

ISSN 1866-718X

campushunter.de



**Aktuelle
Jobangebote
Sommersemester
2010**

Jobs • Karriereplanung • Campus-News

Für Studenten, Praktikanten, Diplomanden, Absolventen und Young Professionals

Stuttgart Sommersemester 2010

DIEHL
www.diehl.de



Wissen ist der Schlüssel zum Erfolg

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

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

Ihr Wissen und Ihre Ideen passen zu SKF?
Erleben Sie

The Power of Knowledge Engineering

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

SKF[®]



Jobs for students!

Liebe Leserinnen und Leser,

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

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

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

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

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

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

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

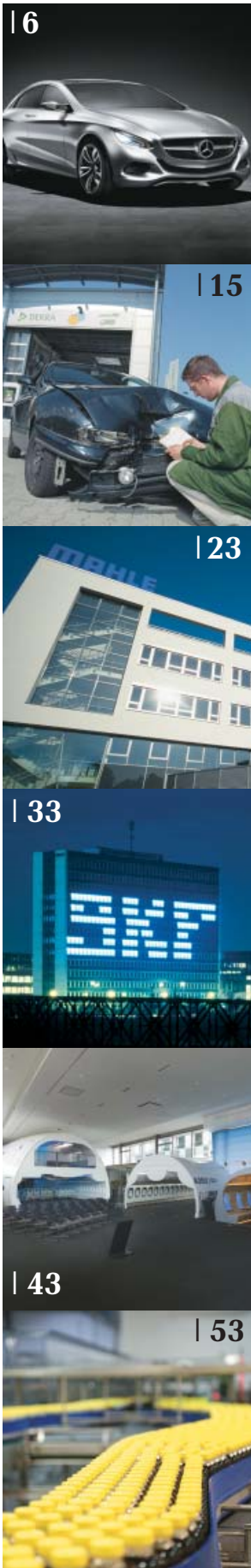
Wir bedanken uns bei unseren Kooperationspartnern bonding, AIESEC, btS, den Racing-Teams der Formula Student, Formula Student Germany e.V., Jobsuma, Teach First Deutschland, Campus-Service, alumni-clubs.net, Deutsche Bildung, MSW & Partner, dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) und nicht zuletzt den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

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

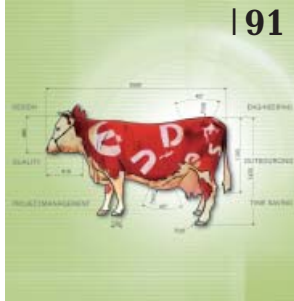
Den Unternehmen dieser Ausgabe möchten wir für ihr Vertrauen danken und wünschen Ihnen viele passende Bewerber/innen!

Ihre
Heike Groß
campushunter®.de





**Henkel –
Top Arbeitgeber Platz 1**



- 1 | Editorial**
- 4 | Firmen auf einen Blick**
Wer sucht wen?
- 6 | Daimler**
Fahrspaß ohne Emissionen bei Mercedes-Benz
Von der Forschung in die Serie
- 11 | VDI / FSE**
Studenten konstruieren erstmals Elektro-Rennwagen
- 12 | Rennteam Uni Stuttgart**
Ein neues Team beginnt!
- 14 | GreenTeam Uni Stuttgart**
Uni Stuttgart konstruiert seinen ersten Elektro-Rennwagen
- 15 | DEKRA Automobil GmbH**
Kfz-Sachverständiger – eine Aufgabe mit Zukunft
- 19 | DEKRA Gewinnspiel**
- 20 | Rennstall Esslingen**
Der Rennstall Esslingen geht bei
Formula Student in die dritte Saison
- 23 | MAHLE**
Traineeprogramm mit internationalem Fokus
- 27 | DHBW Engineering Stuttgart e. V.**
Ein neuer Rennwagen,
ein neues Team und ein neuer Name
- 29 | FSG Inside**
Die Ehrenamtlichen und ihre Motivation
- 33 | SKF GmbH**
Wissen bewegt die Welt
- 38 | campushunter®.de Interview
/A/S/I/ Wirtschaftsberatung AG**
Bewerben mit Erfolg als Ingenieur
- 40 | HAWtech**
Neue Initiative zur Förderung der Studierendenmobilität
- 42 | trendence**
Was denken deutsche Absolventen?
- 43 | Diehl-Gruppe**
Gemeinsam zu neuen Horzonten...
Entdecken Sie DIEHL
- 47 | bonding-studenteninitiative e.V.**
Deutschland und Europa warten nur auf dich!
- 48 | campushunter®.de
Reportage**
Speeddating mit bonding –
schnelles Kennenlernen mal ganz anders
- 50 | Absolventa**
Denglisch im Berufsalltag
- 53 | Krones AG**
Vom Handwerksbetrieb zum Weltmarktführer

- 57 | AIESEC e.V.**
AIESEC Lokalkomitee Stuttgart & Hohenheim
- 58 | AIESEC e. V.**
„SAM“ und „NKK“ ... die AIESEC Konferenzen
- 60 | CRF Top Arbeitgeber 2010**
Navigationhilfe beim Start ins Berufsleben
- 61 | Henkel**
Darauf sind wir stolz
- 63 | Karrieretipps**
Erste Hilfe für das Vorstellungsgespräch
- 64 | AKAD Stuttgart**
„Just call me Bob“
- 66 | NovaTec –
campushunter®.de / Reportage**
Vielseitige ITler haben vielseitige Möglichkeiten
- 71 | Trends aus der Informatik**
iTunes, iPhone Apps und die RWTH
- 72 | Hochschule Reutlingen**
campus news
- 73 | Innovations Software Technology
GmbH, Bosch Group**
Wir wollen weiter wachsen ... mit guten Mitarbeitern!
- 77 | Nandine Meyden**
Casual-Friday – was soll das nur heißen?
- 78 | Universität Stuttgart**
Wie sieht die Stadt der Zukunft aus?
- 81 | Karrieretipps**
Ohne Panik ins Assessment Center
- 82 | DHBW Stuttgart**
campus news
- 83 | Voith AG**
ein ideales Umfeld für kluge und kreative Köpfe
- 87 | Universität Hohenheim**
Arbeitsmarktchancen trotz Krise?
- 88 | Biotechnologische
Studenteninitiative e.V. (btS)**
Algen – Das Grüne Gold
- 90 | Hochschule für Technik Stuttgart**
home+ – Richtfest für ein Plusenergiehaus
- 91 | EnDes Engineering und Design GmbH**
- 94 | Teach First Deutschland**
Lehrer werden wollt' ich nie! Aber Fellow?
- 96 | Dräger**
Technik für das Leben

Impressum

campushunter.de[®]

Regionalausgabe Stuttgart

ISSN 1866-718X

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: © Stuttgart-Marketing GmbH

4 | Firmen auf einen Blick

| | DAIMLER | DEKRA | DIEHL | Dräger | EnDes ENGINEERING und DESIGN | Henkel <i>A Good Life is a Friend</i> |
|---|----------|--------------|-----------|-----------|---------------------------------|--|
| Antriebstechnik: | ✓ | | | ✓ | ✓ | |
| Architektur: | ✓ | | | ✓ | | |
| Bauingenieurwesen: | ✓ | | | ✓ | | |
| Bergbau: | | | | | | |
| Betriebswirtschaft allgemein: | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Biologie/Biochtechnologie: | | | | ✓ | | |
| Chemie: | ✓ | | | ✓ | | |
| Chemie.-Ing. Verf.-Technik: | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Elektrotechnik: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Energietechnik: | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Fahrzeugtechnik: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Feinwerktechnik: | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Geistes- und Soz. Wissensch. : | ✓ | | | ✓ | | |
| Geowissenschaften: | | | | | | |
| Informatik: | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Ingenieurwissenschaften allgem. : | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Jura: | ✓ | | | ✓ | | |
| Kerntechnik: | | | | | | |
| Kommunikationswissenschaften: | ✓ | | | ✓ | | |
| Konstruktionstechnik: | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Lebensmitteltechnologie: | | | | | | |
| Luft- und Raumfahrttechnik: | ✓ | | ✓ | | | |
| Maschinenbau: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Mechatronik: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Medientechnik: | ✓ | | | ✓ | | ✓ |
| Mess- und Regeltechnik: | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Mathematik: | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Medizin/Pharma: | | | | | ✓ | |
| Mikroelektronik: | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Nachrichtentechnik: | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Naturwissenschaften: | ✓ | | | ✓ | | ✓ |
| Optik: | | | ✓ | ✓ | | |
| Papiertechnik: | | | | | | |
| Physik: | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Rechtswissenschaften: | ✓ | | | ✓ | | |
| Schiffstechnik: | | | | | | |
| Technische Redaktion: | ✓ | | | ✓ | | |
| Textiltechnik: | ✓ | | ✓ | | | |
| Verkehrswissenschaften: | | | | | | |
| Versorgungstechnik: | ✓ | | | ✓ | | |
| Wirtschaftsingenieurwesen: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Wirtschaftswissenschaften: | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Sonstige: | | | | | | |
| Praktikantenstellen: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Diplom- Doktorarbeiten: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Duales Studium: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Trainee-Programme: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Direkteinstieg: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Auszubildende: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Nichtakademisches Fachpersonal: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Werkstudenten: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Kontaktaufnahmen: | | | | | | |
| schriftlich (Kontaktaufnahme, Anschreiben): | | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| telefonisch: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| E-Mail und Internet: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Anzeige Seite | 9 | 17/U4 | 45 | U3 | 91 | 61 |

| |  |  |  |  |  |  |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Antriebstechnik: | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Architektur: | | | | | | |
| Bauingenieurwesen: | | ✓ | | | | |
| Bergbau: | | | | | | |
| Betriebswirtschaft allgemein: | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Biologie/Biochtechnologie: | | ✓ | | | | |
| Chemie: | | | | | | |
| Chemie.-Ing. Verf.-Technik: | | ✓ | | | | ✓ |
| Elektrotechnik: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Energietechnik: | | ✓ | | | | ✓ |
| Fahrzeugtechnik: | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Feinwerktechnik: | | | ✓ | | | ✓ |
| Geistes- und Soz. Wissensch. : | | ✓ | ✓ | | | |
| Geowissenschaften: | | | | | | |
| Informatik: | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| Ingenieurwissenschaften allgem. : | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Jura: | | | | | | |
| Kerntechnik: | | | | | | |
| Kommunikationswissenschaften: | | ✓ | | | | |
| Konstruktionstechnik: | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Lebensmitteltechnologie: | | ✓ | | | | |
| Luft- und Raumfahrttechnik: | | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Maschinenbau: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Mechatronik: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Medientechnik: | | | | | | |
| Mess- und Regeltechnik: | | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Mathematik: | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| Medizin/Pharma: | | | | | | |
| Mikroelektronik: | | | | | | |
| Nachrichtentechnik: | | ✓ | | | | |
| Naturwissenschaften: | | ✓ | | | | ✓ |
| Optik: | | | | | | |
| Papiertechnik: | | | | | | ✓ |
| Physik: | | ✓ | | | | ✓ |
| Rechtswissenschaften: | | | | | | |
| Schiffstechnik: | | | | | | ✓ |
| Technische Redaktion: | | ✓ | | | | |
| Textiltechnik: | | | | | | ✓ |
| Verkehrswissenschaften: | | | | | | |
| Versorgungstechnik: | | ✓ | | | | ✓ |
| Wirtschaftsingenieurwesen: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Wirtschaftswissenschaften: | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Sonstige: | | | | | | |
| Praktikantenstellen: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Diplom- Doktorarbeiten: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Duales Studium: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Trainee-Programme: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Direkteinstieg: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Auszubildende: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Nichtakademisches Fachpersonal: | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Werkstudenten: | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| Kontaktaufnahmen: | | | | | | |
| schriftlich (Kontaktaufnahme, Anschreiben): | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| telefonisch: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| E-Mail und Internet: | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Anzeige Seite | 75 | 55 | 25 | 69 | 35/U2 | 85 |



