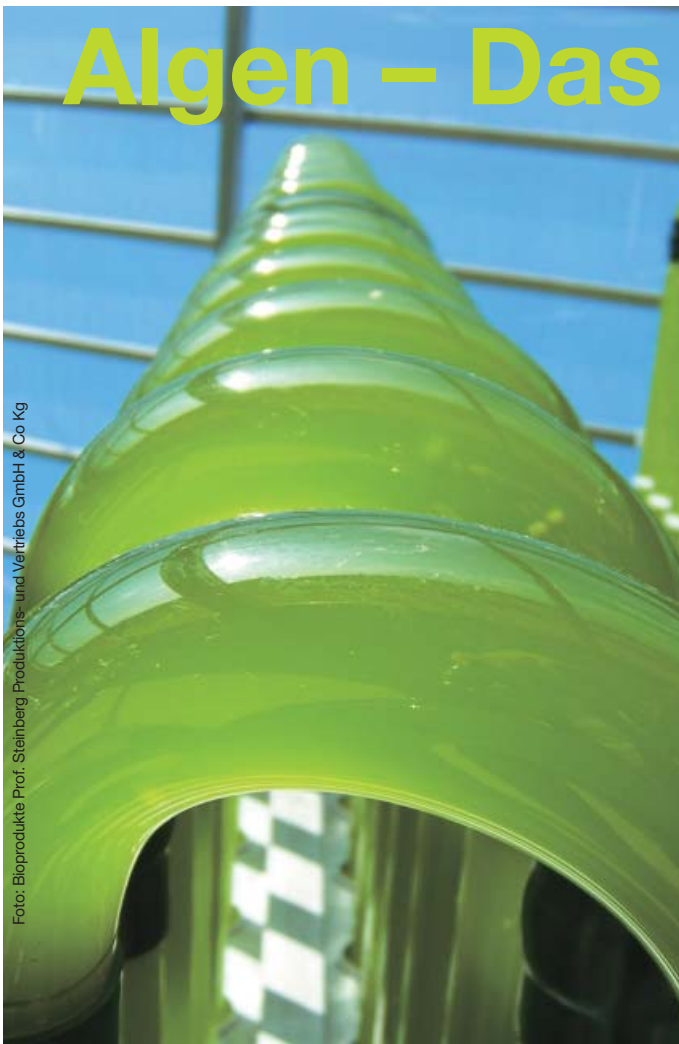


Foto: Bioproducte Prof. Steinberg Produktions- und Vertriebs GmbH & Co Kg

**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 an-



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](http://www.btS-eV.de)

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

[www.eere.energy.gov/hydrogenandfuelcells/](http://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 Bühnen, 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](http://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](http://www.ScieCon.info) **ScieCon**

## 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?

**D**er 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 vorbeischauchen, 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](http://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



## – der Start in eine erfolgreiche Karriere

» Das Diplom in der Tasche, was aber nun? Die ersten Schritte im Berufsleben sind nicht immer einfach. Bei TUJA finden Hochschulabsolventen die nötige kompetente Unterstützung für den Berufseinstieg. Das Unternehmen verfügt über ein ausgedehntes Niederlassungsnetz in ganz Deutschland und überzeugt durch langjährige Erfahrung und ausgereifte Konzepte.

TUJA erleichtert jungen Akademikern aus technischen, naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen den Start in eine erfolgreiche Karriere.

Durch die variablen Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erweitern Absolventen mit TUJA kontinuierlich ihr Fachwissen, erproben Ihre theoretischen Kompetenzen in der Praxis und gewinnen Einblicke in die unterschiedlichsten Unternehmenskultu-

ren und Organisationsstrukturen. Gleichzeitig bauen sich die Berufseinsteiger ein umfangreiches Netzwerk auf und knüpfen der Karriere dienliche Kontakte. Nicht selten mündet der Einsatz nach einer dynamischen Orientierungsphase sogar in eine Festanstellung beim Kundenunternehmen.

**Nutzen auch Sie die Vorteile der Personaldienstleistungen von TUJA für Ihre eigene berufliche Zukunft.**

Die TUJA Zeitarbeit GmbH hat im bundesweiten Great Place to Work® Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2009“ einen Platz unter den 100 besten Arbeitgebern Deutschlands erreicht. Das verliehene Gütesiegel steht für eine glaubwürdige, respektvolle und faire Zusammenarbeit des Managements mit den Beschäftigten, für eine ho-



Handelsblatt

he Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Tätigkeit und für einen starken Teamgeist im Unternehmen.

Zeitarbeit bedeutet größtmögliche Flexibilität verbunden mit leistungsgerechter Entlohnung und sozialer Absicherung. Sie profitieren von der Kompetenz eines modernen Großunternehmens und können sich im Rahmen unserer vielfältigen Schulungs- und Fortbildungsangebote individuell weiterqualifizieren.

Durch gründliche Vorbereitung und zielgerichtetes Vorgehen finden wir mit Hilfe unserer übergreifenden Branchenkenntnis genau den richtigen Einsatz für Sie – sei es bei einem Großkonzern oder in einem mittelständischen Unternehmen. Und das Wichtigste: Für uns zählt jeder Einzelne! Im Mittelpunkt steht Ihre Persönlichkeit, abgerundet durch Ihre individuellen Qualifikationen.

**Wir freuen uns darauf,  
Sie kennen zu lernen!**

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

*We will come tu ja!*

## Der Sprung vom Studium in die Berufswelt

**Wir unterstützen Studenten und Absolventen und erleichtern den Start in die Berufswelt.**

**Wir suchen bundesweit Akademiker aus den Bereichen:**

- |                         |                      |
|-------------------------|----------------------|
| → Maschinenbau          | → E-Technik          |
| → Chemie & Pharma       | → Logistik           |
| → Finance & Controlling | → Medizin            |
| → Kraftwerk & Energie   | → Betriebswirtschaft |
| → Luft- und Raumfahrt   | → IT                 |



**Entscheidungsfindung · Berufsorientierung · wertvolle Berufserfahrung  
· Hilfe beim Karrierestart · Praxiskontakte**

**TUJA Zeitarbeit GmbH**  
**München Ingenieure · Hans-Jürgen Sängler**  
 Fürstenrieder Straße 284 · 81377 München  
**Telefon: +49 (0)89 / 71 09 02-30**  
 Online-Bewerbungen bitte an:  
[hans-juergen.saenger@tuja.de](mailto:hans-juergen.saenger@tuja.de)



Weitere Informationen und Stellenanzeigen finden Sie unter [www.tuja.de](http://www.tuja.de)



## Kontakt

**Ansprechpartner**  
Hans-Jürgen Sänger  
Niederlassungsleiter  
München Ingenieure

## Anschrift

Fürstenrieder Straße 284  
81377 München

## Telefon/Fax

Telefon: +49 89 710902 31  
Fax: +49 89 710902 33

## E-Mail

[hans-juergen.saenger@tuja.de](mailto:hans-juergen.saenger@tuja.de)

## Internet

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

## Direkter Link zum Karrierebereich

TUJA Jobbörse  
[www.tuja.de/index.php?id=36](http://www.tuja.de/index.php?id=36)

## Bevorzugte

### Bewerbungsart(en)

- E-Mail
- Schriftliche Bewerbung

## Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja

## Diplomarbeit?

Ja

## Abschlussarbeiten?

Ja

## Duales Studium?

Nein

## Trainee-Programm?

Nein

## Direkteinstieg?

Ja

# FIRMENPROFIL

## ■ Allgemeine Informationen

**Branche**  
Personaldienstleistungen

**Bedarf an HochschulabsolventInnen**  
kontinuierlicher Bedarf

## ■ Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Luft- und Raumfahrt, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Betriebswirtschaft, (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Verfahrenstechnik, Medizintechnik

## ■ Produkte und Dienstleistungen

Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung, Outsourcing, On Site Management, Personal-Consulting

## ■ Anzahl der Standorte

bundesweit 110 Niederlassungen, Unternehmensführung/CEO: Münster

## ■ Anzahl der MitarbeiterInnen

bundesweit 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

## ■ Einsatzmöglichkeiten

in allen Bereichen möglich

## ■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg mit individuellem Einarbeitungsprogramm, Abschlussarbeiten

## ■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

## ■ Auslandstätigkeit

möglich

## ■ Einstiegsgehalt für Absolventen

nach Tarif (BZA/DGB)  
entsprechend der Qualifikation und Berufserfahrung

## ■ Warum bei TUJA bewerben?

Durch die variablen Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erweitern Sie nach dem Studium kontinuierlich Ihr Fachwissen und erproben Ihre theoretischen Kompetenzen in der Praxis. TUJA steht bereits seit mehr als 20 Jahren für erfolgreiche Arbeitnehmerüberlassung in vielen Branchen und erbringt Personaldienstleistungen für zahlreiche renommierte Kundenunternehmen mit den Schwerpunkten Aviation, Automotive, Pflege & Medizin, Engineering, Kraftwerk & Energie, Logistik, Schiene & Schienenfahrzeugbau und Telekommunikation. Wir ermöglichen Ihnen, sich ein umfangreiches Netzwerk aufzubauen und Ihrer Karriere dienliche Kontakte zu knüpfen. Sie gewinnen Einblicke in die unterschiedlichsten Unternehmenskulturen und Organisationsstrukturen. Häufig mündet ein zeitlich begrenzter Einsatz nach einer dynamischen Orientierungsphase in eine Festanstellung beim Arbeitgeber Ihrer Wahl.

# BEWERBERPROFIL

## ■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 60%

Studiendauer 60%

Auslandserfahrung 30%

Sprachkenntnisse (englisch) 90%

Ausbildung/Lehre 50%

Promotion 5%

MBA 20%

Außerunivers. Aktivitäten 50%

Soziale Kompetenz 100%

Praktika 50%

## ■ Sonstige Angaben

Flexibilität, Teamfähigkeit, Motivation, Engagement, Selbstständigkeit

## **IKOM – Das Karriereforum an der TU München**

Von Studenten der TU München ehrenamtlich organisiert, stellt die IKOM seit 20 Jahren erfolgreich den Kontakt zwischen Studenten, Absolventen und Unternehmen her. Das Karriereforum setzt sich aus den drei Veranstaltungen IKOM Bau, IKOM Life Science und der IKOM in Garching zusammen und bietet darüber hinaus eine Vielzahl von Angeboten für junge Akademiker auf Jobsuche. Mit insgesamt über 260 teilnehmenden Unternehmen und ca. 10.000 studentischen Besuchern ist die IKOM eines der größten universitären Karriereforen in Deutschland.

Vom 22. bis 24. Juni 2010 findet in diesem Jahr wieder die die IKOM auf dem Campus Garching statt. Das Forum richtet sich an Studenten naturwissenschaftlicher, technischer und wirtschaftlicher Fachrichtungen. An den drei Forums Tagen werden über 10.000 Besucher erwartet. Die IKOM ist eines der bedeutendsten Karriereforen der Republik und die beste Adresse, wenn es um den Berufseinstieg junger motivierter Akademiker geht.

Oberstes Ziel der IKOM ist es jedoch, den Studenten als verlässlicher Partner Orientierung beim Berufseinstieg zu bieten und beim Knüpfen von Kontakten behilflich zu sein. Das ganze Jahr über wird daher zusätzlich eine Vielzahl von Workshops, Vorträgen und Exkursionen angeboten. Die in Kooperation mit der TU München betriebene Jobbörse und zahlreiche Bewerbertrainings im Vorfeld der Foren runden das Angebot ab.

Hinter der Erfolgsgeschichte der IKOM steht ein derzeit circa 100-köpfiges Team – die größte Studenteninitiative Münchens. Eine starke Identifikation mit dem Team und den gemeinsamen Zielen lässt die ehrenamtlichen Mitarbeiter motiviert und dynamisch an der Erfüllung ihres Leitmotivs arbeiten:

**IKOM – Wir knüpfen Kontakte. Persönlich.**



**22. - 24. Juni 2010**

Für Ingenieure, Natur- und Wirtschaftswissenschaftler.  
Fakultät Maschinenwesen | Garching



**5. Mai 2010**

Das Karriereforum der Biowissenschaften.  
Campus Weihenstephan | Freising

Alle Informationen unter [www.ikom.tum.de](http://www.ikom.tum.de).

# 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](http://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:



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](http://www.henkel.com/careers)





## Kontakt

### Ansprechpartner

Ansprechpartner finden Sie in den jeweiligen Stellenausschreibungen unter [www.henkel.com/careers](http://www.henkel.com/careers)

### Anschrift

Henkelstr. 67  
40589 Düsseldorf

### Telefon/Fax

Telefon: +49 0211 797-9000

### Internet

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

### Direkter Link zum Karrierebereich

[www.henkel.com/careers](http://www.henkel.com/careers)

### Bevorzugte

### Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich online unter [www.henkel.com/careers](http://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.

# Karriere beim



# Experten für Kundenbindung



Seit 2000 steht PAYBACK für das bekannteste und größte Bonusprogramm Deutschlands.