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

DAIMLER

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

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

Erfolgreiche Pionierarbeit: Von der Forschung in die Serie

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

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



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

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

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

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

Technische Daten Mercedes-Benz F 800 Style

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

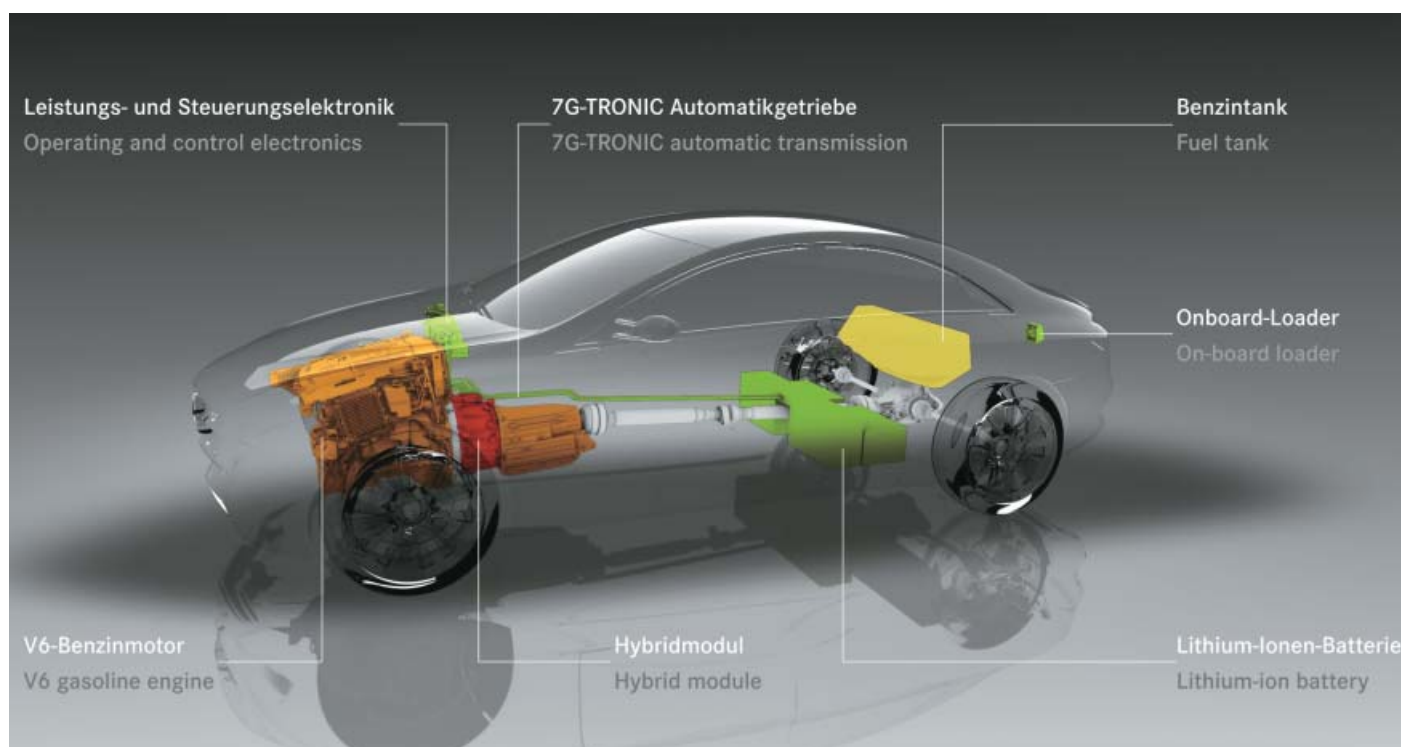
F 800 Style mit Plug-in-Hybrid

Die wichtigsten Daten und Fahrleistungswerte:

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

Benzin-Hybridantrieb

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Grafische Reichweiten- anzeige im Elektromodus

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

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

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

Wir freuen uns auf Sie.

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

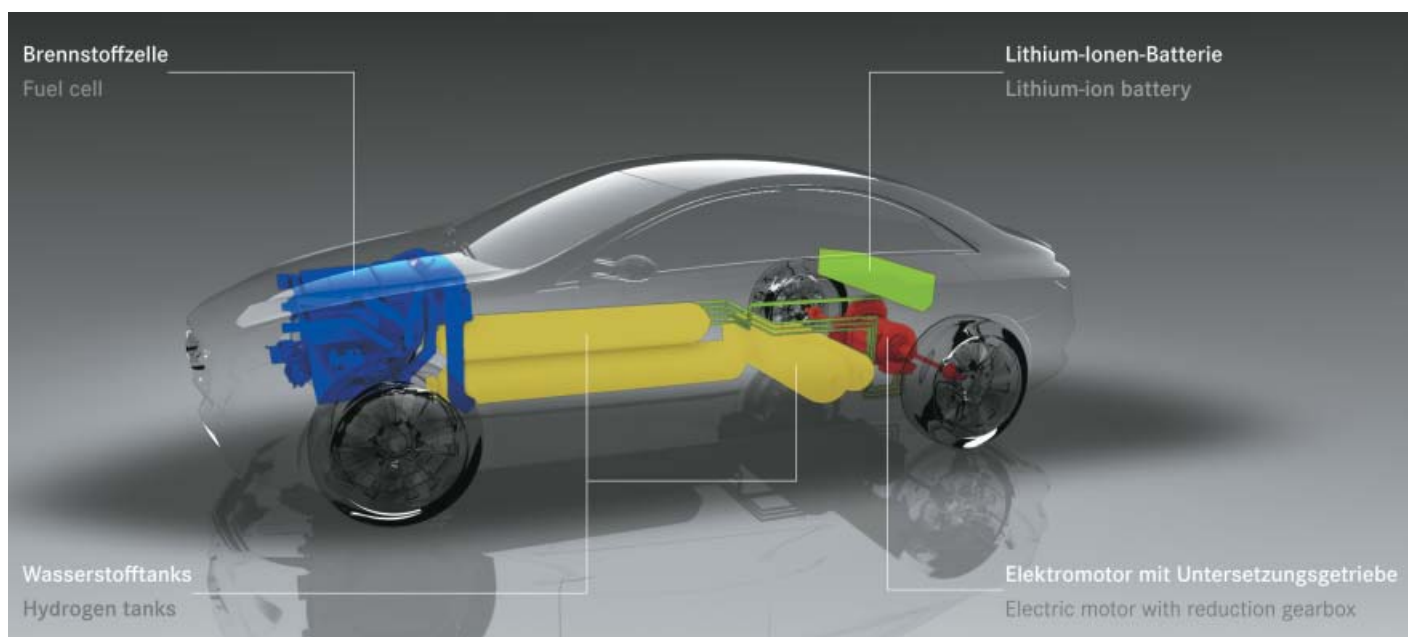
Brennstoffzellenantrieb

Größenangaben wie bei Hybridantrieb

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

*Elektronisch abgeregelt

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





Lösungen für die Zukunft finden. Mit Ihnen.

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

Jetzt bewerben unter:
www.career.daimler.com

DAIMLER

Ansprechpartner
Daimler
Recruiting Services

Telefon/Fax
Telefon:
+ 49 711 17-90666

E-Mail
job.career@daimler.de

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

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

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

**Angebote für
StudentInnen
Praktika?**
Ja

Abschlussarbeiten?
Ja

Duales Studium?
Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche
Automobilindustrie

■ Gesuchte Fachrichtungen

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

■ Produkte und Dienstleistungen

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

■ Anzahl der Standorte

Konzernzentrale in Stuttgart, Deutschland
Standorte und Geschäftsbereiche weltweit.

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

256.400 weltweit (162.600 in Deutschland)
Stand 31.12.2009

■ Jahresumsatz

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

■ Einsatzmöglichkeiten

In allen Unternehmensbereichen möglich

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

■ Auslandstätigkeit

möglich

■ Warum bei Daimler bewerben?

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

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent



■ Sonstige Angaben

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

Weltpremiere: Studenten konstruieren erstmalig Elektrorennwagen



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

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

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

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



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

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

(Düsseldorf, 08.02.2010)

Mehr Informationen und Bilder:

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

Ein neues Team beginnt!

Wenn 40 Studentinnen und Studenten zusammen ins Allgäu fahren, dann klingt das nach jeder Menge Spaß - Das war's auch! Mit welchem Motiv? Damit Worte wie Teamfähigkeit und Zusammenhalt keine leeren Worthülsen bleiben.



➤ Also starteten wir, das Stuttgarter Renn-
team, zu einem Teambuilding-Wochenende ins
Alpenvorland. Nun möchte man meinen, eine
Gruppe von Fahrzeugingenieuren sei fähig, in
einer Kolonne zu fahren. Irrtum.

Lektion 1: Man muss lernen, zusammen zu halten.

Dass das Wandern auch des Ingenieurs
Lust sein kann, blieb vielen zwar noch eine
fremde Erfahrung, doch konnten wir zumindest
bei den Stadtkindern einen Erfolg erzielen. Wer
glaubte, dass das Geräusch spritzenden Kraft-
stoffs aus den Injektoren der schönste Klang
auf Gottes Erden sei, wurde eines Besseren
belehrt. Der faszinierende Vorgang einer Kuh,
wie sie ihre Notdurft verrichtete, versetzte
doch den ein oder anderen in Erstaunen. Die
Natur, wie Gott sie schuf.

Kreatives Arbeiten

Etwas von A bis Z zu erschaffen, das ist
eine Aufgabe, die unser Team zu Hause in
Stuttgart dann selbst in Angriff nehmen durfte.
Die Entstehung des Gesamtfahrzeugs untertei-

len wir dabei in einzelne Arbeitspakete. Von
der Ausarbeitung eines stimmigen Konzepts,
über die Konstruktion der Bauteile bis hin zur
Fertigung. Somit erfährt jedes Teammitglied ein
weites Spektrum an Möglichkeiten zur Entfal-
tung der individuellen Kreativität. Frei nach
dem Motto „Es gibt immer was zu tun!“ pack-
ten wir es also auch diese Saison an. Wir sind
ein bunter Haufen, der sich aus zwei Dritteln
neuer Mitglieder und einem Drittel alter Renn-
team-Hasen zusammensetzt. Auf die, welche
schon länger dabei sind, kam die Herausforde-
rung zu, angesammelte Erfahrungen und
vorhandenes Wissen weiterzugeben, ohne
nach Lehrmeister zu klingen.

Lektion 2: Gemein- sam können wir es schaffen.

Aber das war mit jeder Menge Arbeit ver-
bunden, wie man sich denken kann. Doch,
dass es der Spaß an der Arbeit ist, der uns
jeden Morgen um sieben auf der Matte stehen
lässt, ist nachzuvollziehen. Wenn man
zwischen Oktober und Dezember in den CAD-
Pool unserer Uni blickte, sah man tagaus tag-
ein gut zwei Dutzend motivierte Studenten vor

den Rechnern sitzen und wie gebannt auf die
Bildschirme blicken, auf denen die virtuellen
Bauteile nach und nach Gestalt annahmen.
Dieses Gefühl, etwas von Grund auf zu gestal-
ten, ist eine absolut einzigartige Erfahrung. Es
ist, als wäre man von Beginn an mit dem
Projekt und dem Auto verwurzelt. Und voller
Stolz blickten wir am Ende des Jahres auf ein
detailliertes CAD-Modell.

War bis dahin der Alltag von Package-
Untersuchen, fertigungstechnischen Änderun-
gen, Kinematik-Untersuchungen und FE-Bere-
chnungen bestimmt, so konnten wir den
Jahreswechsel wohlverdient mit ein paar freien
Tagen ausklingen lassen. Da dieser Artikel aber
nicht von Urlaubsgeschichten auf Mallorca
oder Madeira handeln soll, schnell zurück zur
spannenden Zeit nach den Weihnachtsferien.