» Doch nicht nur Punkte sammelnde Verbraucher kennen das Tochterunternehmen der 1998 in München gegründeten und inzwischen als Holding fungierenden Loyalty Partner GmbH. Zusammen mit dem Beratungsunternehmen emnos und Loyalty Partner Solutions (LPS), dem Entwickler branchenspezifischer Kundenmanagement-Lösungen, deckt das Unternehmen das gesamte Leistungsspektrum im Bereich Kundenmanagement ab: von der CRM-Beratung über die Konzeption und Implementierung einzelner Bonusprogramme bis hin zum Management komplexer Einzelprozesse. Namhafte Kunden von Loyalty Partner sind die Deutsche Bahn, Aral und Galeria Kaufhof.

### Punktlandung

Punkte sammeln ist in. Inzwischen brauchen die Fans von Deutschlands erfolgreichstem Bonusprogramm nicht mal eine zweite Karte zu zücken, wenn sie für ihre Einkäufe nicht nur mit Punkten belohnt werden, sondern auch gleich bargeldlos bezahlen wollen. 2007 begann die Verknüpfung zwischen Bonus- und Bezahlsystem bei PAYBACK, aber auch bei Bahncard-Kunden mit Maestro und VISA – nur eine von vielen Innovationen, an denen die Kollegen bei Loyalty Partner unentwegt tüfteln. Jeder darf und soll „mitspinnen“, begeistert sich Michael Hildebrandt. Der 43-Jährige gehört mit mehr als acht Jahren Betriebszugehörigkeit bei dem noch jungen Unternehmen bereits „zum

Inventar“. Und das wird auch so bleiben, denn „langweilig war es hier nie und wird es nie werden“. Der Leiter des zentralen Einkaufs bezeichnet sich als extrem neugierigen Generalisten. „Ich will meine Nase in viele Dinge stecken, will überall mitmischen. Und das darf man hier. Die Leute bekommen viel Freiraum, werden animiert, über den Tellerrand zu blicken. An Projekten mitzuarbeiten, die nicht zum eigentlichen Job gehören, ist hier normal.“

Hildebrandts Aufgabe ist die Beschaffung. Sein mittlerweile siebenköpfiges Team handelt Verträge aus und verwaltet ein jährliches Einkaufsvolumen von 115 Millionen Euro: für Rechenzentrumszeiten und andere IT-Dienste, für Computer, Möbel, Büromaterial und Getränke – die bei Loyalty Partner für alle Mitarbeiter frei





sind – sowie für Beratungsleistungen und natürlich die Prämien für Millionen Punktesammler. „In dieser Position kommt man zwangsläufig mit allen Abteilungen in engen Kontakt. Damit habe ich einen guten Einblick in alles, was hier läuft, erlebe die Dynamik und den Spirit in diesem Unternehmen an allen Ecken und Enden.“

### Von der Idee zum Projekt

Es gehört zur Unternehmenskultur, Ideen zu entwickeln. Diese, woher und zu welchem Thema auch immer, werden bewertet und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft. Anerkennungen in Form von PAYBACK Punkten oder auch Boni, die das interessante Gehalt noch signifikant steigern können, motivieren zusätzlich. Doch das, so Hildebrandt, sei nicht der Grund, weshalb die mehr als 500 Beschäftigten ihre Köpfe rauchen ließen. „Man kann miterleben, wie aus einer Idee ein Projekt wird, an dem man selbst mitarbeiten kann oder das man sogar leiten darf. Wo hat man das schon?“

Entsprechend mutig und offen für Neues wünscht sich der Münchner seine zukünftigen Kollegen. 50 Neueinstellungen plant Loyalty Partner für 2010, zehn davon sollen Hochschulabsolventen sein. „Sich etwas trauen, keine Angst vor Fehlern zu haben und nicht zu schüchtern zu sein, um jemandem zu widersprechen – das ist das Erfolgsrezept, ob alter Hase oder Neuling“, betont Hildebrandt. „Wer etwas erreichen möchte und sehen will, was möglich ist, muss sich auch einmal durchsetzen können. Ich mag es, wenn Menschen ihren Weg gehen, ihre Meinung sagen und ihre gut begründeten Ansichten vertreten.“

„Sich etwas trauen, keine Angst vor Fehlern zu haben und nicht zu schüchtern zu sein, um jemandem zu widersprechen – das ist das Erfolgsrezept.“

*Michael Hildebrandt, Abteilungsleiter Einkauf*

### An Meilensteinen mitarbeiten

Birk Alwes und sein achtköpfiges Team suchen diese Mitarbeiter auf vielfältige Weise. Der Teamleiter für Aus- und Weiterbildung und internationale Projekte nutzt alle wichtigen Präsentations- und Recruiting-Kanäle, stellt Loyalty Partner mit seinen Kollegen auf den bekanntesten Recruiting-Events vor und arbeitet intensiv mit Hochschulen zusammen. „Wir haben laufend Werkstudenten, Praktikanten und Diplomanden im Einsatz, betreuen Seminar- und Studienabschlussarbeiten, vermitteln un-

land ein wichtiger Meilenstein. So beraten wir inzwischen nicht nur in Frankreich und Spanien Carrefour bei der Erstellung eines eigenen Bonusprogramms, sondern sind mit PAYBACK bereits in Polen gestartet.“

In Deutschland wurde auch ein zweijähriges Traineeprogramm begonnen, von dem schon die ersten Absolventen berichten können. Ein Pool von ständig zehn Trainees soll gewährleisten, dass die Ausbildung kontinuierlich erfolgt und auf die sich immer wieder än-



ser Wissen aber auch aktiv an die Studenten, indem wir regelmäßig Vorlesungen und Workshops am Marketinglehrstuhl der Technischen Universität München halten. So ermöglichen wir es den Studenten, uns kennenzulernen und Einblick in unser Business zu gewinnen. Zudem knüpfen wir gute Kontakte zu potenziellen Mitarbeitern.“ Und die werden auch weiterhin gebraucht, denn allein um die vielen neuen Ideen umsetzen zu können, die im Unternehmen sprudeln, sei eine deutliche Verstärkung im Marketing geplant, so Alwes.

Der 34-Jährige erzählt, was sich allein im vergangenen Jahr getan hat: „In Deutschland entwickeln wir unser eigenes Bonusprogramm PAYBACK immer weiter und bieten nun auch eine Zahlungsfunktion an. Wir betreuen das Kundenbindungsprogramm der Deutschen Bahn und sind als Dienstleister sowie Berater mit emnos und LPS sehr aktiv. Daneben war auch die Expansion in das europäische Aus-

dernden Anforderungen flexibel reagiert werden kann. Sechs bis acht Monate beschäftigen sich die Trainees auf einer Stelle sehr intensiv – und oft genug mit Verantwortung für ihr Projekt ausgestattet – mit einem Thema. „Hier wird nicht für die Schublade gearbeitet“, betont Alwes, „sondern hier entstehen Meilensteine, auf welche die Trainees noch lange zurückblicken können.“ Dass die Qualität der Ausbildung der so entwickelten ausgewiesenen Fachleute mit Generalistenpotenzial hervorragend sein muss, beweist für den Personalleiter die stetig steigende Nachfrage nach den Trainees vonseiten der Abteilungen und Firmen. Angesichts der umfangreichen und ge-



„Unsere Trainees arbeiten nicht für die Schublade. Hier entstehen Meilensteine, auf die sie noch lange zurückblicken können.“

*Birk Alwes, Teamleiter für Aus- und Weiterbildung und internationale Projekte*

„Wir haben den Anspruch, die Maßnahme zu suchen und zu finden, die im Einzelfall passt“

wissenschaft in einem mehrtägigen Assessment-Center durchgeführten Auswahlprozesse ist das für ihn allerdings nicht überraschend.

### Gelebte Unternehmenskultur

Aber nicht nur Einsteigern wird höchste Aufmerksamkeit gewidmet. „Wir fokussieren uns sehr stark auf die Entwicklung potenzieller, aber auch bereits aktiver Führungskräfte“, führt Birk Alwes aus. „Die Förderquote ist mit 50 Prozent intern besetzten Leitungspositionen sehr hoch.“ Ein Orientierungscenter bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich einer

Stärken-Schwächen-Analyse zu unterziehen, die schließlich in einen konkreten Entwicklungsplan mündet. Einen Weiterbildungskatalog aber findet man im Hause nicht. „Wir haben den Anspruch, die Maßnahme zu suchen und zu finden, die im Einzelfall passt“, sagt Alwes. Für Führungskräfte wurde neben dem weiter verfeinerten Beurteilungssystem und den stetig erweiterten Entwicklungsinstrumenten ein 360-Grad-Feedback mit Begleitung durch einen externen Coach eingeführt. Und ein neu aufgelegtes Integrationsprogramm soll vor allem neuen Mitarbeitern den Einstieg er-

leichtern, die von anderen Unternehmen zu Loyalty Partner wechseln.

Auch seine Kultur macht das Unternehmen zu etwas Besonderem. Sie wird nicht etwa verordnet, sondern einfach nur gelebt. „Wir geben uns, wie wir sind: dynamisch und locker, offen und partnerschaftlich“, erklärt Alwes, der sich seit Jahren als Triathlet profiliert. Den Geschäftsführern von Loyalty Partner ist es wichtig, dass Beruf und Privatleben, Karriere und Familie vereinbar bleiben und dass die Mitarbeiter sich wohlfühlen. Dafür wird viel getan.

## i

### Engagement

Wir sind ein Unternehmen, dem es wichtig ist, Verantwortung in der Gesellschaft zu übernehmen.

Deshalb engagieren wir uns für soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit in verschiedenen Projekten.

Mehr dazu: <http://www.payback.de/pb/id/31996/>



**PAYBACK Spendenwelt: UNICEF-Patin Eva Padberg eröffnet die erste PAYBACK Schule in Ruanda (Oktober 2006).**

Von Freigetränken und Obstkörben über die Unterstützung des Wohlbefindens der Mitarbeiter mittels verschiedener Gesundheitsangebote und medizinischer Check-ups bis hin zum Fitnessaufbau und -erhalt im hauseigenen Studio reicht dabei die Palette. Fast jeder der Kollegen betreibt eine Sportart intensiver; der gemeinsame Ehrgeiz wird häufig in selbst organisierten Trainingsgruppen oder auch bei Teamwettkämpfen wie dem 24-Stunden-Mountainbike-Rennen in München ausgelebt. Dass viele junge Väter sich für einige Monate verabschieden, um sich vollständig ihrem Nachwuchs zu widmen, zeigt, dass Karriere bei Loyalty Partner nicht über Anwesenheit definiert wird. Auch Birk Alwes empfand die Elternzeit nach der Geburt seines mittlerweile knapp einjährigen Sohnes als Bereicherung und kann die Inanspruchnahme jedem Vater nur empfehlen.

### Die eigene Ausbildung individuell gestalten

Noch etwas Zeit, um sich mit der Frage nach einer eigenen Familie zu befassen, gibt sich Giuseppe Randazzo. Der Heilbronner mit sizilianischen Wurzeln ist seit Februar 2009 Trainee bei Loyalty Partner. Bereits während des Studiums in Italien und Reutlingen wurde bei dem heute 25-Jährigen das Interesse für Marketingstrategien geweckt, doch Randazzo wollte sicher sein, sich richtig zu orientieren, und entschied sich zunächst für ein Praktikum.



**Sponsoring André Lange: Der blaue Bob auf rasanter Fahrt. PAYBACK unterstützt seit einiger Zeit Bob-Fahrer André Lange.**

„Danach war mir klar, dass ich ein Traineeprogramm einem Direkteinstieg vorziehe, um möglichst viel zu sehen und zu lernen.“ Das Unternehmen war dem BWL-Studenten natür-

lich.“ Die erste Station des frischgebackenen Trainees war PAYBACK Financial Services. Hier werden Finanzdienstleistungen, wie Zahlkarten oder Versicherungsprodukte, von

„Die hohe Wertschätzung, die ich hier erfahre, motiviert mich sehr.“

*Giuseppe Randazzo, Management Trainee*

lich bekannt, „nicht nur, weil PAYBACK ein Begriff ist. Loyalty Partner ist auch Partner meiner Uni und auf Karrieremessen präsent. Da ergab sich so mancher nette Kontakt. Und dann spricht man natürlich auch mit Kommilitonen, die dort ein Praktikum gemacht oder eine Arbeit geschrieben haben.“

Beim Vergleich verschiedener Traineeprogramme erkannte Randazzo, „dass man bei Loyalty Partner seine Ausbildung individuell gestalten kann. Es wird sehr auf die Interessen und Stärken eingegangen, man darf mitentscheiden, wohin man sich entwickeln, was man lernen, in welchem Bereich man Erfahrung erwerben will. Das unterscheidet das Programm von anderen.“ Der Bewerbung folgten die Auswahltage, die Giuseppe Randazzo gemeinsam mit zwölf eingeladenen Mitbewerbern absolvierte. Das Angebot, das ihm danach unterbreitet wurde, ließ ihn nicht zögern: „Loyalty Partner hatte für mich oberste Prio-

**Weitere Informationen**

**Loyalty Partner GmbH**

Theresienhöhe 12  
80339 München  
Birk Alwes  
birk.alwes@loyaltypartner.com  
Tel.: +49(0)89/9 97 41-2 38  
www.loyaltypartner.com

PAYBACK vertrieben. Jüngst wurde der PAYBACK Karte die Bezahlungsfunktion der EC-Karte implementiert – und Randazzo betreute einen Teil des Großprojekts.