Ein Auto entsteht

Das Jahr 2010 begann für uns mit der
Fertigung. Einzigartig ist, dass wir unsere
gemachten Konstruktionen auch selbst umset-



zen und realisieren können. Bei uns im Renn- team ist viel Platz für die eigene Kreativität und dafür, eigene Erfahrungen zu sammeln und hin und wieder die Grenzen der Zeit und Machbar- keit zu erfahren. Was nützt es, Vorlesungen zum Thema Verbrennungsmotoren zu hören, wenn man nie selbst die Möglichkeit hat, einen Motor zu applizieren? Richtig. Seien wir ehrlich: Das Projekt dient einem Konstruk- tionswettbewerb. Dementsprechend stehen das Lernen und das Anwenden von Studien- inhalten im Vordergrund.

Wie bei einem richtigen Kleinunternehmen (manchmal auch eher Familienunternehmen) gibt es auch bei uns verschiedene Fachrich-



tungen, die zusammen arbeiten. Die da wären: Technische Kybernetik, Physik, Mathematik, Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Luft- und Raumfahrttechnik, Werkstoffwissenschaften, BWL (technisch orientiert), Verfahrenstechnik, Technologiemanagement, Design und Elektro- technik. Dieses geballte Wissen wird in einem gemeinsamen Projekt vereint.

Der Neue, der F0711-5

Was unser Baby vom letzten unterscheidet? Viele Verbesserungen und Weiterentwick- lungen sollen auch in der neuen Saison wieder zum Erfolg beitragen. Als erstes lassen sich an dieser Stelle die selbst gefertigten Felgen aus Kohlefaser nennen, die neben dem eigens entwickelten Vierganggetriebe eine absolute Neuheit darstellen. Auch wir hatten natürlich den Anspruch, den Motor immer noch sprit- sparender und leistungsfähiger zu gestalten. Weiteres Highlight ist zudem ein leistungsfä- higeres Elektroniksystem mit Datenbus sowie unser selbstgebautes Monocoque, das wir in diesem Jahr noch gezielter an die Bedingun- gen der Wettbewerbe anpassen konnten. Was unser Geheimnis ist? Na wenn es eins gibt, dann wird es natürlich nicht verraten. Zu- sammenfassend kann somit gesagt werden, dass alle Bauteile im Vergleich zum Vorgänger- modell verbessern werden konnten.

Lektion 3: Hinterfrage alles, auch das, was schon gut war.

Das ging natürlich nicht ohne die Hilfe unserer Sponsoren. Mag die Wirtschaftskrise auch die in Stuttgart heimische Automobil- branche getroffen haben, auf dem abgelegenen Campus war sie glücklicherweise nur in abgeschwächter Form zu bemerken. Die Kurz- arbeit in den Firmen, bei denen wir Studenten die konstruierten Teile zum Einen selbst herstellten, zum Anderen herstellen ließen, erschwerte allerdings die Arbeit.

Lektion 4: Gib niemals auf.

Öffentlichkeitsarbeit

Aufgeben? Niemals! Eine Methode, um auf uns aufmerksam zu machen, ist die Arbeit als Studienbotschafter an Schulen in Baden-Württemberg. Im Rahmen Nachwuchsförderung des VDI und des Landes Baden-Württemberg, gehen wir an Schulen in der Region, um für technische Studiengänge – und natürlich die Teilnahme am Rennteam – zu werben. Was das für ein Gefühl ist, wenn einen zwischen zwanzig und hundert jugendliche Augenpaare erwartungsvoll anblicken? Ein großartiges. Bei Messeauftritten, wie zum



Beispiel der Retro Classics im März 2010, konnten wir ebenso den Blick der Öffentlich- keit auf uns lenken und zeigen, was Studenten an den Universitäten zu leisten vermögen. Ger- ne erklärten wir Besuchern, wie unsere alten Boliden entstanden, nach welchem Reglement wir fahren, wie wir strukturiert sind und wie uns das Projekt persönlich weiterbringt.

Lektion 5: Mache deine Sache gut und rede darüber.

Der Sommer 2010

Auf den drei europäischen Wettbewerben in England, Deutschland und Italien wollen wir Stuttgarter dieses Jahr erneut unsere Spuren hinterlassen. Dabei werden auf einem Wettbe- werb nicht nur die fahrdynamischen Qualitäten unseres Rennwagens geprüft, sondern auch das Kostenbewusstsein, die Qualität der techni- schen Lösungen sowie ein Businessplan. All diese Dinge sind Teil der Bewertung und flie- ßen in das Endergebnis ein. Sollte das neue Konzept halten, was es heute verspricht und sich als konkurrenzfähig erweisen, haben wir uns eine Teilnahme an einem Überseewett- bewerb als Saisonabschlussziel gesteckt. ■

Lektion 6: Mache dort weiter, wo du aufgehört hast!

Weitere Informationen

- Gegründet 2005
- Jedes Jahr etwa 35 Teammitglieder, mit ca. 65% Neuzugängen
- Aktuellster Bolide F0711-5
- Weltweit erfolgreichstes Team der Formula Student
- Weitere Infos unter: www.rennteam-stuttgart.de

GREENTEAM Uni Stuttgart

konstruiert seinen ersten Elektro-Rennwagen



» Der internationale Konstruktionswettbewerb der Formula Student hat sich in den vergangenen Jahren einen respektablen Ruf erarbeitet. Bei der deutschen Austragung des Wettbewerbs kommen jährlich mehr als 1.500 Studenten aus der ganzen Welt nach Hockenheim, um ihre selbstkonstruierten und gefertigten Formel-Rennwagen gegeneinander im Wettbewerb zu messen.

So ist es natürlich nicht verwunderlich, dass auch zahlreiche Unternehmen, vor allem aus der heimischen Automobilindustrie, sich bei der Austragung des Wettbewerbs engagieren. Hier finden Sie Kontakt zu Studenten, die nicht nur Theoriewissen im Hörsaal erwerben, sondern mit viel Engagement auch fachbezogenes Projektwissen und Praxiserfahrung sammeln wollen.

Das Event, welches zum fünften Mal in Hockenheim ausgetragen wird, wartet in diesem Jahr mit einer Neuerung auf. Parallel zur Formula Student Germany, dem Wettbewerb für Rennwagen mit Verbrennermotor, wird erstmals auch die Formula Student Electric ausgetragen. Ein Wettbewerb an dem ausschließlich Fahrzeuge mit rein elektrischen Antrieb an den Start gehen.

Teilnehmen wird dabei auch das neu gegründete GreenTeam der Universität Stuttgart. Das Team, welches sich aus ehemaligen Teammitgliedern des erfolgreichen Rennteam Uni Stuttgart und einigen Neueinsteigern zusammensetzt, wird dabei mit dem E0711-1 an den Start gehen.

Der Großteil der Teammitglieder studiert Maschinenbau, Fahrzeug- und Motorentechnik oder Elektrotechnik. Da aber neben konstruktiven Arbeiten auch Aufgaben in den Bereichen Finanzen, Controlling und Marketing anfallen, und für den

Wettbewerb ein Cost Report sowie eine Business Plan Presentation angefertigt werden müssen, sind auch Studenten andere Studienrichtungen gefragt und herzlich willkommen.

Das Auto, mit dem das Team an den Start gehen wird, ist eine Weiterentwicklung des Rennteam-Weltmeisterautos aus dem Jahre 2008. Dabei lag der Schwerpunkt der Arbeit auf der Konzeption, Entwicklung und Konstruktion des neuen elektrischen Antriebs.

Am Rollout, welchen das Team am 28. April erfolgreich absolvieren konnte, durfte sich die Öffentlichkeit das erste Mal ein Bild vom Elektro-Boliden machen. Das Konzept der angehenden Stuttgarter Ingenieure sieht hier einen Antrieb mit zwei modifizierten Elektromotoren der Firma AMK vor, die jeweils eines der beiden Hinterräder antreiben werden. Die Energie für die Motoren liefern dafür mehrere Lithium Polymer Zellen der Firma Enerland aus

Südkorea. Die Gesamtkapazität wird für ein 22km langes Sprintrennen genügen und verlangt den Hochleistungszellen durchaus Spitzenströme von über 200A ab. Die Kombination hunderter von Akkuzellen stellt selbst erfahrene Industriekomplexe vor unbekannte Herausforderungen, denen die motivierten Studenten mit einem selbstentworfenen Batteriemanagementsystem begegnen, welches jede Zelle einzeln überwacht.

Ob das Konzept hält, was sich die Jungingenieure versprechen, wird in den nächsten Wochen ausführlich getestet. Dabei ist die Spannung im Team groß, schließlich konnte man bei der Entwicklung auf keine vorhandenen Daten aufbauen, sondern musste bei Null beginnen. Das Team ist aber zuversichtlich. Im besten Fall soll das Auto nicht nur bei der elektrischen Konkurrenz überzeugen, sondern auch konkurrenzfähige Ergebnisse im Vergleich zu Konstruktionen liefern, die mit herkömmlichen Verbrennermotor unterwegs sind. Wir drücken die Daumen. ■



Weitere Informationen

www.greenteam-stuttgart.de
www.formulastudentelectric.de



Kfz-Sachverständiger – eine Aufgabe mit Zukunft

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

Auf Jungingenieure wartet ein breites Spektrum hochinteressanter Aufgaben.



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

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

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

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

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

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

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



Foto: DEKRA

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

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

Kontinuierliches Wachstum

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

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

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

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

Studienförderung der DEKRA – monatlicher Scheck für Nachwuchingenieure

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



Technischer Partner von Formula Student

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

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

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

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



Foto: campushunter.de

Bring die Welt in Sicherheit!

Komm zu uns ins Team: Werde Prüfenieur/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 **Prüfenieur/in für Prüfwesen und Gutachten**. Zielsicher bilden wir Sie zu einem echten DEKRA Experten aus. Lernen Sie, Fahrzeuge nach § 29 StVZO (Hauptuntersuchung/Sicherheitsprüfung) zu prüfen oder Änderungsabnahmen durchzuführen. Sie werden Unfälle nicht nur begutachten, sondern auch verhindern – durch Ihr Engagement und Fachwissen.

Ihre Qualifikation

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

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

Haben Sie noch Fragen?

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

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen.



www.dekra.de

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

OFFIZIELLER TECHNISCHER PARTNER



Kontakt

DEKRA Automobil GmbH

Ansprechpartner

Stefanie Wolf

Anschrift

Handwerkstr. 15
70565 Stuttgart

Telefon/Fax

Telefon: +49 711 7861-1873

E-Mail

Stefanie.wolf@dekra.com

Internet

www.dekra.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.dekra.de/jobs

Bevorzugte Bewerbungsart(en)

- schriftliche Bewerbung
- E-Mail
- Online

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja, an unseren bundesweiten Niederlassungen

Abschlussarbeiten?

- Ja,
- Diplomarbeit
 - Bachelor

Duales Studium?

Ja, im Bereich Maschinenbau und Mechatronik

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

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

technische und sicherheitsorientierte Dienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

kontinuierlicher Bedarf
Anzahl ca. 150-200 pro Jahr

■ Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik und Mechatronik

■ Produkte und Dienstleistungen

technische und sicherheitsorientierte Dienstleistungen

■ Anzahl der Standorte

über 80 Niederlassungen bundesweit

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

ca. 6.500 MitarbeiterInnen,
Konzern: über 21.000 MitarbeiterInnen

■ Jahresumsatz

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

■ Einsatzmöglichkeiten

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

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

■ Auslandstätigkeit

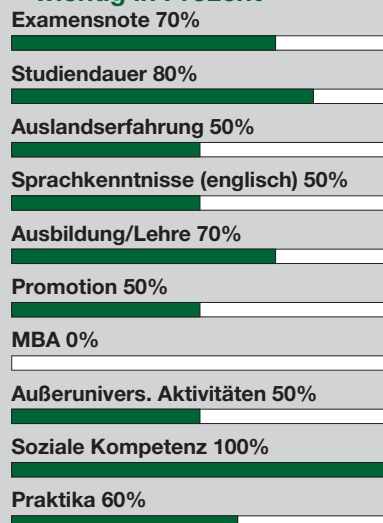
möglich, aber Bewerbung in der Regel direkt über die jeweilige Ausschreibung der Landesgesellschaft

■ Warum bei „DEKRA Automobil“ bewerben?

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

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent



■ Sonstige Angaben

Kfz-Affinität, Teamfähigkeit, Interkulturalität

Du studierst und hast „Benzin im Blut?!“

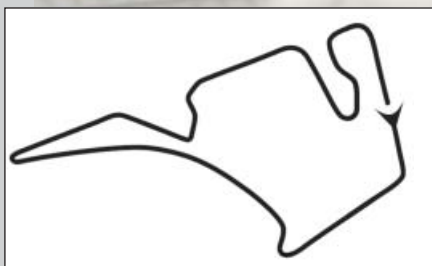
25 VIP Karten zu gewinnen

DTM – Hautnah erleben am

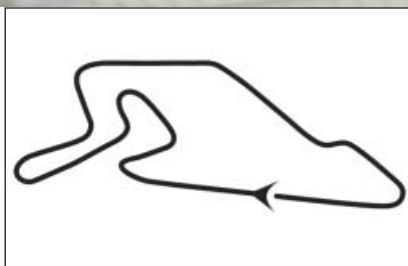
Qualifying-Samstag mit  **DEKRA** Automobil



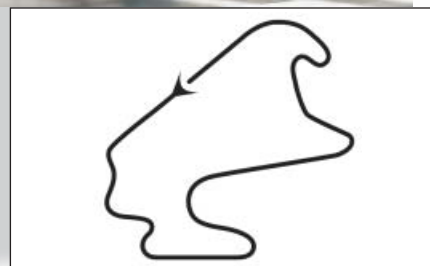
Wähle dein Wunsch-Event



Hockenheimring 16. Oktober 2010
Einsendeschluss 10.9.2010



Nürburgring 7. August 2010
Einsendeschluss 1.7.2010



Eurospeedway Lausitz 5. Juni 2010
Einsendeschluss 5.5.2010

VIP-Inklusivleistungen

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

So kannst du mitmachen:

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

Rechtliche Hinweise

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

Der Rennstall Esslingen geht bei Formula Student in die dritte Saison



» Wir schreiben das Jahr 2010 und der Rennstall Esslingen steht vor der dritten Saison, in welcher er mit einem Rennboliden bei der Formula Student an den Start geht.

Mit der Gründung des Rennstalls im Jahr 2006 legten drei Studenten und der Dekan der Fakultät Fahrzeugtechnik den Grundstein für das heute größte Projekt an der Hochschule Esslingen.

Am 13. Juli wurde der Öffentlichkeit zum ersten Mal ein Rennwagen des Rennstall Esslingen – der **Stallardo '07** – vorgestellt. Damals sollte die Startnummer 13, eine vermeintlich

Unglück verheißende Zahl, trotzdem eine Glückszahl sein mit der das Team des Rennstalls an den Start gegangen ist. Die neue Startnummer 34 des **Stallardo '08** hingegen vermochte uns nichts ins Ziel zu bringen. Zweimal fiel er beim Endurance aus, so dass das große Ziel im Jahr 2009 das Überqueren der Ziellinie darstellte.

Nach erneutem Ausfall in Silverstone und einem Platz 36 in der Gesamtwertung konnten wir in Hockenheim endlich den **Stallardo '09** bei einem Endurance die Ziellinie passieren sehen. Mit Gesamtplatz 11 sprang für uns eine sehr gute Platzierung heraus. Die Krönung der Saison konnten wir allerdings im September 2009 beim Rennen in Varano de' Melegari erreichen. Mit einem guten 10. Platz im Design Event waren wir sehr zufrieden. Ein überragender 2. Platz in der Business Plan Presentation übertraf unsere kühnsten Erwartungen, belohnte und rechtfertigte aber auch die viele Arbeit, die dort investiert wurde. Zum ersten Mal in der Geschichte des Rennstalls können wir zudem einen Sieg in einer Teildisziplin

verkünden: im Skidpad, der liegenden Acht, konnten wir uns Platz 1 sichern. Zudem waren wir im Endurance mit der zweitschnellsten Gesamtzeit unterwegs. All diese kleinen Erfolge summieren sich zu einem überragenden 4. Platz in der Gesamtwertung.

Nach dem äußerst erfolgreichen Jahr 2009 will die Projektleitung, die sowohl aus neuen als auch bereits erfahrenen Projektleitern besteht, an diesen Erfolgen anknüpfen. Mit einem Team aus 89 hoch motivierten Mitgliedern, die an dem Fahrzeug mitwirken, kann der Rennstall Esslingen dieses Ziel erreichen. Dank des vielfältigen Studienangebots an der Hochschule Esslingen stammen die Teammitglieder aus den Fakultäten Betriebswirtschaftslehre, Fahrzeugtechnik, Informationstechnik, Mechatronik und Elektrotechnik und dem Wirtschaftsingenieurwesen. Dies ermöglicht professionelles Arbeiten in den klar strukturierten Verantwortungsbereichen. Sehr starke Unterstützung bekommt das Team rund um den Stallardo von der Hochschule Esslingen und den betreuenden Professoren. ➔

Für diesen Sommer sind vier Events geplant, bei denen wir unseren 22. Platz in der Weltrangliste verteidigen und verbessern wollen.



Foto: © Privat



Foto: © Valentin Angerer, Spezialist für Automobil- und Landschaftsfotografie

Hierfür wird derzeit mit Hochdruck an dem Rennboliden für die neue Saison gearbeitet. Viel Schweiß, Arbeit und Herzblut wird in den **Stallardo '10** gesteckt, um diesen beim Rollout dem Publikum am 06. Mai zu präsentieren.

Als drittbestes deutsches Team hat sich der Rennstall Esslingen hohe Ziele gesteckt. Die größte Herausforderung stellt der Wechsel vom 3-Zylinder Mahle-Motor auf einen 4-Zylinder Motorradmotor (Honda CBR 600).

Um mit unserem **Stallardo '10** an den Start gehen zu können, haben wir uns bereits für die Events in Hockenheim vom 04. bis 08. August 2010, in Melk (Österreich) vom 11. bis 14. August 2010 und in Varano de' Melegari (Italien) vom 03. bis 06. September 2010, erfolgreich registrieren können. Die Registrierung für das Event in Hockenheim erfolgte in Form eines Reglement-Quiz, welches vor der Anmeldung zu absolvieren war. Bei der Registrierung für die Events in Österreich und Italien hat das Prinzip „first come – first serve“ Anwendung gefunden.



Foto: ©Valentin Angerer

Leider haben wir für das Event in Silverstone (15. – 18. Juli 2010, Großbritannien) keine Einladung erhalten. Von den Veranstaltern wurden hierfür nur einzelne Teams eingeladen. Weiter streben wir an, bei dem Event in Győr (Ungarn), vom 19. bis 22. August 2010, mitzumischen, sollte es stattfinden.

Neben der Planung unseres **Stallardo '10** und der Registrierung für die Events ist der Rennstall sehr stolz darauf zum ersten Mal einen Kalender veröffentlicht zu haben. Gelungen ist uns dies zusammen mit dem Fotografen Valentin Angerer (www.valentin-angerer.de), der für die Entstehung der Bilder

und die grafische Umsetzung des Kalenders verantwortlich war. Im Jahr 2010 kann man den **Stallardo '09** bestaunen, der sich auf 12 Bildern von seiner besten Seite zeigt. Dass unser Stolz über unseren ersten Kalender berechtigt ist, beweist auch die Platzierung im 60. Wettbewerb zur Internationalen Kalenderschau. Aus 1.365 eingereichten Kalendern haben wir es unter die 104 nominierten Kalender

geschafft, die in die engere Auswahl der Preisverleihung gekommen sind.

Zum Engagement der Teammitglieder und der Unterstützung der Hochschule Esslingen kann das Team auch in der aktuellen Saison wieder mit der Unterstützung zahlreicher namhafter Sponsoren rechnen und mit einem neuen, optimierten und einzigartigen **Stallardo '10** durchstarten. ■



Foto: ©Valentin Angerer



Foto: ©Valentin Angerer

Neben den Events präsentieren wir unseren Fuhrpark auch bei anderen Terminen:

- o 29.03 - 08.05.2010
Ausstellung bei der
Stadtinformation Esslingen
- o 06.05.2010
Roll-Out **Stallardo '10**
- o 08.05.2010
Tag der offenen Tür an der
Hochschule Esslingen
- o 19.05.2010
Industrietag der Hochschule
Esslingen im Neckarforum
- o 22. - 24.06.2010
Ausstellung unseres **Stallardo '09**
bei der Messe Engine EXPO mit
CD-adapco

Weitere Informationen

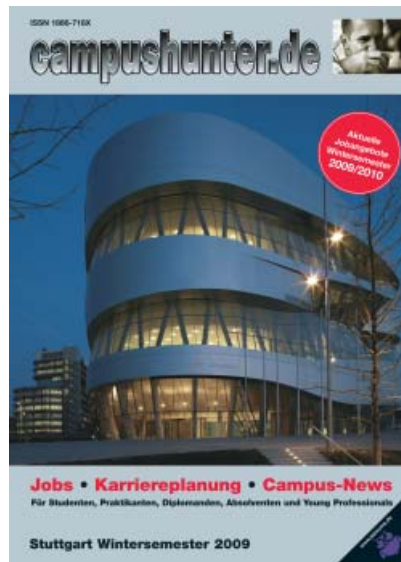
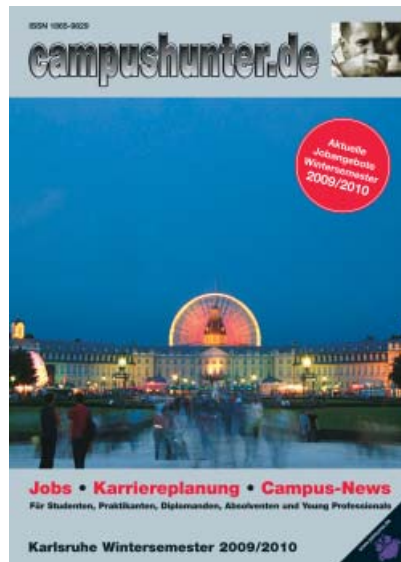
www.rennstall-esslingen.de

campushunter.de



Regional

Wir sind für Sie vor Ort ...



Kontakt Marketingleitung:

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

campushunter®.de ist
ein Verlagsobjekt von

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



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

KOMPAKT

Wir sind für Sie vor Ort ...

MAHLE Traineeprogramm mit internationalem Fokus



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

Willkommen beim Weltmarktführer!

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

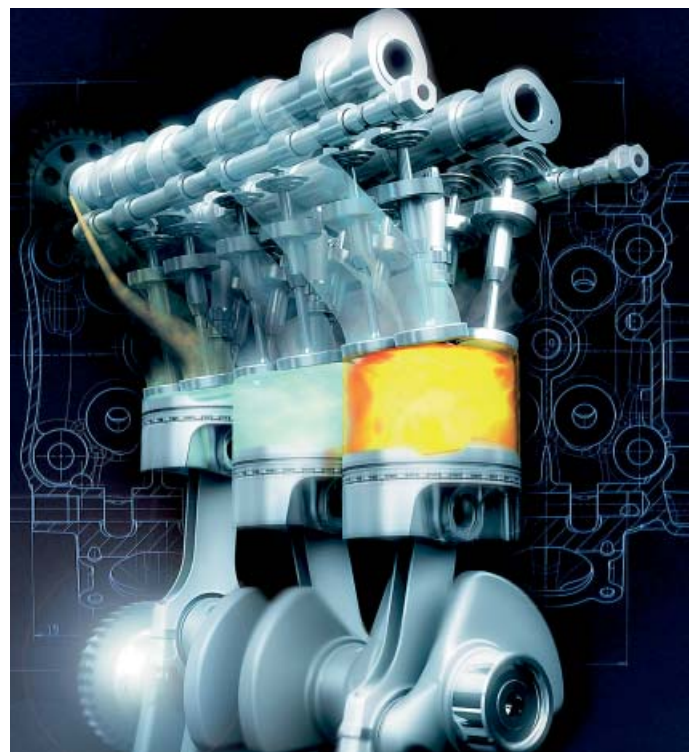
Echte Perspektiven in einem internationalen Netzwerk

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

Ihr Background

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

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



Einstieg zum Aufstieg

Vom Trainee zum Projektingenieur in der Prozesstechnologie bei MAHLE



Sven Wiese entschied sich nach seinem Studium des Technologiemanagements für einen Einstieg bei MAHLE im Rahmen des Internationalen Traineeprogramms. Hier berichtet er über seine Erfahrungen und seine heutige Position als Projektingenieur in der Prozesstechnologie für Ventiltriebkomponenten.