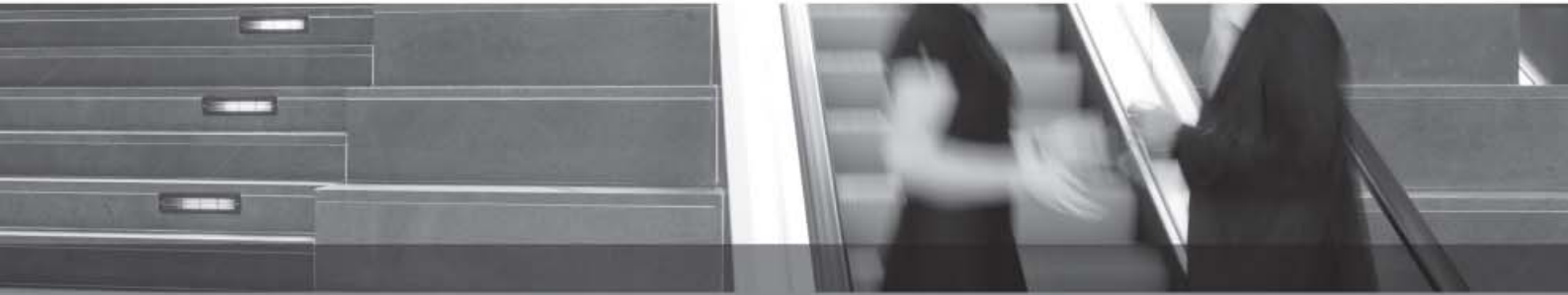
Seit Oktober 2009 steht ein weiteres Tochterunternehmen auf dem Ausbildungsplan. „Jetzt freue ich mich auf unsere Beratungsfirma emnos und darauf, die konzeptionelle, analytische Seite kennenzulernen. Das von uns betreute Kundenbindungsprojekt der Bahn wäre ebenfalls hochinteressant, sehr technisch und damit neu für mich, aber auch aufgrund der Größe und Komplexität extrem spannend.“ Seinen Arbeitgeber empfindet der leidenschaftliche Fußballfan und früher aktive Spieler als „überschaubar, persönlich, familiär. Es ist ein junges Team, man kennt sich, unternimmt viel zusammen. Vor allem die hohe Wertschätzung, die ich hier erfahre, motiviert mich sehr.“ Als Konkurrenten erlebt Giuseppe Randazzo seine Kollegen nur beim wöchentlichen Fußballspielen in der Halle. Dann geht es „fünf gegen fünf“ so richtig zur Sache. „Freunde“, meint er, „bleiben wir trotzdem.“

**Loyalty Partner GmbH – top-Arbeitgeber Deutschlands 2010, Platz 3**

Entwicklungsmöglichkeiten	★	★	★	★	★
Jobsicherheit	★	★	★	★	★
Marktposition & Image	★	★	★	★	★
Unternehmenskultur	★	★	★	★	★
Vergütung	★	★	★	★	★
Work-Life-Balance	★	★	★	★	★







## HOCHSCHULABSOLVENTEN UND STUDENTEN (W/M)

Unter dem Dach der Management-Holding Loyalty Partner GmbH agieren drei rechtlich selbständige Tochterunternehmen, die das gesamte Leistungsspektrum im Bereich Kundenmanagement abdecken: Die Loyalty Partner Solutions GmbH liefert maßgeschneiderte IT-Lösungen und Prozessmanagement für die Entwicklung und den Betrieb professioneller Kundenbindungsprogramme, die emnos GmbH ist spezialisiert auf Datenanalyse und strategische Marketingberatung im Bereich Handel und Konsumgüterindustrie, die Payback GmbH betreibt Deutschlands größtes Bonusprogramm Payback. Die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz München beschäftigt mittlerweile über 500 Mitarbeiter.

Für die verschiedensten Bereiche suchen wir für den Standort München Absolventen/Studenten, die unser Team nicht nur fachlich, sondern auch menschlich unterstützen.

### Ihr Profil

- Selbständige und strukturierte Arbeitsweise
- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit und Offenheit für neue Fragestellungen
- Großes Engagement, sowie Flexibilität und Zuverlässigkeit
- Organisationstalent
- Gute Englisch-Kenntnisse

### Der Punkt geht an Sie - vorausgesetzt Sie bewerben sich.

Zum Einsatz kommen Sie bei der Loyalty Partner GmbH oder unseren Tochterunternehmen Payback, Loyalty Partner Solutions und emnos.

Und jetzt sind Sie dran!

[www.loyaltypartner-jobs.com](http://www.loyaltypartner-jobs.com)

## Kontakt

### Ansprechpartner

Ansprechpartner finden Sie in den jeweiligen Stellenausschreibungen unter [www.loyaltypartner.com/de/karriere/jobs/](http://www.loyaltypartner.com/de/karriere/jobs/)

### Anschrift

Theresienhöhe 12  
80339 München

### Telefon/Fax

Telefon: +49 89 99741-0

### E-Mail

bitte bewerben sie sich ausschließlich über das Online Tool

### Internet

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

### Direkter Link zum Karrierebereich

[www.loyaltypartner.com/de/karriere/jobs/](http://www.loyaltypartner.com/de/karriere/jobs/)

### Bevorzugte

#### Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich online (Initiativ über eine Registrierung in unserem System oder direkt auf die jeweiligen Ausschreibungen auf [www.loyaltypartner.com/de/karriere/jobs/](http://www.loyaltypartner.com/de/karriere/jobs/)). Bitte immer vollständige Unterlagen als Attachments mitschicken!

### Angebote für StudentInnen

**Praktika?** Ja, Einsatzmöglichkeiten für ca. 100 Praktikanten je Jahr

**Diplomarbeit?** Ja, Einsatzmöglichkeiten für ca. 10 Diplomanden je Jahr

**Abschlussarbeiten?** Ja

**Duales Studium?** Nein

**Trainee-Programm?** Ja

**Direkteinstieg?** Ja

# FIRMENPROFIL

## Allgemeine Informationen

**Branche**  
Dienstleistungsbranche

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf  
Anzahl ca. 10 pro Jahr

## Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften (insbesondere Betriebswirtschaft), (Wirtschafts-)Informatik, Mathematik, Statistik

## Produkte und Dienstleistungen

Betriebswirtschaftliche Unternehmenssoftware, insbesondere internetbasierte Anwendungen

## Anzahl der Standorte

5 München, London, Paris, Madrid, Warschau

## Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 500 weltweit

## Jahresumsatz

In 2008: 208 Mio. Euro

## Einsatzmöglichkeiten

Partnermanagement, Marketing, IT, Operations, Finance, Controlling, Personal

## Einstiegsprogramme

Direkteinstieg oder Traineeprogramm

## Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

## Auslandstätigkeit

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

## Einstiegsgehalt für Absolventen

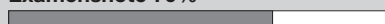
marktüblich

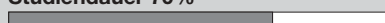
## Warum bei Loyalty Partner bewerben?

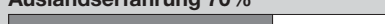
Die Loyalty Partner GmbH ist mit ihren Tochtergesellschaften der Experte für Kundenmanagement. Unseren Erfolg in diesem Bereich verdanken wir hoch professionellen Mitarbeitern und einer besonderen Unternehmenskultur. Um unsere Erfolge weiter voranzutreiben, bauen wir auf professionelle Mitarbeiter mit außergewöhnlichen Qualitäten – fachlich und menschlich. Wir erwarten von ihnen Überdurchschnittliches – in jeder Beziehung. Dafür belohnen wir Sie aber auch – in jeder Beziehung. Durch individuelles Coaching, eine attraktive, leistungsgerechte Vergütung, gemeinsame Zielformulierungen und außergewöhnliche Zusatzleistungen. Und durch eine Unternehmenskultur, die Freiräume bietet, Verantwortung überträgt und auf partnerschaftliches Miteinander setzt. Erwarten auch Sie Überdurchschnittliches von uns!

# BEWERBERPROFIL

## Bewerberprofil wichtig in Prozent


**Examensnote 70%**  



**Studiendauer 70%**  


**Auslandserfahrung 70%**  



**Sprachkenntnisse (englisch) 100%**  



**Ausbildung/Lehre 20%**  


**Promotion 40%**  


**MBA 40%**  


**Außerunivers. Aktivitäten 50%**  


**Soziale Kompetenz 100%**  


**Praktika 80%**  


## Sonstige Angaben

Teamfähigkeit, Interkulturelle Fähigkeiten

# 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

## 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](http://www.career-venture.de)

[www.deutsche-bildung.de](http://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](http://www.deutsche-bildung.de)



 **Deutsche  
Bildung**

Partnerschaftlich fördern.

## Erste Erfahrungen mit dem

# Master of Science in BWL an der LMU

Im Hintergrund wird bereits intensiv an der Gestaltung der neuen Masterurkunden gearbeitet, um die Zeugnisse rechtzeitig zur Graduierung der ersten Master of Science Absolventen an der Munich School of Management im Herbst 2010 fertig zu haben, und auch die Studierenden befinden sich quasi in der zweiten Halbzeit ihres Programms. Wir haben dies zum Anlass genommen, die Studierenden nach ihren Erfahrungen mit dem neuen Masterprogramm zu befragen.

### Kleine Gruppen und eigenständige Projektarbeit

Insbesondere die so genannten Projektkurse stoßen auf eine sehr erfreuliche Resonanz. In den Projektkursen werden in kleinen Teams komplexe praktische Probleme gelöst oder auch anspruchsvolle wissenschaftliche Projekte durchgeführt. Im Masterprogramm ist die Teilnahme an zwei Projektkursen obligatorisch, wobei die Studierenden aus Projektkursen der unterschiedlichen im Master angebotenen fachlichen Schwerpunkte Rechnungswesen, Finanzierung, Marketing & Strategie sowie Innovation & Information wählen können.

Im Rahmen des Projektkurses „Rechnungslegung und Unternehmensbewertung“ wurde beispielsweise der Veräußerungsprozess eines Unternehmens simuliert. Der Kurs fand in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft KPMG statt. In einem Planspiel repräsentierten die verschiedenen Gruppen jeweils die Berater eines Bieters und entwickelten im Wettbewerb gegeneinander ein Gesamtkonzept für den Unternehmenskauf.

Die Teilnehmer am Projektkurs „Finance“ entwickelten und implementierten Handelsstrategien für Derivate an Terminbörsen und testeten diese empirisch. Sie erhielten in Kooperation mit der Eurex die Möglich-



keit, die Eurex-Börsenhändlerprüfung abzulegen und somit eine Zusatzqualifikation im Bereich Wertpapierhandel zu erlangen. Die Prüfung gilt als Voraussetzung um als Mitarbeiter einer Bank oder eines Brokers für den Handel an der Terminbörse Eurex zugelassen zu werden. Alle Teilnehmer haben erfolgreich an der Prüfung teilgenommen.

Im Projektkurs „Marketing und Strategie“ war ein Team mit der Konzeption einer Marketingstrategie für den von der Munich School of Management in Kooperation mit der EM Lyon und Aston Business School angebotenen Studiengang European Master in Management befasst. Ausgehend von einer Analyse des weltweiten Marktes für graduate education entwickelten die Teilnehmer eine Marketingstrategie für den EMM. Die Ergebnisse präsentierte das Team anlässlich des Beginns des Studienjahrs an der EM Lyon Vertretern aller drei beteiligten Hochschulen.

Ein Projektkurs in „Informationsmanagement“ fokussierte Digitalisierungsstrategien. Die Aufgabenstellung bestand grundsätzlich darin, ein konkretes betriebswirtschaftliches Problem im Kontext der Digitalisierung von Produkten oder Prozessen zu bearbeiten. Konkret erstellten die Teilnehmer für die ProSiebenSat1 Media AG ein Modell, welches die Wechselwirkungen von audiovisuellen Inhalten im Free-TV und Online Präsentationen erfasst, und leiteten Handlungsempfehlungen für die Unternehmenspraxis ab.

Bereits diese kleine Auswahl vermag die Vielfalt und Praxisorientierung des Lehrangebots aufzuzeigen. Zusammen mit den Studierenden und unseren Praxispartnern freuen wir uns auf viele weitere spannende Projekte.