Das Technologiemanagement-Studium mit Schwerpunkt Produktionstechnik habe ich an der Universität Stuttgart und der Pontificia Universidad Católica de Chile absolviert. Meine ersten Erfahrungen in der Automobilindustrie sammelte ich durch Praktika und meine Diplomarbeit.

Bereits damals war MAHLE für mich ein Begriff. Zudem hatte ich von Kommilitonen, die dort ein Praktikum absolviert haben, ein sehr positives Feedback bekommen. So suchte ich nach dem Studium auch auf der MAHLE Homepage gezielt nach einem Traineeprogramm mit guten Entwicklungsmöglichkeiten. Ich wurde schnell fündig, bewarb mich ... und wurde genommen.

Beim Einstieg wurde mir schnell klar: Mein gutes Bauchgefühl hat mich nicht getäuscht. Ich wurde gleich ins Netzwerk der „älteren“ Trainees eingebunden. Zunächst wurde gemeinsam mit meinem Mentor und der Personalentwicklung mein individueller Durchlaufplan mit unterschiedlichen Stationen aufgestellt. Dabei konnte ich auch eigene Wünsche einbringen – ich wollte möglichst viel Werkserfahrung sammeln, da ich nach dem Traineeprogramm in einen Zentralbereich übernommen werden sollte. Im weiteren Verlauf

hatte ich zwei Auslandseinsätze, in Italien und Argentinien. Mit beiden Werken arbeite ich auch heute noch in verschiedenen Projekten zusammen.

Das MAHLE Traineeprogramm zeichnet sich für mich insbesondere durch seine Internationalität und die für jeden Trainee „maßgeschneiderte“ Ausrichtung aus. Von den in den einzelnen Stationen gesammelten Erfahrungen und dem internationalen Netzwerk profitiere ich heute in vielerlei Hinsicht: Die verschiedenen Projekteinsätze erforderten stets eine schnelle Einarbeitung in neue Themen und zumeist auch neue Teams, wodurch ich mich nicht nur fachlich, sondern auch persönlich weiterentwickeln konnte. Besonders viel gebracht hat mir der Auslandseinsatz in einem argentinischen Ventilwerk, wo ich an der Planung einer neuen Fertigungslinie mitarbeitete.

Jetzt geht's dort an die Umsetzung. Die betreue ich heute, nach Abschluss meiner Traineezeit, seitens der zentralen Prozesstechnologie – mit dem Ziel, das globale Produktionskonzept für die Ventilfertigung auch in das argentinische Werk zu implementieren. Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt ist die Mitarbeit bei der Entwicklung von Maschinenkonzepten und Fertigungsstrategien, mit denen trotz des wachsenden Preisdrucks in der Zuliefererindustrie auch zukünftig innovative Produkte wettbewerbsfähig produziert werden können. Geschäftlich bin ich häufig in Südamerika unterwegs, viele technische Fragestellungen klären wir mit unseren internationalen Kollegen aber auch in regelmäßigen Internetkonferenzen.

Mein Tipp für Absolventen: Zeigt eure Begeisterung für Technik und euren persönlichen Leistungsanspruch frei nach dem MAHLE Motto „Driven by performance“. Und macht euch vorab auch schon Gedanken darüber, was ihr von dem Traineeprogramm erwartet ... und was ihr selbst einbringen möchtet.

Mein persönliches Erfolgsrezept: Offenheit, Verlässlichkeit, Integrität und ein gesunder Optimismus.



Hier sehen Sie drei Global Player des internationalen Traineeprogramms bei MAHLE

Vielfältige Einstiegschancen

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

Ihr nächster Schritt zum Karrierestart

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



www.jobs.mahle.com oder bei

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

Wir freuen uns drauf, Sie kennenzulernen.



LEISTUNG IST UNSER ANTRIEB. UND IHRER?

EINE TREIBENDE KRAFT: DER MAHLE DOWNSIZING-MOTOR.

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

MAHLE

Driven by performance

Kontakt

Ansprechpartner

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

Anschrift

Pragstraße 26-46
70376 Stuttgart

Telefon/Fax

Telefon: 0711-501 0

Internet

www.mahle.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.jobs.mahle.com

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

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

Angebote für StudentInnen Praktika?

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

Diplomarbeit/Abschlussarbeiten?

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

Duales Studium? Ja,

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

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

Allgemeine Informationen

Branche

Automobilzulieferer

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

v. a. Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen

Produkte und Dienstleistungen

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

Anzahl der Standorte

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

Anzahl der MitarbeiterInnen

Rund 45.000 engagierte Mitarbeiter (2008)

Jahresumsatz

In 2008 5 Mrd. EURO

Einsatzmöglichkeiten

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

Einstiegsprogramme

Internationales Traineeprogramm, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Je nach Bedarf jederzeit

Auslandstätigkeit

Während des Internationalen Traineeprogramms ist ein Auslandsaufenthalt sogar vorgesehen.

Einstiegsgehalt für Absolventen

branchenüblich

Warum bei Mahle bewerben?

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

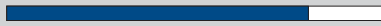
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

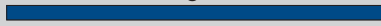
Examensnote 80%



Studiendauer 80%



Auslandserfahrung 100%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 20%



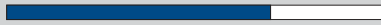
Promotion 10%



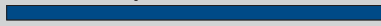
MBA 20%



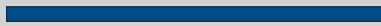
Außerunivers. Aktivitäten 70%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 100%



Sonstige Angaben

Für das Internationale Traineeprogramm bringen Sie außerdem mit:

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

Ein neuer Rennwagen, ein neues Team und ein neuer Name



» Aus dem letztjährigen Newcomerteam BA Engineering wurde DHBW Engineering. Mit dem Start der Rennsaison 2010 wurde das Formula Student Team in "DHBW Engineering Stuttgart e.V." umbenannt. Der Hintergrund ist die Umwandlung der ehemaligen Berufsakademie Baden-Württemberg in die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) und die enge Verbundenheit des Teams zur Hochschule. Nicht nur die erste Rennsaison ist erfolgreich

abgeschlossen, auch das Studium vieler Teammitglieder. Auf der anderen Seite gibt es viele neue rennsportbegeisterte DHBW - Studenten die nun auch mitmachen wollen. Das derzeitige 42-köpfige Team entwickelt im Moment seinen zweiten Rennwagen. „Leichtigkeit soll uns zum Ziel führen, das ist der Leitsatz dieser Saison“ sagt Andre Ebel, der neue Projektleiter des DHBW Engineering Teams. Das Ziel dieser Saison ist eine Gewichtsersparnis von 20% im

Vergleich zum Erstjahreswagen. Um das zu erreichen, liegt das Hauptaugenmerk bei der Entwicklung des Rennwagens in der Optimierung und Verbesserung im Detail. Erreicht wird dies Dank der Mischung von alten und neuen Teammitgliedern, so fließen innovative Ideen und bestehendes Wissen in die Konstruktion des Boliden. Auch in den einzelnen Teams Antrieb, Fahrwerk, Rahmen, Elektronik und Organisation wurden die Aufgaben neu verteilt. Um das neue Team und seine Ziele besser kennen zu lernen wurden die fünf Teamleiter interviewt:



ANTRIEB, Alexander Spies

Welche innovativen Ideen hat sich das Antriebsteam für diese Saison einfallen lassen?

Der Antriebsstrang soll dieses Jahr nicht als Kettentrieb, sondern als Riementrieb ausgeführt werden. Neben einer deutlichen Gewichtsersparnis ist der höhere Wirkungsgrad ein weiterer Vorteil des Riementriebs. Des Weiteren sollen auf Grund der guten Erfahrungen mit der DLC-Beschichtung weitere Komponenten beschichtet werden, um die Reibleistung des Motors weiter zu verringern.

Was sind die Ziele dieser Saison?

Diese Saison soll ein Motor sowie Antriebsstrang entwickelt werden, der vor allem auf Zuverlässigkeit ausgelegt ist. Somit soll die Gefahr eines Ausscheidens aufgrund von einem technischen Defekt wie letzte Saison in Hockenheim vermieden werden. Dennoch soll auch die Leistung im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden.

Worauf bist du in deinem Team ganz besonders stolz?

Besonders hervorzuheben ist die gute Stimmung im Antriebsteam. Trotz einer enormen Arbeitsbelastung neben Studium und Arbeit sind die Mitglieder mit Leidenschaft an ihrer Aufgabe und setzen sich für das Gelingen des Projektes ein.



RAHMEN, Matthias Kempfer

Welches Design erwartet uns bei dem neuen Rennwagen?

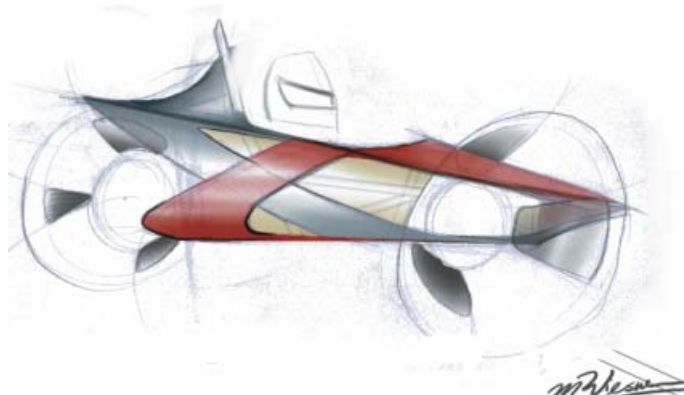
Für unseren diesjährigen Boliden haben wir uns ein Schmankerl ausgedacht. Das Konzept beruht dabei wieder auf der Basaltfaser, allerdings werden wir mit einer Innovation Neuland betreten. Das Design orientiert sich dabei stark an dem Leitspruch der Saison „Leichtigkeit soll uns zum Ziel führen“

Was ist die größte Herausforderung für dich und dein Team?

Angesichts personeller Engpässe die Aufgaben innerhalb der Zeit und mit der geforderten Qualität abzuliefern.

Was möchtest du besser machen im Vergleich zur letzten Saison?

Neben dem Erreichen der Gewichtsziele vor allem die Einhaltung der Termine, was uns letztes Jahr nicht ganz so gut gelungen ist.





FAHRWERK, Erik Münstermann

Das Fahrwerk bestimmt die Fahreigenschaften des Rennwagens grundlegend; wirst du als Experte den Boliden fahren?

Derzeitig steht noch nicht zu 100% fest, welche Fahrer unseren Boliden über die Rennstrecke jagen dürfen. Meiner Meinung nach ist es aber wichtig, dass die Konstrukteure eine Rückmeldung bekommen, ob ihre Entwicklungen sich genau so verhalten wie sie es sich gedacht haben. Dafür ist im Bereich Fahrwerk aber nicht unbedingt notwendig, dass der Konstrukteur selbst den Boliden fährt. Mit Hilfe von Beschleunigungssensoren, Linearpotentiometer und Bremsdrucksensoren ist eine Auswertung des Fahrverhaltens des Fahrzeuges möglich, ohne sich im Fahrzeug zu befinden. Da ich allerdings auch nächste Saison das Team unterstützen möchte, wäre es schön, wenn ich eine Vergleichsmöglichkeit für den Boliden der Saison 2010/2011 hätte und würde mir daher wünschen unseren diesjährigen Rennwagen fahren zu dürfen.