### Auch Flexibilität kann an Grenzen stoßen

Die Münchner Master Studierenden können sich individuell entscheiden, ob sie den Fokus auf einen der genannten Schwerpunkte legen und somit eine Ausbildung zum Spezialisten anstreben oder sich durch eine freie Kombination der angebotenen Fächer zum Generalisten weiterentwickeln wollen. Die Struktur des Programms eröffnet hier eine Vielzahl von Wahlmöglichkeiten.

Es hat sich aber mittlerweile leider auch gezeigt, dass diese Flexibilität bei der Ausge-



staltung des individuellen Studienprogramms bisweilen an organisatorische Grenzen beim Kursangebot stößt: Nicht für jede denkbare Kombination wird jederzeit ein als umfangreich wahrgenommenes Lehrangebot vorhanden sein können.

Die Alternative einer rigideren Programmstruktur werden wir – auch im Interesse der Studierenden – dennoch nicht ernsthaft in Erwägung ziehen. Die Wahlmöglichkeiten werden schließlich von den Studierenden sehr geschätzt und stellen im Wettbewerb ebenso wie die konsequente Projektorientierung einen komparativen Vorteil des LMU BWL Masters dar. ■



<b>i</b>	<p><b>Informationen zum Studiengang und zur Bewerbung:</b>  <a href="http://www.bwl.uni-muenchen.de/studium/studiengaenge/master/masterbwl/index.html">http://www.bwl.uni-muenchen.de/studium/studiengaenge/master/masterbwl/index.html</a></p>
----------	---

+++ campus news +++ campus news +++ campus news +++ campus news +++

# Fakultät für Betriebswirtschaft der LMU baut das **Forschungs- und Lehrangebot** stark aus

**M**it der Berufung von Prof. Ingo Weller kann die Fakultät das Angebot im Bereich „Führen & Lernen“ erweitern. Der neu gegründete Lehrstuhl für Personalwirtschaft wird vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (VBM) gestiftet. Der neue Stiftungslehrstuhl wird sich bei seiner Lehre und Forschungsarbeit mit den Wirkungen von personalpoli-



Prof. Ingo Weller

tischen Entscheidungen auf die Struktur und den Erfolg von Unternehmen befassen. Im Zentrum stehen dabei vor allem langfristig wirkende Prozesse von der Selektion und Sozialisation bis zur Bindung und Freisetzung von Mitarbeitern.

Darüber hinaus konnte die Fakultät mit Prof. Martin Spann einen international anerkannten Wissenschaftler an der Schnittstellen

von Marketing, Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Innovationsmanagement. Prof. Martin Spann tritt die vorgezogene Nachfolge von Prof. Arnold Picot an, der im Jahr 2013 ausscheiden wird. Den Schwerpunkt seiner Forschungsarbeit wird Prof. Martin Spann im wesentlichen auf den Bereich E-Commerce legen und hier z.B. Preisgestaltung, den Einfluss von sozialen Netzwerken auf Konsumentenverhalten und – entscheidungen oder auch Methoden zur Kunden – und Mitarbeiterintegration in der Neuproduktentwicklung legen. Auch in der Lehre werden diese Themen verstärkt Einzug finden. Ein Sonderprogramm des Freistaates Bayern zur Bewältigung der steigenden Studierendenzahlen hat die vorzeitige Wiederbesetzung möglich gemacht. Prof. Martin Spann wird bereits ab dem Sommersemester 2010 in München tätig sein.

Ferner besetzt die Fakultät fünf neu geschaffene Juniorprofessuren: Am Lehrstuhl von Prof. Wolfgang Ballwieser (Rechnungswesen und Prüfung) wird ab sofort Prof. Jörg Wiese tätig sein, Prof. Kai Jörg Sandner am Lehrstuhl von Prof. Hans-Ulrich Küpper (Produktionswirtschaft und Controlling), Prof. Oliver Baumann am Lehrstuhl von Prof. Arnold Picot (Information, Organisation, Management), Prof. Marko Sarstedt am Lehrstuhl von Prof. Manfred Schwaiger (Marktorientierte Unternehmensführung) und Prof. Patricia Klarner am Lehrstuhl von Prof. Anja Tuschke (Strategische Unternehmensführung). ■



Prof. Martin Spann

**Weitere Informationen**

[www.bwl.lmu.de](http://www.bwl.lmu.de)

# Ihr Partner für Ihre Karriere

Starten Sie Ihre berufliche Karriere  
bei einem starken und verlässlichen Finanzpartner!



Die BayernLB mit Hauptsitz in München ist die führende bayerische Geschäftsbank für große und mittelständische Kunden in Deutschland sowie Europa. Sie ist Mitglied der Sparkassen-Finanzgruppe in Bayern und versteht sich als leistungsstarke Regionalbank mit europäischer Ausrichtung sowie internationaler Erfahrung. Mit Blick auf Bilanzsumme und Kreditvolumen zählt sie zu den bedeutendsten deutschen Landesbanken.

Die BayernLB bietet ein fokussiertes, auf den Bedarf ihrer Kunden ausgerichtetes Leistungsspektrum an Produkten und Dienstleistungen im Corporate sowie Retail Banking, im gewerblichen Immobiliengeschäft und als Zentralbank der bayerischen Sparkassen. Zu den Kundensegmenten der BayernLB zählen: Großkunden einschließlich Institutionen sowie die Öffentliche Hand in Deutschland, Kunden im gewerblichen Immobiliengeschäft, mittelständische Firmenkunden und Privatkunden.



Die Kombination aus strategisch ausgerichtetem Firmenkundengeschäft sowie effizientem, gemeinsam mit Sparkassen und Tochterunternehmen umgesetzten Privatkundengeschäft bildet eine solide Basis für den nachhaltigen Unternehmenserfolg der BayernLB im Wettbewerb.

Jeder Mensch hat andere Talente und Fähigkeiten – deshalb bieten wir mit unseren Traineeprogrammen einen individuellen Berufseinstieg für Hochschulabsolventen (m/w).

Im Verbund mit den bayerischen Sparkassen zeichnet sich das Profil der BayernLB durch eine ausgeprägte Kundennähe und Kundenorientierung sowie Solidität und Verantwortungsbewusstsein gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Anteilseignern und ihren Mitarbeitern aus. Mit klarer Geschäftsstrategie, anerkannter Expertise sowie effizienten kunden- und produktorientierten Organisationsstrukturen gestaltet die BayernLB eine erfolgreiche Zukunft.





## Bachelor of Arts, Fachrichtung Bank

Das ausbildungsintegrierte Studium qualifiziert Sie zur Lösung komplexer Problemstellungen des Bankbetriebes. In der Praxis werden Sie durch erfahrene Fachleute begleitet und können erste Einblicke in die Geschäftsbereiche der BayernLB gewinnen. Die Studieninhalte werden in Kooperation mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg an den Standorten Heidenheim oder Ravensburg vermittelt.

Neben Themen aus der allgemeinen Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sowie der Rechtskunde werden Sie in spezieller Bankbetriebslehre ausgebildet. Das so erworbene Fachwissen können Sie sofort durch Ihre Mitarbeit in Projekten bzw. durch Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben in der Praxis anwenden und werden so zum Experten für das Bankgeschäft.

## Bachelor of Science, Studiengang Corporate Banking

Die Basis des ausbildungsbegleitenden Studienganges bildet hier zum einen die praktische Ausbildung in verschiedenen Bereichen der BayernLB und zum anderen das dreijährige Fernstudium an der University of Applied Sciences in Bonn.

Durch die Aufteilung Ihrer Arbeitszeit in Lern- und Tätigkeitsphasen lässt sich das Fernstudium optimal integrieren. Inhalte der Qualifizierung sind umfangreiche betriebswirtschaftliche Kenntnisse mit den Schwerpunkten Bankbetriebslehre, Investmentbanking sowie Unternehmensfinanzierung, die durch Praxis-einsätze in verschiedenen Fachbereichen

ergänzt und vertieft werden. Umfangreiche Seminarmaßnahmen unterstützen Sie während des Studiums. Mit dem so erworbenen Fachwissen sind Sie bestens auf die anspruchsvollen und komplexen Aufgabenstellungen des Bankgeschäftes vorbereitet.

## Praktikum

Theoretisches Wissen ist gut – es in der Praxis zu erproben, ist noch besser. Was Sie an der Hochschule gelernt haben, möchten Sie nun anwenden und sich damit für den Berufseinstieg entscheidende Vorteile sichern. Ergänzen Sie Ihr Studium mit einem anspruchsvollen, bestens betreuten Praktikum bei der BayernLB. Wir bieten Ihnen attraktive Perspektiven in vielen Bereichen. Lernen Sie die

Prozesse des Risikomanagements kennen oder gewinnen Sie Einblicke in Themen wie Wertpapierhandel, Controlling oder Technologiefinanzierung. Aktuelle Angebote finden Sie auf unserer Homepage unter

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

## Abschlussarbeit

Gerne unterstützen wir Sie auch im Rahmen Ihrer Abschlussarbeit. Wenn Sie einen interessanten Themenvorschlag ausgearbeitet haben, der von unseren Spezialisten aufgegriffen werden kann, nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Wir leiten Ihre Bewerbung an die passenden Ansprechpartner weiter und sorgen für kompetente Betreuung sowie praxisnahes Arbeiten.

## Traineeprogramm

Jeder Mensch hat andere Talente und Fähigkeiten, deshalb ist auch unser 15-monatiges Traineeprogramm individuell. Wir nehmen uns Zeit, für Sie ein maßgeschneidertes Programm zusammenzustellen. So eignen Sie sich ab dem ersten Tag genau die Kenntnisse an, die Sie später für Ihre Aufgaben benötigen. Damit Sie sich bei uns wohlfühlen, sollten Sie Eigeninitiative und Ideenreichtum mitbringen sowie dazu Spaß an der Dienstleistung und am Kundenkontakt haben. Optimal ist es, wenn Sie zusätzlich kommunikativ sowie aufgeschlossen sind und gerne im Team arbeiten. Unser Allgemeines Traineeprogramm ist generalistisch für alle Bankbereiche ausgelegt. Jedoch besteht auch die Möglichkeit, von Anfang an einen Ausbildungsschwerpunkt zu wählen. ■







Das Traineeprogramm der BayernLB

# Learning by Banking

Die BayernLB ist ein starker und verlässlicher Finanzpartner – verwurzelt in Bayern, geprägt durch enge Kundenbeziehungen und ausgezeichnet durch individuelle Finanzlösungen für unsere Kunden sowie deren nationale und internationale Marktaktivitäten.

Sie haben einen überdurchschnittlichen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften oder Jura und bringen erste Praxiserfahrung im Finanzwesen mit? Sie sind engagiert und haben Spaß an der Dienstleistung? Dann haben Sie beste Voraussetzungen für die Aufnahme in unser Traineeprogramm. 15 Monate lang arbeiten Sie in einer international tätigen Großbank. In einem maßgeschneiderten Programm werden Sie dabei intensiv und individuell von uns gefördert – nach Ihren Fähigkeiten und nach Ihren Neigungen. Ihr Gewinn: Professionalität und eine faszinierende Berufsperspektive in der Welt der Wirtschaft.

Interessiert? Dann richten Sie Ihre Bewerbung an:

Bayerische Landesbank (BayernLB)  
Corporate Center Bereich Personal  
Personalentwicklung, 1630  
Nachwuchsentwicklung  
80277 München  
Telefon 089 2171-24915  
trainee@bayernlb.de · www.bayernlb.de



**Kontakt**

**Ansprechpartner**  
 Duales Studium:  
 Frau Cornelia Wilhelmy  
 Tel.: 089 2171-21569  
 E-Mail: ausbildung@bayernlb.de

Praktikum/Abschlussarbeit:  
 Frau Sylvia Bohner  
 Tel.: 089 2171-28518  
 E-Mail: praktikum@bayernlb.de

Traineeprogramm:  
 Frau Gabriele Dorfmeister  
 Tel.: 089 2171-24915  
 E-Mail: trainee@bayernlb.de

**Anschrift**  
 BayernLB  
 Personalentwicklung, 1630  
 Nachwuchsentwicklung  
 Briener Straße 18  
 80333 München

**Telefon/Fax**  
 Telefon: +49 89 2171-01

**E-Mail**  
 Siehe Ansprechpartner

**Internet**  
[www.bayernlb.de](http://www.bayernlb.de)

**Direkter Link zum  
 Karrierebereich**  
[www.bayernlb.de/karriere](http://www.bayernlb.de/karriere)

**Bevorzugte  
 Bewerbungsart(en)**  
 Haben wir Ihr Interesse geweckt?  
 Dann freuen wir uns über Ihre  
 Bewerbung mit  
 → Anschreiben  
 → Lebenslauf  
 → Nachweise über die Hochschul-  
 reife (Abiturzeugnis) sowie die  
 bisherigen Studienleistungen  
 → Nachweise über Praktika sowie  
 relevante Zusatzqualifikationen  
 entweder postalisch, per  
 E-Mail an unsere Kontaktpost-  
 körbe oder über unseren  
 Onlinebewerbungsbogen.

**Angebote für StudentInnen  
 Praktika?**  
 Ja, Einsatzmöglichkeiten für ca.  
 80 Praktikanten je Jahr

**Diplomarbeiten?**  
 Auf Anfrage

**Abschlussarbeiten?**  
 Auf Anfrage

**Duales Studium? Ja,**  
 → Bachelor of Arts (B.A.) (w/m),  
 Fachrichtung Bank  
 → Bachelor of Science (B.Sc.)  
 (w/m), Studiengang Corporate  
 Banking

**Trainee-Programm? Ja**

**Direkteinstieg? Auf Anfrage**

# FIRMENPROFIL

**Allgemeine Informationen**

**Branche**  
 Bank

**Bedarf an HochschulabsolventInnen**  
 Kontinuierlicher Bedarf an bis zu 25 p.a.  
 für unsere Traineeprogramme

**Gesuchte Fachrichtungen**

Wirtschaftswissenschaftliches Studium  
 oder ein anderes Hochschulstudium mit  
 erkennbarer Wirtschaftsorientierung  
 sowie Jura und Mathematik mit überdurch-  
 schnittlichem Abschluss

**Produkte und Dienstleistungen**

Wir bieten ein fokussiertes, auf den Bedarf  
 unserer Kunden ausgerichtetes Leistungs-  
 spektrum an Produkten und Dienstleistungen  
 im Corporate sowie Retail Banking, im ge-  
 werblichen Immobiliengeschäft und als  
 Zentralbank der bayerischen Sparkassen.

**Anzahl der Standorte**

München, Nürnberg, Frankreich,  
 Großbritannien, Luxemburg, Ungarn,  
 Asien und Amerika

**Anzahl der MitarbeiterInnen**

Über 11.800 konzernweit

**Jahresumsatz**

In 2008: 421,7 Mrd. Euro  
 Konzernbilanzsumme

**Einsatzmöglichkeiten**

Markt- sowie Marktfolge in allen  
 Geschäftsbereichen möglich

**Einstiegsprogramme**

Duales Studium zum Bachelor of Arts sowie  
 Bachelor of Science, Praktikum/Abschluss-  
 arbeit sowie Traineeprogramm

**Mögliche Einstiegstermine**

Studiengänge jeweils zum 01. September;  
 Praktikum/Abschlussarbeit laufend;  
 Traineeprogramm jeweils zu Quartalsbeginn

**Auslandstätigkeit**

Bei sinnvoller Ergänzung ist ein Aufenthalt  
 außerhalb der Zentrale im Rahmen des  
 Traineeprogramms möglich

**Einstiegsgehalt für Absolventen**

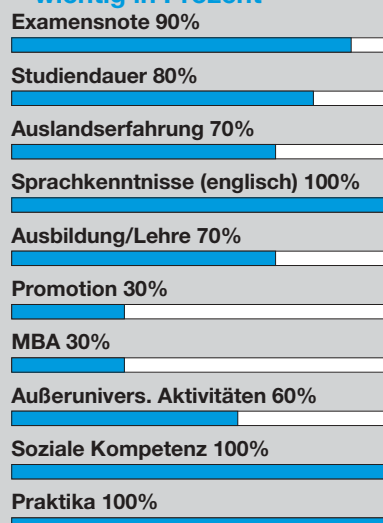
Ca. 41.000 - 46.000 Euro p.a.

**Warum bei BayernLB bewerben?**

Die BayernLB ist eine traditionsreiche  
 Bank mit dem Anspruch, neue Märkte zu  
 erschließen und flexibel auf die Bedürfnisse  
 unserer Kunden zu reagieren. Um dieses Ziel  
 zu erreichen brauchen wir weiterhin innovati-  
 ve sowie motivierte Mitarbeiter (m/w), die mit  
 Engagement und Enthusiasmus am Erfolg  
 der BayernLB arbeiten.

Wer Leistungen fordert muss sie fördern.  
 Daher bietet die BayernLB während und  
 nach den Einstiegsprogrammen verschiede-  
 ne Wege der persönlichen Weiterentwicklung  
 sowie der fachlichen Spezialisierung. Wir  
 achten darauf, die Tätigkeiten herausfor-  
 dernd zu gestalten, so dass sie Spaß ma-  
 chen und sich darüber hinaus persönliche  
 Perspektiven sowie berufliche Aufstieg-  
 schancen für unsere Mitarbeiter (m/w)  
 ergeben.

# BEWERBERPROFIL

**Bewerberprofil  
 wichtig in Prozent**

**Sonstige Angaben**

Teamfähigkeit, Eigeninitiative und Ideenreich-  
 tum, Neugierde, Spaß an der Dienstleistung  
 sowie am Kundenkontakt



## 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 unter:  
[www.aiesec.de/muenchen](http://www.aiesec.de/muenchen) E-Mail: [lc.muenchen@aiesec.de](mailto:lc.muenchen@aiesec.de)

## AIESEC – the international experience ...





*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](http://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](http://www.campushunter.de) zu finden.

# Startrampe für erfolgreiche Gründer

Eine studentische Initiative an der Munich Business School hat mit dem „Munich Venture Summit“ eine Veranstaltung ins Leben gerufen, die interessierten Studenten das Know-how für die erfolgreiche Unternehmensgründung vermitteln soll – mit vorzeigbarem Erfolg

Die Premiere erlebten Thomas, Robert und Kim noch in der Zuschauerrolle: Sie waren im Hörsaal, als ihre organisierenden Kommilitonen von der Munich Business School am 14. März 2009 etwa 150 Gäste zum ersten „Munich Venture Summit“ begrüßten. Aufmerksam verfolgten Thomas Oehl, Robert Engelhardt und Kim Felixmüller, was erfolgreiche Unternehmensgründer wie Lukasz Gadowski (Spreadshirt), Oliver Samwer (alando, jamba) oder Ehsan Dariani (Studi VZ) über ihre jeweiligen Wege zur funktionierenden Firma zu berichten hatten – über Meilensteine des Erfolgs, aber auch über Fehler, Irrtümer, Sackgassen und geplatze Projekte. Auch in den anderen Veranstaltungen des Tages – in Workshops, Diskussionsrunden und Simulationen – sammelten die drei BWL-Studenten viele Informationen, die ihnen in den kommenden Monaten konkreten Nutzen bringen sollten.

Thomas, Robert und Kim hatten damals im Rahmen ihres Studiums an der Munich Business School gerade einen Businessplan entworfen, den sie nicht einfach in der Schublade verschwinden lassen wollten: Wenn Spreadshirt seine Kunden mit individuell gestalteten T-Shirts beliefern konnte und MyMuesli die seinen mit Kreationen, die nach persönlichen Rezeptwünschen zusammengestellt waren – warum sollte dieses Konzept nicht für ein



**Die idbeer-Gründer:  
Kim Felixmüller, Thomas Oehl und  
Robert Engelhardt (v.l.n.r.)**

gutes Flaschenbier mit persönlich gestalteten Etiketten funktionieren?

„Wir wollten den Trend der sogenannten „Mass Customization“ nutzen“, erzählt Kim Felixmüller ein Jahr später, als er gemeinsam mit Thomas Oehl das Projekt „idbeer.de“ vorstellt – vor den Gästen des zweiten Munich Venture Summit. Seit einer Woche ist idbeer.de zu dieser Zeit offiziell online, acht Wochen vorher war die Beta-Phase gestartet. Die Resonanz ist ermutigend. Die drei Gründer – inzwischen Absolventen der Munich Business

School – haben in dem Jahr viel erlebt und einiges zu erzählen, was gründungsinteressierten Studenten beim Start des eigenen Unternehmens helfen kann. Es ist ein kurzer Auftritt im Vorfeld einer größeren Präsentation, die jemand halten wird, dessen Projekt das idbeer-Team klar als Vorbild bezeichnet: Nach ihnen wird Max Wittrock sprechen, der Gründer von MyMuesli.de. Und in der Pause nach dessen Vortrag gibt's dann Bier – konkret: Munich-Venture-Summit-Bier von idbeer.de.

Dass die drei Gründer (und inzwischen

Geschäftsführer) nicht aus einer studentischen Feierlaune heraus beim Bier gelandet sind, wird klar, wenn man mehr über das Team erfährt. Thomas Oehl ist gelernter Bierbrauer und hat mit dem Gesellenbrief in der Tasche beschlossen, sich beim BWL-Studium an der Munich Business School das Rüstzeug für eine eigene Unternehmensgründung zu holen. Die Premiere des Munich Venture Summit kam ihm und seinen Kommilitonen damit gerade recht, um kurz vor der Startphase noch einmal intensiv Know-how und Kontakte zu tanken.

und potenziellen Kooperationspartnern – das sollte der Nutzwert für die Besucher sein. Workshops und offene Diskussionsrunden standen deshalb im Vordergrund, in denen es thematisch um das Finden, Bewerten und Umsetzen von Ideen ging, um Finanzierungsfragen und rechtliche Aspekte, aber auch um Persönlichkeitsmerkmale, die für die Unternehmerrolle hinderlich oder förderlich sind.

Nachdem bei der Premiere der inhaltliche Fokus auf Internet-Projekte gerichtet gewesen war, legten die studentischen Organisatoren den Schwerpunkt bei der zweiten Ausgabe

den und Beratern. Dementsprechend fiel das Feedback der Besucher ähnlich positiv aus wie im Vorjahr.

Der Erfolg des „Munich Venture Summit“ wirft für die organisierenden Studenten Fragen auf. „Es sind verschiedene Investoren und Berater an uns herangetreten, die uns helfen würden, die Veranstaltung auszubauen“, erzählt Martin Striegl vom diesjährigen Organisationsteam des „Munich Venture Summit“. „Auf der anderen Seite bekommen wir aber die Rückmeldung von den Teilnehmern, dass gerade der relativ enge Rahmen zur Übersichtlichkeit beiträgt und den Besuchern die Chance bietet, sich im Laufe des Tages tatsächlich mit einer Vielzahl der Referenten intensiv austauschen zu können – dieser Effekt geht bei einer größeren Veranstaltung natürlich verloren.“

Die endgültige Entscheidung in dieser Frage werden Martin Striegl und die anderen Mitglieder des Veranstalterteams den Organisatoren des „Munich Venture Summit 2011“ überlassen müssen – denn Striegl und seine Mitstreiter sind dann schon Absolventen. Die Wahrung der Kontinuität und der Qualitätsmaßstäbe bei der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung der Veranstaltung aber ist auf Grund der Fluktuation eine der größten Herausforderungen für studentische Initiativen wie „MBS innovate!“

Viel leichter sollte dagegen die Frage zu beantworten sein, welches Bier es beim Get together des „Munich Venture Summit 2011“ geben wird. ■



**Die Organisatoren des „Munich Venture Summit“ Martin Striegl, Carolin Hirsch und Shireen Stengel mit dem Dekan der Munich Business School, Prof. Dr. Stefan Baldi**

Ziemlich genau diese Wirkung hatten sich die Mitglieder der studentischen Initiative „MBS innovate!“ erhofft, die den „Munich Venture Summit“ nun schon zum zweiten Mal organisiert haben. Konkreter Wissens- und Erfahrungstransfer, die Erweiterung des eigenen Netzwerks und der Kontakt zu Investoren

auf das Thema „Nachhaltigkeit“. Und so präsentierten sich Projekte von Investoren wie The Foo, Green Venture.Net und Bauminvest genauso wie Unternehmensgründer wie Paul Vierkant (City Pender) oder Josef Brunner (greenology). Wieder gab es Raum für den unkomplizierten Austausch mit erfahrenen Grün-

## Weitere Informationen

[www.munich-business-school.de](http://www.munich-business-school.de)

i

## idbeer – Mass Customization

### Beispiele für individuelle Bierflaschengestaltung idbeer



WM-Vorfroede



sommerfest



sommerbier



Munich 1



verliebt



**Max Wittrock**  
Der Macher von MyMuesli.de

# Ohne Panik ins Assessment Center

## Teil 1

**D**as 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 entsprechende 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



# Neue Kräfte für neue Technologien



Stadtwerke München

## Eines der größten Energie- und Infrastruktur-Unternehmen Deutschlands

Innovativ und auf höchstem technischen Niveau erwirtschafteten die SWM mit rund 7.000 Mitarbeiter/-innen im Jahr 2008 einen Umsatz von 4,7 Milliarden Euro. Als Multi Utility Unternehmen sorgen die SWM für eine zuverlässige und sichere Versorgung mit Strom, Fernwärme, Erdgas und Wasser. Das Tochterunternehmen, die Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) ist verantwortlich für U-Bahn, Bus und Tram und damit ein wesentlicher Pfeiler im Münchner ÖPNV. Darüber hinaus betreiben die SWM mit 18 Hallen- und Freibädern eine der modernsten Bäderlandschaften in Deutschland. Das Unternehmen trägt somit einen wichtigen Teil zur kommunalen Daseinsvorsorge und zur Lebensqualität in München bei.