Was ist die größte Herausforderung für dich und dein Team?

Leider sind zum Ende der letzten Saison hin alle Mitglieder des letztjährigen Fahrwerksteams, auf Grund ihres Studiumsabschluss, aus dem Team ausgeschieden. Die neuen Mitglieder des Teams mussten sich also von Grund auf neu in die Materie einarbeiten. Dies bedarf viel Zeit und da die bekanntlich sehr knapp ist, stellt es die größte Herausforderung für unser Team dar.

Worauf bist du im Fahrwerksteam ganz besonders stolz?

Ganz besonders stolz bin ich auf die gute und enge Zusammenarbeit in meinem Team. Es sind stets alle Teammitglieder für einander da. Wenn jemand an einer Stelle hängt, kann er sich immer an seine Teamkollegen wenden und um Hilfe fragen und bekommt meist immer einen Lösungsvorschlag. Technisch gesehen bin ich vor allem auf die Kombination aus altbewährtem und neuen Entwicklungen stolz.



Näheres unter:

www.dhbw-engineering.de



ORGANISATION, Sabina Siegle

Wie werdet Ihr den letztjährigen Erfolg des 1. Platz der Business Plan Presentation dieses Jahr in Hockenheim noch toppen?

Wir wollen es diesmal schaffen, in allen statischen Disziplinen auf den vorderen Rängen zu landen. Wenn wir dann den Erfolg vom letzten Jahr in der Business Plan Presentation nochmals schaffen könnten, wäre das natürlich klasse.

Wie gestaltet sich die Sponsorensuche in Zeiten der Wirtschaftskrise?

Zurzeit gestaltet es sich recht schwierig für uns. Viele Unternehmen überlegen es sich sehr genau, ob sie uns unterstützen möchten oder nicht. Wir haben es aber trotzdem geschafft, schon einige Sponsoren an Board zu holen.

Wie schafft Ihr es eure Mitglieder zu motivieren und Neue zu finden?

Das ist bei uns im Team Organisation nicht immer so einfach. Wenn man etwas erledigt hat, hat man kein fertiges Bauteil in der Hand, das man vorzeigen kann. Uns motivieren das Voranschreiten des Rennwagenbaus und das positive Feedback der Öffentlichkeit und des eigenen Teams. Neue Mitglieder finden wir durch unseren regelmäßig veranstalteten Tag der offenen Tür. Dabei laden wir die neuen Studenten in unsere Werkstatt ein um Ihnen unser Projekt vorzustellen und Sie dafür zu begeistern.



ELEKTRONIK, Armin Failenschmid

Ca. 250 Meter Kabel im letzten Rennwagen, ist es schwer da den Überblick zu behalten?

Es kann schon mal passieren, dass nicht sofort klar ist, welches Kabel wohin gehört. Deswegen haben wir uns eine Übersichtstabelle gemacht und jedes Kabel bekommt eine andere Farbe, damit man sich später gut zu Recht findet. Und ich kann schon mal verraten, dass wir dieses Jahr weniger als 250 Meter verlegen werden.

Was sind die Ziele dieser Saison?

Die wichtigsten Ziele sind die Neugestaltung des Energiemanagements und der Umbau des Schaltaktuators von pneumatischer auf elektrische Ansteuerung. Dadurch möchten wir das Gewicht der Batterie deutlich reduzieren und die Schaltvorgänge verkürzen.

Worauf bist du im Elektronikteam ganz besonders stolz?

Ich bin stolz darauf, dass die Teammitglieder nicht nur Aufgaben im Elektronikbereich sondern auch darüber hinaus übernehmen. So trifft man die Elektrotechniker auch an der Drehbank und beim Motoraufbau.

FSG Inside



Foto: campushunter.de

Die Ehrenamtlichen und ihre Motivation

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



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



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

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



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



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

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



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

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



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

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



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

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



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



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



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

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



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



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

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



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

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



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

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



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

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



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



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

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



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



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

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



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



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

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



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





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



Vollrath: 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?



Vollrath: 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



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, www.skf.com



SKF Wissen bewegt die Welt

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

Studenteneinsätze, Abschlussarbeiten, Trainee-Programm, Direkteinstieg

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

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

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

Interessiert?

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

SKF GmbH
Susanne Braun
Personalmarketing

Für Fragen:

Tel. 09721/56-2541

Weitere Infos: www.skf.com

Come on board to equip the world with SKF knowledge.



Kontakt

Ansprechpartner

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

Anschrift

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

Telefon/Fax

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

E-Mail

für Fragen
personalmarketing@skf.com

Internet

www.www.skf.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.skf.de → Karriereforum

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

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

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

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja

Diplomarbeit? Abschlussarbeiten?

Ja

Promotion?

Ja

Duales Studium?

Ja

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Zulieferer für Maschinenbau und
Automobilindustrie, Industriedienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

kontinuierlicher Bedarf

■ Gesuchte Fachrichtungen

allg. Maschinenbau, Mechatronik,
Wirtschaftsingenieurwesen.

■ Produkte und Dienstleistungen

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

■ Anzahl der Standorte

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

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

weltweit: ca. 41.200, Deutschland: 6.400

■ Jahresumsatz

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

■ Einsatzmöglichkeiten

Anwendungsingenieure

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

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

■ Auslandstätigkeit

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

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

nach Tarif (Metall)
entsprechend Qualifikation
und Berufserfahrung

■ Warum bei SKF bewerben?

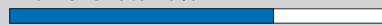
Die Möglichkeiten, die SKF bietet, können
Außenstehende nur schwer einschätzen.
Die schwedische Unternehmenskultur
ermöglicht herausfordernde Aufgaben in
einem offenen Umfeld mit flachen
Hierarchien und weltweiter Kommunikation.

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

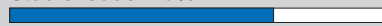
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

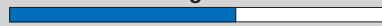
Examensnote 70%



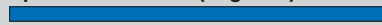
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 60%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 40%



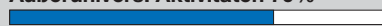
Promotion 20%



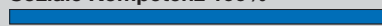
MBA 50%



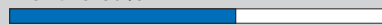
Außerunivers. Aktivitäten 70%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 60%



■ Sonstige Angaben

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

Jobwüste?
Komm zur Oase!



20. Firmenkontaktmesse

1. & 2. Juni 2010 – 9:30 bis 16:00 Uhr

Universität Stuttgart, Campus Vaihingen

KOSTENLOS
von Studenten
für Studenten

Bewerben mit Erfolg als Ingenieur

campushunter®.de im Gespräch
mit Dirk Albrecht



campushunter.de

Wir waren für Sie vor Ort ...



Dirk Albrecht
/A/S/I/ Wirtschaftsberatung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Neue Initiative zur Förderung der Studierendenmobilität

HAWtech beschließt gegenseitiges Austauschsemester

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

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

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

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



Starke Regionen, starke Hochschulen – Interessen verbinden

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

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

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

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

Die Resonanz der Studierenden auf das Angebot ist sehr positiv.



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

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



<http://www.hawtech.de>

Was denken deutsche Absolventen?

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

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

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

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



Ich mache mir keine Sorgen über meine zukünftige Karriere.

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

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

| Deutschland | Europa |
|-------------|--------|
| 3,4 | 4,2 |

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

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

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

| Deutschland | Europa |
|-------------|-------------|
| 42.356 Euro | 26.129 Euro |

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

| Deutschland | Europa |
|-------------|--------|
| 43,7 | 43,6 |

Mein Studium liefert mir die notwendigen Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt.

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

Sollen Studenten für Ihre Hochschulausbildung bezahlen?

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

Du bekommst ein attraktives Jobangebot. Würdest du dafür umziehen?

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

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

| Deutschland | Europa |
|-------------|--------|
| 18,5 | 18,7 |

Weitere Informationen zur Studie

www.trendence.de
www.deutschlands100.de

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

ILA Berlin Air Show
100
years

**Gemeinsam zu
neuen Horizonten ...**

Entdecken Sie

DIEHL

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

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

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

Diehl Aerosystems – Abenteuer Luftfahrt

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



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



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

Diehl Defence – Kompetenz in Verteidigung und Sicherheit

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



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

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

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



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

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

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

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

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

...Überflieger gesucht!

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

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

www.diehl.de

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

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



Den klassischen Arbeitstag, im Sinne eines Standardablaufs, gibt es – zum Glück – nicht. Typischerweise beginnen wir alle den Tag mit der Begrüßung unserer Mitarbeiter und Kollegen im direkten Umfeld, was uns im Sinne einer kollegialen Zusammenarbeit sehr wichtig ist. An meinem täglichen Arbeitsleben gefällt mir besonders, dass es ständig neue Facetten und auch Überraschungen gibt. Hier ist jeder Tag anders und die Herausforderungen bleiben stets interessant. Durch die Aufteilung der Diehl-Gruppe in eigenständige Teilkonzerne und Unternehmenseinheiten bleibt jeder Bereich für sich in effizienter Art und Weise handlungsfähig, ist dabei aber immer in eine übergeordnete Struktur eingebunden. Außerdem sind die einzelnen Unternehmenseinheiten stets überschaubar – bei uns kennt man sich persönlich und es gibt nicht den „Sachbearbeiter 4711“ – das schafft Vertrauen und Sichtbarkeit des Einzelnen ohne die Anonymität eines Großkonzerns.

Treffen Sie uns vor Ort ...

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

DIEHL
Aerosystems

DIEHL
Defence

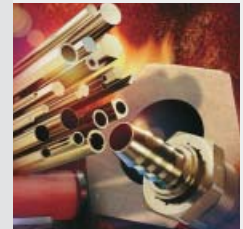
Entdecken Sie neue Horizonte!

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

DIEHL

Metall

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



Controls

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



Defence

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



Aerosystems

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



Metering

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



Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner für ausgeschriebene Stellen finden Sie auf der jeweiligen Stellenausschreibung.

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

Anschrift

Diehl Stiftung & Co. KG
Stephanstraße 49
90478 Nürnberg

Telefon

Telefon: +49 911 947-2636

E-Mail

perspektiven@diehl.de

Internet

www.diehl.de

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

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

Angebote für StudentInnen Praktika?

Einsatzmöglichkeiten für ca. 100 Praktikanten pro Jahr

Abschlussarbeiten?

Einsatzmöglichkeiten für ca. 50 Absolventen pro Jahr

Duales Studium?

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

Trainee-Programm?

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

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

Direkteinstieg?

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?

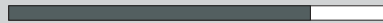
Bei DIEHL arbeiten Sie in einem Hightechkonzern, der von einer traditionsreichen Vergangenheit in eine innovative Zukunft blickt. Als familiengeführtes und unabhängiges Industrieunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitern innerhalb des internationalen Konzerns stets neue Herausforderungen. Die Möglichkeit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

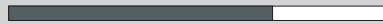
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

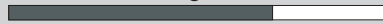
Examensnote 80%



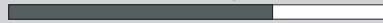
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 70%



Ausbildung/Lehre 30%



Promotion 40%



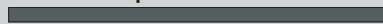
MBA k.A.



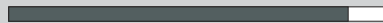
Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 90%



Sonstige Angaben

Durchsetzungsstark
International interessiert
Engagiert
Handlungsorientiert
Leistungsbereit



Deutschland und Europa warten nur auf dich!



Einblicke vor Ort

Alstom in Mannheim, Voith in Heidenheim – das waren einige unsere Ziele im letzten Semester. Genau so interessante Exkursionen sind auch in Zukunft geplant. Hier kannst du vor Ort exklusive Einblicke in die Praxis bekommen und mit Firmenvertretern in persönlichen Kontakt treten.



Außerdem veranstalten wir Vorträge, Kamingespräche, Runde Tische, Fallstudien, ... und sind stets offen für ganz neue Projekte., kreative Köpfe und helfende Hände. Deine Chance dein Studium abwechslungsreicher zu gestalten.