## Münchner Nahverkehrssystem – Testsieger im europäischen Vergleich

Ein gut ausgebautes und funktionierendes öffentliches Nahverkehrssystem garantiert der Bevölkerung Mobilität und hohe Lebensqualität. Rund 497 Millionen Fahrgäste beförderte die MVG im Jahr 2008 mit modernen, umweltfreundlichen und behindertengerechten Fahr-

zeugen. Die Fahrgäste schätzen besonders das dichte Netz und die hervorragende Qualität des Münchner Nahverkehrs. Dies bescheinigte uns nun auch eine Untersuchung der Universität Stuttgart, im Auftrag des ADAC. Das zu 95 Prozent von der MVG und der S-Bahn München verantwortete Bus- und Bahnangebot im Münchner Verkehrs- und Tarifverbund (MVV) erhielt als einziges das Prädikat



„sehr gut“. Im Vergleich stand der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) von 23 Metropolen in 18 europäischen Ländern.

Unser Streckennetz umfasst 93 Kilometer bei der U-Bahn, 71 Kilometer bei der Tram und 464 Kilometer beim Bus. Dies ist vergleichbar mit der Entfernung von Hannover nach München. Nahezu jeder Haushalt befindet sich in einem Radius von durchschnittlich etwa 400 Metern zu einer U-Bahn-, Bus- oder Tram-Haltestelle.

## Ausbauoffensive Erneuerbare Energien

Die SWM sollen bis 2015 soviel Ökostrom in eigenen Anlagen erzeugen, dass damit alle rund 800.000 Münchner Privathaushalte versorgt werden könnten. Bis 2025 wollen die



SWM sogar soviel grünen Strom produzieren, dass sie die Verbrauchsmenge des gesamten Münchner Strombedarfs – 7,5 Milliarden kWh – decken können. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, haben die SWM die Ausbauoffensive Erneuerbare Energien gestartet. Und das mit sehr großem Erfolg:

Mit den bisher realisierten und angestoßenen Projekten können die SWM ihre Ökostrom-Produktion von ursprünglich 350 Millionen kWh auf rund 1.200 Millionen kWh pro Jahr ausbauen; eine Steigerung von fast 240 Prozent. Mit dieser Menge an grünem Strom könnten dann statt 140.000 knapp 480.000 Münchner Haushalte und damit mehr als die Hälfte der rund 800.000 Münchner Haushalte versorgt werden.

Bei ihrer Ausbauoffensive setzen die SWM auf ein möglichst breites Spektrum erneuerbarer Energien wie Wind, Wasser, Sonne, Biomasse oder Erdwärme. Darüber hinaus investieren sie ausschließlich in wirtschaftliche Vorhaben, die sich finanziell selbst tragen. Bis 2025 rechnen die SWM insgesamt mit einem Investitionsvolumen von rund 9 Milliarden Euro. Die SWM engagieren sich lokal, regional und in den Regionen Europas, in denen die entsprechenden Potenziale vorhanden sind. Denn in München ist die Ausbeute begrenzt.

## Folgende Projekte wurden bereits in Angriff genommen:

### • Onshore-Windparks in Deutschland

Erst jüngst haben die SWM mit Partnern 9 Windparks im Havelland mit 83 Anlagen von der wpd AG erworben. Die SWM sind mit 75 Prozent Mehrheitseigner. Ihr Anteil von 236 Millionen Kilowattstunden pro Jahr entspricht dem Jahreserbrauch von rund 95.000 Münchner Haushalten. Kohlendioxid-Einsparung insgesamt: 280.000 Tonnen pro Jahr. Im Sommer 2009 haben die SWM fünf Windparks in Deutschland (Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt) von wpd think energy erworben. Die 25 Windkraft-Anlagen erzeugen jährlich ca. 100 Millionen Kilowattstunden Ökostrom.



### • Offshore-Windparks in der Nordsee

Noch heuer beginnt die Realisierung eines der größten Offshore-Windparks in der Nordsee, Global Tech I. Er wird 1,4 Milliarden Kilowattstunden Ökostrom pro Jahr produzieren.

### • Parabolrinnen-Kraftwerk in Südspanien

In Andalusien bauen die SWM mit Partnern das Solarthermie-Großkraftwerk Andasol 3. Es hat eine Leistung von 50 Megawatt und geht 2011 ans Netz. Zusammen mit Andasol 1 und 2 verfügt das Kraftwerk über eine Kollektorfläche von über 1,5 Mio. Quadratme-

tern und wird damit der größte Solarenergiestandort Europas sein.

### • Solar-Großkraftwerke in Deutschland

Das Solar-Großkraftwerk in Rothenburg/Oberlausitz hat eine Leistung von 20 MWp. Das Gemeinschaftsprojekt von Gehrlicher Solar AG (Anteil 60 Prozent) und SWM (Anteil 40 Prozent) versorgt insgesamt rund 8.000 Haushalte mit grünem Strom und spart pro Jahr rund 18.000 Tonnen CO<sub>2</sub> ein. In Lauingen/Donau produziert seit Dezember 2008 eine Dünnschicht-Solaranlage mit 10 Megawatt Leistung Ökostrom. Dieses Gemeinschaftsprojekt der SWM mit der Gehrlicher Solar AG (Anteil SWM 49,9 Prozent) versorgt rund 4.000 Haushalte. Kohlendioxid-Einsparung insgesamt: 8.800 Tonnen pro Jahr.

### • Geothermie-Kraftwerk im Süden Münchens

Ab 2011 wird ein geothermisches Heizkraftwerk der SWM in Sauerlach Strom für 16.000 Haushalte erzeugen und gleichzeitig Wärme für Sauerlacher Haushalte bereit stellen.

### • Wasser-Kraftwerke in München und der Region

Gemeinsam mit Green City Energy bauen die SWM zur Zeit im Flussbett der Münchner Isar ein Wasserkraftwerk. Des weiteren sind drei weitere Kleinwasserkraftwerke geplant. Zudem modernisieren die SWM die Isarwerke I und II.

### • Biomasse/Biogas in der Region

Schon seit April 2007 liefert ein Blockheizkraftwerk (BHKW) im Tierpark Hellabrunn CO<sub>2</sub>-frei Strom und Wärme. Sein Brennstoff ist Methan aus der SWM Biogasanlage, in der Tierkot und Grünabfälle vergoren werden. Die SWM bauen gemeinsam mit der Erdgas Südbayern (ESB) bei Freising eine hochmoderne Biogas-Aufbereitungsanlage. Das aufbereitete Gas aus nachwachsenden Roh-

Bis 2015 soll soviel Ökostrom in SWM eigenen Anlagen erzeugt werden, dass damit alle rund 800.000 Münchner Privathaushalte versorgt werden könnten

stoffen wird ins Erdgasnetz eingespeist. Rund 30 km entfernt wird damit dann in einem neuen BHKW im Münchner Michaelibad CO<sub>2</sub>-frei Strom und Wärme erzeugt. Der Biomethan-Anteil der SWM an der Anlage beträgt rund 8,5 Millionen kWh. Kohlendioxid-Einsparung: 2.580 Tonnen pro Jahr.

## Profitieren Sie von den Leistungen Ihres Arbeitgebers

Als Dienstleister für München sind wir an einem der attraktivsten Standorte Deutschlands tätig und bieten als Arbeitgeber eine Vielzahl beruflicher Perspektiven. Bei uns erwarten Sie spannende Projekte, verantwortungsvolle Aufgaben und ein Team kompetenter Kolleginnen und Kollegen. Als eine der wichtigsten Aufgaben sehen wir die fachliche und persönliche Weiterentwicklung jedes einzelnen.

Unsere Firmenkultur zeichnet sich durch ein besonderes Betriebsklima aus, geprägt durch gegenseitige Unterstützung, einem fairen Miteinander und Teamatmosphäre. Außerdem bieten wir eine leistungsorientierte Vergütung plus Erfolgsprämie sowie eine attraktive Altersvorsorge.



Unser besonderes Engagement gilt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, welches mit seinen zahlreichen Maßnahmen zu den besten in Deutschland gehört und durch Unternehmenspreise wie den „Move Europe 2008 und 2009“ oder den „Corporate Health Award“ ausgezeichnet wurde. Flexible Arbeitszeitmodelle, Krippen-, Hort- und Kindergartenplätze, mobile Massage oder Yoga-Kurse sind nur einige dieser vielfältigen Angebote.

Nähere Informationen, Stellenangebote und Ansprechpartner finden Sie auf unseren Karriereseiten unter [www.swm.de/karriere](http://www.swm.de/karriere). Wir freuen uns auf Ihren Besuch. ■

“ „

Reinhard Büttner,  
Geschäftsführer Personal und Soziales der SWM:

„Die zielgerichtete Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat bei den SWM einen hohen Stellenwert. Karrierelandschaft und Kompetenzmanagement sind zentrale Bestandteile der Personalstrategie der SWM.“





## ***Neue Kräfte für neue Technologien.***

Innovative Technologien sind dazu da, um weiter entwickelt, realisiert und optimiert zu werden – im Dienste des Menschen und seiner Umwelt. Die Stadtwerke München (SWM) eröffnen Ihnen beste Möglichkeiten, nicht nur die Zukunft an der Isar mitzugestalten, sondern auch Ihre eigene. Möchten Sie Ihre Qualifikation in eines der größten Energie- und Infrastruktur-Unternehmen Deutschlands mit rund 7.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie 4,7 Milliarden Euro Umsatz einbringen? Reizt es Sie, mit Engagement und Neugier an neuen Lösungen mitzuwirken? Dann finden Sie Ihre Herausforderung in einem zukunftsorientierten Unternehmen, das wie kaum ein zweites für das München von heute und morgen steht.

### ***Hochschulabsolventen (m/w)***

### ***Verfasser von Abschlussarbeiten (m/w)***

### ***Praktikanten (m/w)***

***Elektrotechnik (und Informationstechnik), Energietechnik/-wirtschaft, Maschinenbau, Versorgungstechnik, Verfahrenstechnik, Physikalische Technik, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, (Wirtschafts-) Informatik, Betriebswirtschaftslehre***

Wechseln Sie von der Theorie in die Praxis. Als Mitglied der Initiative „Fair Company“ bieten Ihnen die SWM faire Chancen statt falscher Versprechungen. Dazu gehören fundiertes „Training on the job“, fordernde Projekte und fachliche Herausforderungen. So unterstützen wir Sie bereits während Ihres Praktikums oder Ihrer Abschlussarbeit bei Ihrer beruflichen Orientierung. Blicken Sie hinter die Kulissen von Innovation und Technologie. Werden Sie über unsere Programme SWM Talents bzw. SWM Top Talents schon als Studierende/r ein SWM FutureCandidate. Absolventen finden bei uns den direkten Einstieg mit allen Möglichkeiten, sich individuell weiter zu entwickeln.

Freuen Sie sich auf ein kompetentes kollegiales Umfeld und attraktive Vergütung. Bewerben Sie sich bitte unter der Kennziffer P-CH-SS10. Ausführliche Informationen erhalten Sie von Frau Christa Rösner (Studenten m/w) unter Tel.: 089/23 61-51 15 bzw. vom Talent-/Personalmanagementteam (Absolventen m/w) unter Tel.: 089/23 61-21 64.

Stadtwerke München  
Christa Rösner  
Personalstrategie/Personalmarketing/  
Personalkommunikation  
Emmy-Noether-Straße 2 | 80287 München  
E-Mail: roesner.christa@swm.de  
Weitere Infos: [www.swm.de/karriere](http://www.swm.de/karriere)

Stadtwerke München  
Talent-/Personalmanagementteam  
Emmy-Noether-Straße 2 | 80287 München  
E-Mail: [initiativbewerbungen@swm.de](mailto:initiativbewerbungen@swm.de)  
Weitere Infos: [www.swm.de/karriere](http://www.swm.de/karriere)



**Kontakt**

**Ansprechpartner**

Die Ansprechpartner entnehmen Sie bitte der jeweiligen Stellenausschreibungen.  
Für Initiativbewerbungen wenden Sie sich bitte an unser Talent-/Personalmanagementteam.

**Anschrift**

Emmy-Noether-Straße 2  
80287 München

**Telefon/Fax**

Telefon: (089) 23 61-21 64

**E-Mail**

initiativbewerbungen@swm.de

**Internet**

www.swm.de

**Direkter Link zum Karrierebereich**

www.swm.de/karriere

**Bevorzugte**

**Bewerbungsart(en)**

Bewerben Sie sich mit einer vollständigen Bewerbung (Lebenslauf, Zeugnisse und Bewerbungsanschreiben). Idealerweise per Mail, aber auch postalische Bewerbungen nehmen wir gerne entgegen.

**Angebote für StudentInnen Praktika?**

Wir bieten eine Vielzahl von Praktika in den verschiedensten Unternehmensbereichen an. Angebote finden Sie unter [www.swm.de/karriere](http://www.swm.de/karriere)

**Abschlussarbeiten?**

Wir bieten Abschlussarbeiten (Diplom, Bachelor, Master) an. Diese kommen durch konkrete Angebote (siehe unter [www.swm.de/karriere](http://www.swm.de/karriere)) oder durch Initiativbewerbungen zustande.

Darüber hinaus bieten wir Studierenden eine Teilnahme an unserem Programm SWM Talents und unserem Förderprogramm SWM Top Talents.

**Duales Studium?**

Nein

**Trainee-Programm?**

Nein

**Direkteinstieg?**

Ja

# FIRMENPROFIL

■ **Allgemeine Informationen**

**Branche**

Energie- und Infrastruktur

**Bedarf an HochschulabsolventInnen**

laufend, konkrete Positionen unter [www.swm.de/karriere](http://www.swm.de/karriere) unter dem Link „Jobbörse“

■ **Gesuchte Fachrichtungen**

Für Praktika/Abschlussarbeiten: Elektrotechnik (und Informationstechnik), Energietechnik/-wirtschaft, Versorgungstechnik, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Physikalische Technik, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, (Wirtschafts-) Informatik, Betriebswirtschaftslehre

Für Absolventen (m/w) : Elektrotechnik (und Informationstechnik), Energietechnik/-wirtschaft, Versorgungstechnik, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Bauingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, (Wirtschafts-) Informatik

■ **Produkte und Dienstleistungen**

Die SWM versorgen München mit Strom, Erdgas, Fernwärme und naturbelassenem Trinkwasser. Darüber hinaus betreiben die SWM 18 Hallen- und Freibäder. Das Tochterunternehmen Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) ist verantwortlich für U-Bahn, Bus und Tram und damit ein wesentlicher Pfeiler im ÖPNV.

■ **Anzahl der Standorte**

Ausschließlich München

■ **Anzahl der MitarbeiterInnen**

rund 7.000

■ **Jahresumsatz**

In 2008: 4,7 Milliarden Euro

■ **Einsatzmöglichkeiten**

Wir bieten Absolventen (m/w) und berufserfahrenen (Wirtschafts-) Ingenieuren (m/w) und (Wirtschafts-) Informatikern (m/w) ein interessantes Aufgabenspektrum in den Bereichen Erzeugung, Services, Infrastruktur bzw.

Rechenzentrumsbetrieb, Anwenderbetreuung oder Prozesstechnik. Dipl. Betriebswirte, Dipl. Kaufleute oder Wirtschaftsingenieure (m/w) finden vielfältige Arbeitsschwerpunkte in den Bereichen Controlling, Finanzen, Vertrieb, Personalmanagement, Projektmanagement, Immobilien oder Marketing.

■ **Einstiegsprogramme**

Absolventen (m/w) bieten wir den Direkteinstieg. Zur Förderung des akademischen Nachwuchses haben die SWM zwei aufeinander abgestimmte Programme für Studierende entwickelt: „SWM Talents“ und „SWM Top Talents“.

■ **Mögliche Einstiegstermine**

Jederzeit möglich

■ **Auslandstätigkeit**

leider nicht möglich

■ **Einstiegsgehalt für Absolventen**

k.A.

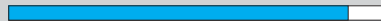
■ **Warum bei den „Stadtwerken München“ bewerben?**

Wir sind der fünfgrößte Energieversorger in Deutschland und erwirtschafteten 2008 mit rund 7.000 Mitarbeitern einen Umsatz von 4,7 Milliarden Euro. Als Dienstleister sind wir an einem der attraktivsten Standorte Deutschlands tätig und bieten als Arbeitgeber eine Vielzahl beruflicher Perspektiven. Bei uns erwarten Sie spannende Projekte, verantwortungsvolle Aufgaben und ein Team kompetenter Kolleginnen und Kollegen. Durch den konsequenten Ausbau regenerativer Energiequellen entwickeln wir uns zum Umweltunternehmen Nr. 1 in Deutschland. Zudem haben wir ein gut ausgebautes und funktionierendes öffentliches Nahverkehrssystem. Unser Gesundheitsmanagement gehört zu den besten in Deutschland und wurde durch Unternehmenspreise wie den „Move Europe 2008 und 2009“ oder den „Corporate Health Award“ ausgezeichnet.

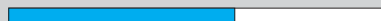
# BEWERBERPROFIL

■ **Bewerberprofil wichtig in Prozent**

**Examensnote 90%**



**Studiendauer 60%**



**Auslandserfahrung 10%**



**Sprachkenntnisse (englisch) 50%**



**Ausbildung/Lehre 40%**



**Promotion 20%**



**MBA 40%**



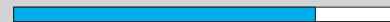
**Außerunivers. Aktivitäten 30%**



**Soziale Kompetenz 75%**



**Praktika 80%**



■ **Sonstige Angaben**

Auf Ihrem Fachgebiet setzen wir sehr gutes Wissen voraus. Wir legen Wert auf soziale und persönliche Kompetenzen. Der Teamgedanke sowie Offenheit für Neues und Begeisterungsfähigkeit spielen bei uns eine entscheidende Rolle. Zudem erwarten wir wirtschaftliche Handlungsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein und eine ergebnisorientierte Arbeitsweise.

# Und nach

# dem Finale?



## HOKO® - HOCHSCHULKONTAKTMESSE

Praktikantenstellen, Werkstudentenstellen, Abschlussarbeiten, Festanstellungen

### Wann

3. November 2010

9.30 bis 16.00 Uhr

### Wo

Hochschule München

Lothstraße 64

80335 München



# HOKO 2010

Eine  - Kontaktmesse

[www.HOKO-online.de](http://www.HOKO-online.de)

# Studentenjob gesucht?

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

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



**JOBSUMA**  
Die Jobsuchmaschine

Kooperationspartner:

**bonding**  
STUDENTENINITIATIVE E.V.

**campushunter.de**



## Viele gute Stellen sind frei. Besetzen Sie eine.

Die Innovations Software Technology GmbH ist spezialisiert auf die Entwicklung intelligenter, regelbasierter Systeme in Java. Als Mitglied der Bosch-Gruppe bieten wir Spitzentechnologie an unserem Hauptsitz am Bodensee sowie an Standorten im Raum Stuttgart, in Asien und in den USA.

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir Sie als:

**Softwareentwickler (m/w)**

**Praktikant (m/w)**

**oder zur Erstellung einer Abschlussarbeit (Diplom/Bachelor/Master)**

Wenn Sie sich angesprochen fühlen und sich gerne in einem hochqualifizierten Team einbringen möchten, sind wir auf Ihre aussagekräftigen Unterlagen gespannt.

### Kontakt

**Ansprechpartner**  
 Adriane Blaut  
 jobs@innovations.de

### Anschrift

Innovations Software  
 Technology GmbH  
 Ziegelei 7  
 88090 Immenstaad  
 GERMANY

### Telefon

Telefon: +49 7545 202-300

### E-Mail

jobs@innovations.de

### Internet

www.innovations.de

### Direkter Link zum Karrierebereich

[www.innovations.de/  
karriere.html](http://www.innovations.de/karriere.html)

### Angebote für StudentInnen

**Praktika?**  
 Ja

### Abschlussarbeiten?

Ja

### Duales Studium?

Nein

### Trainee-Programm?

Nein

### Direkteinstieg?

Ja

# FIRMENPROFIL

## ■ Allgemeine Informationen

**Branche**  
 Informationstechnologie

**Bedarf an HochschulabsolventInnen**  
 Kontinuierlicher Bedarf

## ■ Gesuchte Fachrichtungen

Informatik, Wirtschaftsinformatik,  
 Medieninformatik, Computer Networking

## ■ Produkte und Dienstleistungen

Die Innovations Software Technology GmbH ist spezialisiert auf die Entwicklung intelligenter, regelbasierter Systeme und nimmt auf diesem zukunftsweisenden Gebiet einen technologischen Spitzenplatz ein. Unser internationales Kundenportfolio zeichnet uns als erstklassigen Anbieter von innovativen und modernen Softwarelösungen aus. Als eigenständig am Markt agierendes Mitglied der Bosch-Gruppe erschließen wir auch neue Geschäftsfelder.

## ■ Standorte

Immenstaad am Bodensee, Waiblingen,  
 Chicago, Palo Alto, Singapur

## ■ Anzahl der MitarbeiterInnen

ca. 250 Mitarbeiter/-innen

## ■ Einsatzmöglichkeiten

- Softwareentwicklung
- IT-Infrastructure & Applications
- Marketing
- Personal

## ■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, Patenkonzept

## ■ Mögliche Einstiegstermine


Jederzeit


## ■ Warum bei Innovations bewerben?


Möchten Sie Ihr Können und Ihre Persönlichkeit in einem Unternehmen einbringen, das Sie und Ihre Fähigkeiten wertschätzt? Ist es Ihnen wichtig, in einem Unternehmen tätig zu sein, das Ihnen Karriereperspektiven bietet und in dem Sie zu den Anwendern der neuesten Technologien gehören? Dann sind wir das passende Unternehmen für Sie!

# BEWERBERPROFIL


## ■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

**Examensnote 80%**  


**Studiendauer 80%**  


**Auslandserfahrung 50%**  


**Sprachkenntnisse (englisch) 100%**  


**Soziale Kompetenz 100%**  


**Praktika 60%**  


## ■ Sonstige Angaben

Teamfähigkeit, Interkulturalität



# 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](http://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](http://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](http://www.myBayerjob.de) oder [www.Bayer-IT.jobs](http://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.

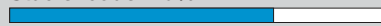
# BEWERBERPROFIL

## ■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

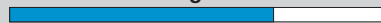
Examensnote 80%



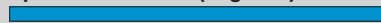
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 10%



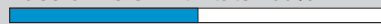
Promotion 30%



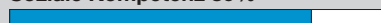
MBA 20%



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

RWTH AACHEN  
UNIVERSITY

© Gennady Poznyakov - Fotolia

**M**it 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>*

Neue Sinne für autonome Roboter

# Clever wie ein blinder Fisch

**H**erkömmliche Roboter sind hart im Nehmen: Lebensfeindliche Umgebungen, giftige Gase, Hitze, Feuchtigkeit oder Krankheitserreger machen ihnen nichts aus, ganz im Gegensatz zu Menschen, denen derartige Bedingungen meist nicht zumuten sind. Doch diese Roboter können ihre Arbeit nur verrichten, solange das Programm ihnen exakt vorgibt, was sie zu tun haben, jedenfalls die heute üblichen.

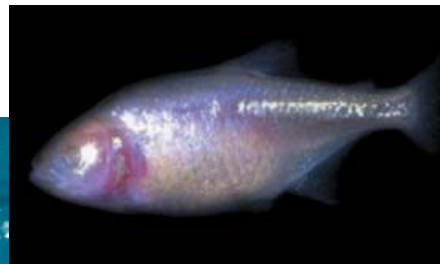
Anders bei autonomen Robotern, die in Zukunft intelligent auf ihre Umgebung reagieren und weitgehend selbständig ihre Aufgaben erfüllen sollen. Sie arbeiten nicht stur nach Programm, sondern sind auf ihre eigenen Sinneswahrnehmungen angewiesen. Nur so können sie die Situation erkennen, in der sie sich befinden, und ihre Aufgaben erfüllen. Doch in rauen Umgebungen versagen diese Sinne oft, werden durch Staub, Wasser oder hohe Temperaturen lahmgelegt. Neue Sinne sind gefragt, vielleicht sogar Wahrnehmungsorgane, die nicht einmal der Mensch nutzt.