Europaweite Events (bonding feat. BEST) Season Courses

Mit unserem Partner BEST (Board of European Students of Technology) kannst du an internationalen Season Courses in ganz Europa teilnehmen und das auch noch zu günstigen Preisen. Die Courses bestehen aus einem mehrtägigen akademischen Programm zu einem bestimmten Thema und jeder Menge Partys, Sightseeing und kulturellem Austausch.

Das Einzige was du brauchst, ist ein Hin- und Rückticket zum Course. Die restlichen ein bis zwei Wochen werden durch Sponsoring von der lokalen Organisationsgruppe gedeckt.

Course-Pläne und die entsprechenden Anmeldefristen gibt es auf der Homepage <http://www.best.eu.org>.

Europa in Deutschland

Um bei einem Season Course live dabei sein zu können, muss man nicht immer durch ganz Europa reisen. Vom 11. - 19. Juni 2010 wird ein Summer Course zum Thema „Danger – High Voltage“ in Aachen stattfinden. 25 Studenten aus Europa werden in die schöne Stadt kommen und vielleicht wird auch bald wieder ein Course in Stuttgart sein.

Hierbei kannst auch du dabei sein, wenn es darum geht, Exkursionen zu organisieren, oder abends bei einer Party mitzufeiern. Neue Leute treffen und Kontakte knüpfen, weltweit, in Deutschland und auch in Stuttgart. Und natürlich Spaß haben, beim Grillen, Kanufahren oder beim gemütlichen Zusammensein. ■



Die bonding-studenteninitiative e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, deutschlandweit an 11 Standorten in ganz Deutschland Studenten die Möglichkeit zu geben, bereits während ihrem Studium mit Firmen in Kontakt zu kommen. Dieses Ziel wird vor allem durch Firmenkontaktmessen, Exkursionen, Vorträge und Softskill-Trainings, welche alle von engagierten Studenten organisiert und durchgeführt werden, erreicht. Alle Veranstaltungen sind hierbei natürlich „kostenlos – von Studenten für Studenten“. Ein ähnliches Konzept gibt es bei dem europaweitem Verein BEST (Board of European Students of Technology). In einer gemeinsamen Kooperation der beiden Vereine bietet sich also Studenten die Möglichkeit, nicht nur Deutschland, sondern auch ganz Europa aus einer anderen Perspektive kennen zu lernen.

Nationale Events (bonding) Die Firmenkontaktmesse

Einmal jährlich findet an jedem Hochschulstandort die Firmenkontaktmesse statt – unser größtes und bekanntestes Projekt. An zwei Tagen haben Studenten hier die Möglichkeit, an der Uni mit Firmenvertretern von über 120 Unternehmen, sowohl aus der Umgebung, als auch ganz Deutschland, ins Gespräch zu kommen und sich über Praktika, Diplomarbeiten und Berufseinstieg zu informieren. Diese zwei Tage bedeuten für uns viel Arbeit und Planung, aber auch mindestens genauso viel Spaß. Die nächste Messe in Stuttgart wird am 1./2. Juni 2010 stattfinden.



Haben wir dein Interesse geweckt? Dann schau doch mal vorbei: Wir treffen uns jeden Dienstag um 18:30 Uhr im Allmandring 5b (Verfügungsbauwerk), Campus Vaihingen.

Weitere Informationen

www.bonding.de





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

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

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

1 Unternehmen, 5 Kandidaten und 15 Minuten Zeit

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

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

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



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

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



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

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

Red. Heike Groß



Tim Christmann
(Seniorberater)

HORBACH
Finanzoptimierung für Akademiker
Ein Unternehmen der AWD Gruppe

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



Florian Stuhler
(Projektleiter)

Capgemini sd&m

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



Dr. Chr. Schneggenburger
(Partner)

d-fine
we define consulting

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



ABSOLVENTA

Denglisch im Berufsalltag

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

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

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

Was ist ein Anglizismus?

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

Deklination einfach dem englischen Begriff übergestülpt.

Corporate Wording

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

Denglisch Wörterbuch: Management-Speak

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

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

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

Weitere Informationen

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

www.absolventa.de

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

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

Studentenjob gesucht?

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

www.jobsuma.de



JOBSUMA
Die Jobsuchmaschine

Kooperationspartner:

bonding
STUDENTENINITIATIVE E.V.

campushunter.de



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 wachsenden 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

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 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.
Es besteht ebenfalls die Möglichkeit
zur Initiativbewerbung.

Direkter Link zum Karrierebereich

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

■ 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.

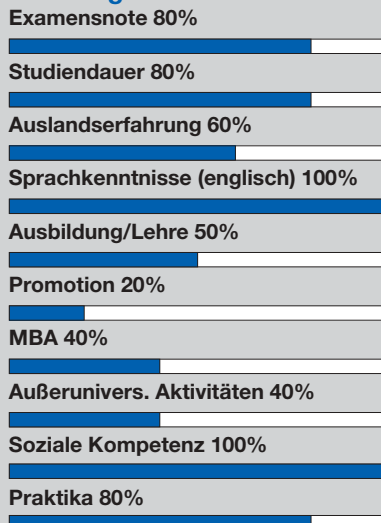
■ Warum bei Krones bewerben?

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.

AIIESEC Lokalkomitee Stuttgart & Hohenheim



Ob in New York – wie Frank Sinatra in seinem Welthit sang – oder in Stuttgart: AIIESEC bietet Dir eine Herausforderung der besonderen Art. Die größte internationale Studentenorganisation ist mit über 800 Lokalkomitees in 100 Ländern vertreten. Wie im Lokalkomitee Stuttgart & Hohenheim fordert AIIESEC ihre Mitglieder weltweit in drei Disziplinen heraus: Leadership Development, internationale Praktika und Lernen in einem globalen Umfeld.

If I can make it there, I'll make it anywhere! It's up to you!

Activating Leadership

Seit 1948 verfolgt AIIESEC ein klares Ziel: Die Ausbildung von verantwortungsbewussten jungen Menschen, die heute und in ihren zukünftigen Führungspositionen einen Beitrag zur positiven Gestaltung der Gesellschaft leisten. In Seminaren zum Thema „Leadership and Leadership Development“ sowie durch die aktive Mitarbeit in der Organisation prägen Studierende bereits früh ihre Führungskompetenzen aus. Ob als Vorstandsmitglied, als Vice President eines funktionalen Bereiches wie External Relations und Finanzen, oder als Projektverantwortlicher einer regionalen Mitgliederversammlung – das Lokalkomitee Stuttgart & Hohenheim bietet Dir eine Plattform, um Dein Potential zu entdecken und zu entwickeln.

Internationale Praktika und Lernen in globalem Umfeld

„Bei meinem Praktikum in Indien habe ich den Kontrast zwischen Armut und HighTech-Welt hautnah erlebt und mit dem dortigen Lokalkomitee Hilfsprojekte für Straßenkinder initiiert,“ erzählt Trang Pham, ehemaliger Vorstand im Stuttgarter Lokalkomitee. Das Alltagsleben in einer fremden Kultur zu meistern, trägt bei AIIESEC ebenso zur Persönlichkeitsentwicklung bei wie der Austausch über gesellschaftlich relevante Themen im Rahmen von nationalen und internationalen Mitgliederkonferenzen.

„Hierbei lerne ich immer wieder neue AIIESECer mit interessanten Standpunkten und bewegenden Lebensgeschichten kennen wie kürzlich aus Argentinien, Chile und Puerto Rico,“ resümiert Niko Rieble, aktueller Vice President External Relations im Sommersemester 2010, die letzte Konferenz.

FirmenKontaktGespräch

Im Rahmen des etablierten AIIESEC Forum hast Du die Gelegenheit namhaften Unternehmen in Einzelgesprächen, konkrete Fragen zu Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten zu stellen sowie Dich über aktuelle Angebote von Abschlussarbeiten und Praktika zu informieren. Bei dem

diesjährigen „FirmenKontaktGespräch“ im November präsentieren sich wieder zahlreiche Unternehmen an ihren Ständen und in Workshops. Das Forum findet im SIMT in unmittelbarer Nähe zur Universität Hohenheim statt. ■

Du willst im Studium nicht wieder die Schulbank drücken, sondern was erleben & bewegen? Dann pack's an! Mit uns!

Leadership

Veranstaltungen

Mai | Regionalkonferenz „FAME“ mit allen Lokalkomitees aus Südwestdeutschland
 November | Forum „FirmenKontaktGespräch“

Du willst was bewegen und erleben?
Hier erreichst Du uns!
 Universität Hohenheim
 Schwerzstr. 21
 70593 Stuttgart

Tel. | 0711 - 4592-29 30
 Fax. | 0711 - 4592-37 81
 Email | stuttgart@aiiesec.de

Weitere Informationen

Details zum AIIESEC Lokalkomitee in Deiner Nähe und zum „FirmenKontaktGespräch“ findest Du unter www.aiiesec.de/stuttgart.



Wir waren für Sie vor Ort ...



Die AIESEC Konferenzen ...

Strategic Autumn Meeting »SAM«

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

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

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

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

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

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

Diskussionen beteiligten – sehr zur Freude der Workshopleiter.

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



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

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



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

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

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



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

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

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

Weitere Informationen
unter www.aiesec.de

National Kick-Off Konferenz ›NKK‹



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

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

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

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

Bilder beider Konferenzen

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

Navigationshilfe beim Start ins Berufsleben

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

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

Henkel AG ist der "Top Arbeitgeber Deutschland 2010"

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

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



Gesamtranking Top 20 Plazierung

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

Buchtipp:



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



Darauf sind wir stolz:



Persil LOCTITE

Schwarzkopf

Ceresit

Dixan

Teroson

Dial

Bonderite

Purex

Liofol

Fa

Pritt

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

„Wir freuen uns außerordentlich über die besondere Anerkennung unserer weltweiten

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

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

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



Diversity Starts With Everybody!

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

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

www.henkel.com/careers

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





Kontakt

Ansprechpartner

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

Anschrift

Henkelstr. 67
40589 Düsseldorf

Telefon/Fax

Telefon: +49 0211 797-9000

Internet

www.henkel.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.henkel.com/careers

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

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

Angebote für StudentInnen Praktika?

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

Diplomarbeit?

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

Abschlussarbeiten?

Ja, ca. 150 p. a.

Duales Studium?

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

Trainee-Programm?

Nein

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Konsumgüter

Bedarf an HochschulabsolventInnen

jährlich ca. 100

■ Gesuchte Fachrichtungen

Chemie

Chem.-Ing / Verfahrenstechnik

Informatik

Wirtschaftsingenieurwesen

Wirtschaftswissenschaften

Verpackungstechnik

■ Produkte und Dienstleistungen

Produkte in den Bereichen

- Kosmetik/Körperpflege
- Wasch-/Reinigungsmittel
- Klebstoffe/Technologien

■ Anzahl der Standorte

Standorte in mehr als 125 Ländern

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

mehr als 50.000 Mitarbeiter

■ Jahresumsatz

in 2009: 13.573 Mio. Euro

■ Einsatzmöglichkeiten

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

■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

■ Auslandstätigkeit

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

■ Warum bei Henkel bewerben?

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

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 70%



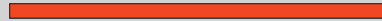
Studiendauer 60%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Außerunivers. Aktivitäten 60%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 70%



■ Sonstige Angaben

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

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

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

MSW & Partner

Erste Hilfe

für das Vorstellungsgespräch

1. Du kommst zu spät

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

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

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

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

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

4. Der Recruiter behauptet etwas, das nicht stimmt

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



Tipps von Christian Kramberg



5. Dir wird eine „verbotene“ Frage gestellt

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

6. Du sagst etwas Unpassendes

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

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

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

8. Der Recruiter schläft fast ein

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

Weitere Informationen

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

„Just call me Bob“



Kulturelle Unterschiede bei

deutsch-amerikanischen

Geschäftsbeziehungen

Mit welchen Problemen sehen sich Mitarbeiter bei einem Auslandseinsatz am häufigsten konfrontiert – so lautete eine der Fragen, die 2006 im Rahmen eines Projekts am Lehrstuhl für Marketing der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TU Dresden an 396 kleine und mittelständische Unternehmen gestellt wurde (<http://ixpatriate.de/index.php>). Für Nordamerika waren kulturbedingte Missverständnisse mit 50 Prozent die am zweithäufigsten genannte Kategorie. Prozentual lag Nordamerika damit höher als alle anderen Gebiete der Umfrage – höher noch als der arabische Raum und Asien.