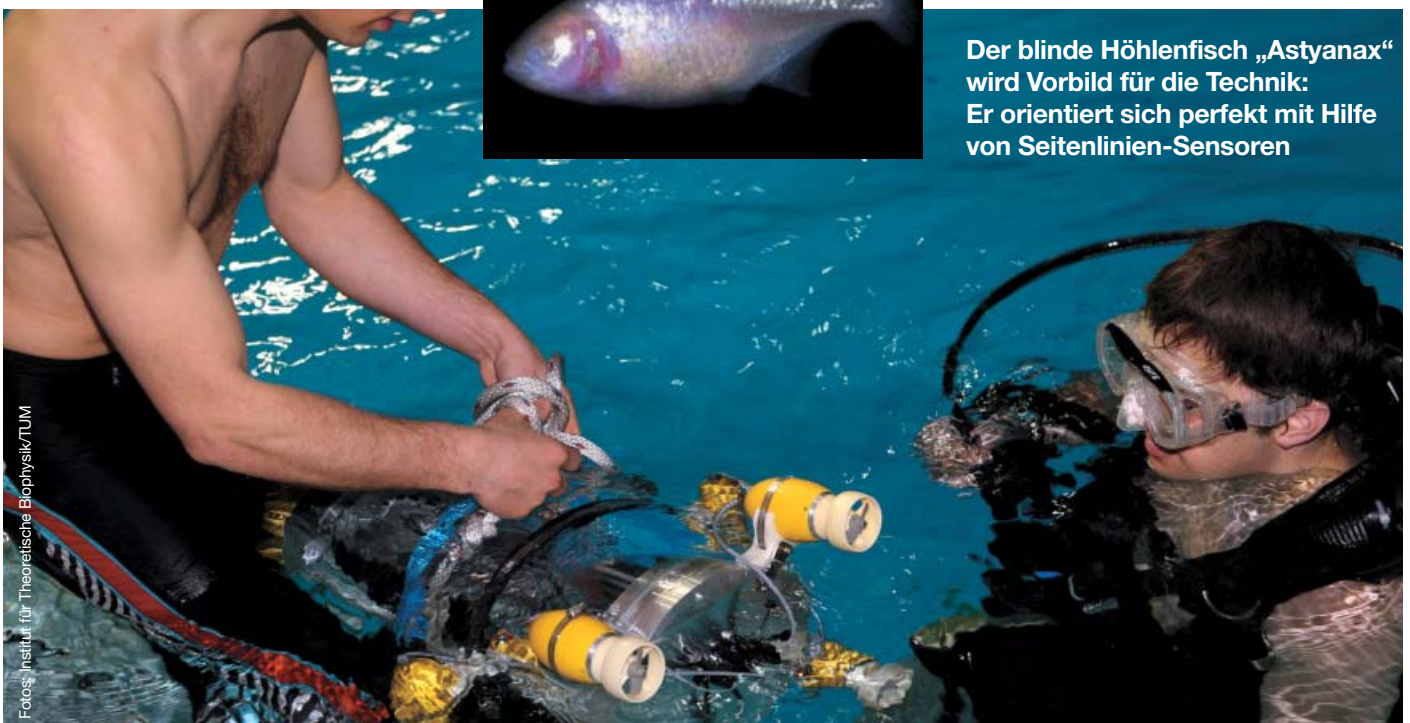
Neue Sinne für die Technik zu erschließen ist das Ziel eines Forschungsprojekts im Rahmen des Münchner Exzellenzclusters CoTeSys (Cognition for Technical Systems). Ausgerechnet im Tierreich sucht der Biophysiker Prof. Leo van Hemmen von der Technischen Universität München nach neuen Möglichkeiten, wie Roboter ihre Umgebung erschließen können. Fische, Skorpione oder Frösche nehmen Dinge wahr, die menschlichen Organen verborgen bleiben. Sie vermögen damit nicht nur, feinste Druckunterschiede oder Erschütterungen zu messen und Bedrohungen zu erkennen. Sie schaffen sich auf diese Weise ein genaues Bild

ihrer Umgebung, so dass sie jederzeit in der Lage sind, Entscheidungen zu treffen, etwa welcher Weg der Beste ist, um ein Beutetier zu schnappen. Prof. van Hemmen ergründet mit seinen Mitarbeitern, wie Tiere das tun, erforscht die Algorithmen, mit denen ihr Gehirn die Umgebung erfasst und entwickelt Hardware und Computerprogramme, damit Roboter es ihnen nachmachen.

Fische und Amphibien besitzen zum Beispiel das Seitenlinienorgan, das bei Landlebewesen nicht existiert. Mit diesem linienförmigen Sinnesorgan, das sich bei Fischen an beiden Körperseiten entlang zieht, nehmen sie feinste Druck- und Strömungsunterschiede wahr. Damit gelingt es ihnen, selbst in trübem Wasser im Abstand von etwa einer Körperlänge ein sehr differenziertes Bild ihrer unmittelbaren Umgebung zu gewinnen: Wo Hindernisse sind, wo Gefahren lauern oder wo welches Beutetier zu finden ist. Die Seitenlinien bestehen aus hunderten bis tausenden feiner Sinneshaare, die in winzigen Kanälen unter der



**Der blinde Höhlenfisch „Astyanax“ wird Vorbild für die Technik: Er orientiert sich perfekt mit Hilfe von Seitenlinien-Sensoren**



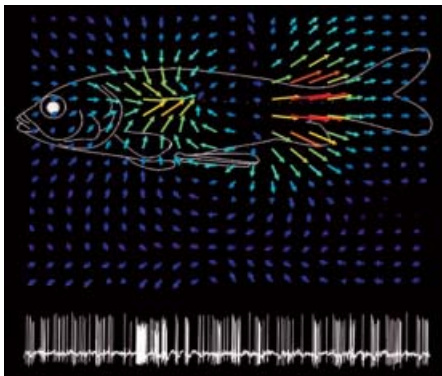
Fotos: Institut für Theoretische Biophysik/TUM

**Bereit zum Abtauchen: Die Orientierung unter Wasser stellt ganz besondere Anforderungen an den Unterwasserroboter „Snookie“. Mit Hilfe dieses Geräts erproben CoTeSys-Forscher neue Sensoren für autonome Roboter**

Haut sitzen und auch kleine Veränderungen der Strömungsgeschwindigkeit registrieren. In der Feinheit der Wahrnehmung sind diese Sensoren mit dem Innenohr des Menschen vergleichbar, wo hunderttausende feine Sin-

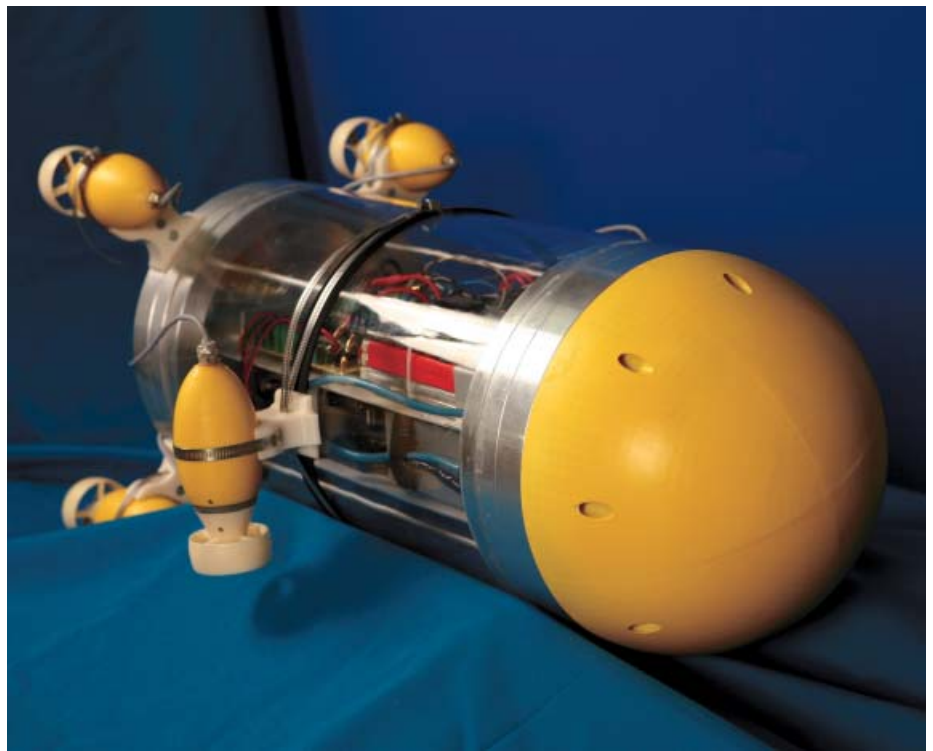
## Fische „hören“ Strömungen: Das Seitenlinienorgan kommt bei Landle- bewesen nicht vor. Autonome Roboter können es nutzen – unter und über Wasser

neshärchen für die differenzierte Wahrnehmung von Geräuschen sorgen. Das eigentlich Komplizierte ist nicht der Sensor selbst, sondern wie seine Signale weiter verarbeitet werden, so dass ein komplettes Bild der Umgebung entsteht. Denn Druckunterschiede sind weit schwieriger exakt zu orten als Lichtwellen. Das merkt der Mensch daran, dass er bei einem Geräusch automatisch zur Geräuschquelle blickt, um den Ort zu bestätigen. Skorpione finden auch in finsterner Nacht ihre Beutetiere anhand von winzigen Erschütterungen, die sich im Boden übertragen: Die Spinnentiere haben Sinneshaare an den acht Beinen, ihr



### Eine Strömungssimulation, wie Fische ihre Umgebung wahrnehmen

Gehirn wertet geringste Laufzeitunterschiede von Sandwellen aus und bestimmt so, wo sich die Beute befindet. Mit ähnlichen Algorithmen lassen sich auch die Seitenlinienorgane von Fischen auswerten. Vorbild und beliebtes Versuchsobjekt für die Münchner Forscher ist der blinde mexikanische Höhlenfisch *Astyanax*. Seine Augen, die er in der Dunkelheit nicht braucht, bilden sich im Laufe der Reife zurück. Dennoch navigiert der Fisch ungehindert in seinem lichtlosen Lebensraum und passt sich an neue Umgebungen schnell an. Dass dies auch Roboter lernen können, zeigt der Unter-



### Unterwasserroboter „Snookie“

wasserroboter "Snookie", den ein interdisziplinäres Team von Wissenschaftlern und Technikern unter Leitung von Prof. van Hemmen gebaut hat. „Snookie“ ist ein Roboterfisch aus Plexiglas und Aluminium, etwa 80 cm lang, mit einem Durchmesser von 30 cm, vollgestopft mit elektronischer Steuerung und Energieversorgung. An der Außenwand fallen sechs gelbe Propellergondeln auf, die für Fortbewegung und Positionierung sorgen, und der gelbe, halbrunde Bug des Roboterfischs, an dem die Sensoren befestigt werden, die das Unterwasserfahrzeug führen.

Die Wissenschaftler der Technischen Universität München haben bewusst ein Unterwasserfahrzeug als Technologieträger gewählt. Denn damit stellen sich besondere technische Herausforderungen, gerade im Vergleich zu autonomen Robotern an Land:

- Die Sicht unter Wasser ist oft auf wenige Zentimeter begrenzt
- Infrarotdetektoren, bei Landrobotern neben Kameras die gängigen Sensoren zur Erkennung der Umgebung, funktionieren unter Wasser nicht
- Drahtlose Kommunikation ist unter Wasser durch die schlechten Ausbreitungsbedingungen beschränkt.

„Ein Unterwasserroboter ist so einsam wie ein Fahrzeug auf dem Mars“, meint der Elektroingenieur Stefan Sosnowski, zuständig für die Konstruktion des Wasserfahrzeugs. Sein Kollege, der Biophysiker Dr. Jan-Moritz Franosch, hat zusammen mit Studenten ein künstliches Seitenlinienorgan für den Unterwasserroboter entwickelt. Damit kann „Snookie“ etwa eine Handbreit vor dem Bug und an den Seiten Hindernisse und Bewegungen im Wasser erkennen. Die beiden Wissenschaftler erwarten breite Einsatzmöglichkeiten von autonomen Unterwasserrobotern, etwa bei der Untersuchung von Schiffswracks oder bei Suchaktionen in der Tiefsee, auch um nach Flugzeugunglücken die Flugschreiber zu finden. ■

### Über den Exzellenzcluster CoTeSys:

Im Forschungscluster CoTeSys arbeiten rund 100 Wissenschaftler der unterschiedlichsten Fachrichtungen aus fünf Hochschulen und Forschungsinstituten im Raum München zusammen, um für technische Systeme bessere kognitive Fähigkeiten zu entwickeln. Die von der Technischen Universität München koordinierte Kooperation wird im Rahmen der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern gefördert.

#### Informationen:

CoTeSys: [www.cotesys.org](http://www.cotesys.org)

Theoretische Biophysik der TU München: <http://www.t35.ph.tum.de>

#### Rückfragen:

Dr. Uwe Haas, Geschäftsführer CoTeSys CCRL - CoTeSys Central Robotics Laboratory

Technische Universität München, Barer Straße 21, 80290 München

CoTeSys - Cognition for Technical Systems

Telefon: +49 89 289 25 723, Fax: +49 89 289 25 724, E-Mail: [gst@cotesys.org](mailto:gst@cotesys.org)

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

## 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](http://www.draeger.com/karriere).

### Angebote für StudentInnen

**Praktika?** Aktuelle Angebote für Studierende finden Sie unter [www.draeger.com/karriere](http://www.draeger.com/karriere)

**Diplomarbeit?** Aktuelle Angebote für Studierende finden Sie unter [www.draeger.com/karriere](http://www.draeger.com/karriere)

**Abschlussarbeiten?** Aktuelle Angebote für Studierende finden Sie unter [www.draeger.com/karriere](http://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.

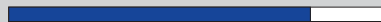
## ■ Warum bei Dräger bewerben?

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

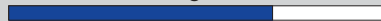
Examensnote 80%



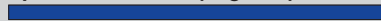
Studiendauer 70%



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 Feuerwehrlaute 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](http://www.draeger.com/karriere)

# Bring die Welt in Sicherheit!

**DTM VIP Karten**  
Nimm teil am  
Gewinnspiel auf Seite 16



## Unser Team braucht Verstärkung: Prüfengeure gesucht.

Unsere Welt braucht Sicherheit – deshalb: Komm als Prüfengeur/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](http://www.bringdieweltinsicherheit.de)

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

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

OFFIZIELLER TECHNISCHER PARTNER