Wie kann es sein, dass es zu einer so großen Zahl von Problemfällen bei Geschäftsbeziehungen kommen kann – mit einem Land wie den USA, das wir doch alle zu kennen glauben, dessen Kommunikationsstandards uns Tag für Tag via Medien vermittelt werden und dessen Einfluss auf die Art und Weise, wie wir in der Geschäftswelt miteinander umgeben sich bis in die deutsche Sprache – dem viel gescholtenen „Denglisch“ – verfolgen lässt. Wir gehen zu „meetings“, schreiben „mails“, „googeln“, wenn wir Informationen brauchen, damit der „kick-off“ zum neuen „incentive program“ auch gelingt und wir alle „peak performer“ werden.

Kultur ist wie ein Eisberg: 90 Prozent der Substanz sind für uns nicht sichtbar

Hier hilft vielleicht die in der interkulturellen Wirtschaftskommunikation häufig zitierte Eisberg-Metapher weiter. Kultur ist wie ein Eisberg, 90 Prozent der Substanz sind für uns nicht sichtbar. Auf die Geschäftswelt übertragen: Kulturelle Unterschiede bemerken wir meist erst dann, wenn es zu spät ist. Ein weiterer Grund ist, dass wir mit Englisch inzwischen eine globale „lingua franca“ der Wirtschaft besitzen, was bei allen Vorteilen auch Tür und Tor für Missverständnisse öffnet. Denn diese gemeinsame Sprache suggeriert etwas, was nicht der Fall ist – nämlich, dass wir uns verstehen. Wenn wir Englisch sprechen, verwenden wir zwar das gleiche Vokabular wie unsere Geschäftspartner, die Vorstellungen in unserem Kopf, die Assoziationen, die wir mit einem Begriff oder einer Redeverwendung verbinden, können jedoch fundamental anders sein.



Dies fängt in der deutsch-amerikanischen Kommunikation bereits bei der Begrüßung an: „How are you?“ hat nun einmal nicht die Lexikonbedeutung von „Wie geht es Ihnen?“ und ist keinesfalls eine Aufforderung zur Darstellung des eigenen physischen und emotionalen Zustandes, sondern bedarf – je nach Kommunikationssituation – nur der Standardantwort „fine, thanks“ oder auch gar keiner Entgegnung. Eine freundliche Begrüßung ist Ausdruck von „professional courtesy“, der hochgradig standardisierten Kommunikation im amerikanischen Geschäftsleben, deren ungeschriebene Gesetze von allen Beteiligten eingehalten werden.

Professionelle Höflichkeit ist Quell immer wiederkehrender transatlantischer Missverständnisse

Diese professionelle Höflichkeit ist ein fruchtbarer Quell immer wiederkehrender transatlantischer Missverständnisse und Irritationen. Amerikaner gelten für Deutsche als freundlich aber oberflächlich, Deutsche sind für US-Bürger formal und ehrlich bis hin zur Unhöflichkeit. Die Gründe für derartige Stereotypen sind inzwischen von einer Vielzahl von Wissenschaftsdisziplinen erforscht worden. Im folgenden nun einige Beispiele für häufige Reibungsflächen zwischen Deutschen und Amerikanern.

Freundlichkeit und Offenheit. Die kulturell bedingten Unterschiede von Verhalten und Interaktion waren bereits in den dreißiger Jahren Gegenstand einer Reihe von Analysen des deutsch-amerikanischen Psychologen Kurt Lewin. Nach Lewin teilen die Amerikaner ihren Alltag in einzelne Abteilungen, „compartments“, ein – etwa Arbeitswelt, Hobbies, Freizeit, Weiterbildung usw. Menschliche Beziehungen werden einzelnen „compartments“ zugeordnet; weitere Verpflichtungen sind damit nicht verbunden. Vor diesem Hintergrund ist es natürlich einfach, freundlich und offen zu sein. Ganz anders die Deutschen. Hier wird zu Beginn sehr stark auf Formalität und Distanz geachtet, sobald die Beziehung aber weiter fortgeschritten ist, findet eine Kommunikation quer über die Grenzen der „compartments“ statt.

Wir gehen zu „meetings“, schreiben „mails“, „googeln“, wenn wir Informationen brauchen, damit der „kick-off“ zum neuen „incentive program“ auch gelingt und wir alle „peak performer“ werden.

Rollenverhalten. Die eben erwähnten Unterschiede erklären auch das von Deutschen häufig kritisierte Rollenverhalten der Amerikaner. Der gleiche Bob, den man schon nach zehn Minuten mit dem Vornamen anreden soll und der einen gestern beim ersten Gespräch gleich nach Hause einladen will, zeigt sich heute bei Verkaufsverhandlungen als eisenharter Gegenspieler, um später dann am Flughafen sich herzlichst vom „new friend“ Hans zu verab-

schieden. Dr. Jekyll and Mr. Hyde? – mitnichten; Hans ist nur in zwei „compartments“ mit unterschiedlichen Kommunikationsstilen gelandet – abgesehen davon, dass „Freund“ und „friend“ nicht identisch sind und Einladungen nach Hause ohne konkreten Termin nur eine höfliche Beendigung eines Gesprächs darstellen.

Zeitverhalten. Obwohl beide Kulturen nach E. T. Hall als monochron gelten können – Abläufe werden in einzelne Abschnitte unterteilt, eine Aufgabe wird nach der anderen erledigt – gibt es auch im Zeitverhalten Unterschiede zwischen Deutschen und Amerikanern. Nicht die Deutschen, wie immer behauptet wird, die Amerikaner sind Weltmeister der Pünktlichkeit. Meetings – und davon gibt es jede Menge in amerikanischen Unternehmen – beginnen auf die Minute genau. Gehetztes Zuspätkommen signalisiert nicht Geschäftigkeit und Arbeitsethos, sondern Unprofessionalität und schlechtes Zeitmanagement.

Kritikverhalten. Während ein deutscher Facharbeiter oder Angestellter kein besonderes Lob von seinem Vorgesetzten erwartet, solange er seine Arbeit gut macht, bei Kritik jedoch ein Reden-um-den-heißen-Brei verabscheut, verhält es sich bei Amerikanern genau anders herum. Amerikaner sind es gewohnt, von kleinauf gelobt und angespornt zu werden: „You can do it!“ und „Everyone can be a winner!“ Das Kritikverhalten ähnelt eher den Gepflogenheiten im asiatischen Raum als deutscher Direktheit. Kritik wird in Geschenkpapier verpackt. Immer sollten zuerst positive Aspekte der Leistung betont werden, die Kritik ist dann eher indirekt und niemals vor einer Gruppe zu formulieren, um dann am Ende einen positiven Ausblick in die Zukunft zu geben. Ähnlich verhält es sich mit Misserfolgen – sie sind Stufen auf dem Weg zum Erfolg. Wer einmal geschäftlich gescheitert ist, ist durchaus noch kreditwürdig, schließlich wird er den gleichen Fehler nicht wieder machen.

Was hier beispielhaft und in aller Kürze gezeigt werden sollte: Bei Geschäftsbeziehungen mit Amerikanern lohnt ein genaueres Hinsehen auf die kulturellen Unterschiede, was aufgrund der oberflächlichen Ähnlichkeiten der beiden Länder häufig vergessen wird. Bei Verhandlungen z. B. im arabischen oder asiatischen Raum erwartet man kulturelle Differenzen, in den USA selten, was häufig zu geschäftlichen Misserfolgen führt, für die man keine Erklärung parat hat. Die noch junge Disziplin der interkulturellen Wirtschaftskommunikation bietet hier ein reiches Instrumentarium zur Vorbereitung auf internationale Geschäftsbeziehungen, so dass man das nächste Mal gewappnet ist, wenn es wieder heißt: **„just call me Bob“.**

Torsten Bügner

i

Zum Autor

Professor Dr. Torsten Bügner ist Prorektor, Professor für Wirtschaftssprachen und Wirtschaftskommunikation sowie Leiter des „Zentrums für Sprachen und Internationale Kommunikation“ an der AKAD-Fachhochschule Stuttgart; er ist dort u. a. verantwortlich für den Bachelor-Studiengang „International Business Communication“



Vielseitige ITier

NOVATEC
Make IT happen!

haben
vielseitige
Möglichkeiten



Lernen Sie NovaTec mit ihren vielen Perspektiven kennen

» campushunter®.de war eingeladen, einen Blick hinter die Kulissen des schwäbischen Software Engineering Unternehmens zu werfen. Die NovaTec hat sich seit ihrer Gründung 1996 zu einem 100 Mitarbeiter starken, profitablen und stetig wachsenden IT Dienstleister entwickelt.

„Wir wollen weiter wachsen und suchen ständig überdurchschnittlich motivierte Mitarbeiter“ sagte uns Stefan Ritter, Chief Operating Officer, als Grund für seine Einladung, den Arbeitgeber NovaTec einmal im campushunter.de vorzustellen.



Stefan Ritter

„Im Gegensatz zu großen Unternehmen haben wir den Mitarbeitern so vielseitige Möglichkeiten zu bieten“. Aus ursprünglich einer, sind inzwischen vier komplette Büroetagen geworden, in denen großzügige helle Büros auf weitere neue Mitarbeiter warten.

Die NovaTec ist eine inhabergeführte unabhängige GmbH – die Hierarchien sind flach – die Wege kurz, die Entscheidungen schnell und selbst die Azubis sind mit den

Geschäftsführern per Du. Der Chef, Albrecht Stäbler, informiert persönlich alle Mitarbeiter regelmäßig über laufende Projekte und alles aktuell Relevante, in einem firmeninternen Newsletter. Transparenz sei wichtig, wurde uns gesagt und zwar durch alle Ebenen. Jeder kennt hier jeden und das scheint ein ganz großes Plus zu sein, wie wir später noch feststellen durften. Regelmäßige Abteilungsevents, für die ein Budget bereit gestellt wird, stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl und fördern die Kommunikation ebenso, wie die beliebten Sommerfeste und Weihnachtsfeiern.

Die Mitarbeiter werden als das große Potenzial der Firma gesehen und Mitarbeiterzufriedenheit ist oberstes Ziel, auf das hier sehr viel Wert gelegt wird. Das fängt beim eigenem Dienstwagen, Notebook und Fir-



menhandy selbst für Neueinsteiger an und hört bei leistungsorientierter Bezahlung auf – aber auch dazwischen unternimmt die NovaTec sehr viel für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter, wie wir in den folgenden Interviews erfahren durften.

„Wir haben hohe Erwartungen an unsere Mitarbeiter, aber wer bereit ist etwas zu tun, dem stehen die Türen bei uns offen und zwar überproportional“, so Stefan Ritter.



Patrice Bouillet

Die Karrieretreppen sind bei der NovaTec nicht aus Beton gegossen. Davon konnte sich campushunter.de in einem Gespräch mit Patrice Bouillet überzeugen. Er ist mit seinen 29 Jahren bereits Senior Consultant, arbeitet in einer Application-Performance-Management-Gruppe, betreut ein eigenes Projekt in Hamburg, reist für seinen Kunden nach Indien und erzählt uns sehr lebhaft und begeistert über seinen Erfolgsweg.

Wie sind Sie zur NovaTec gekommen, seit wann sind Sie da?

Mein Professor an der Hochschule für Technik Stuttgart hatte mir die NovaTec empfohlen. Ich hatte ein lockeres Vorstellungsgespräch, wurde sofort für die Bachelor Thesis akzeptiert und habe angefangen. Aufgrund meiner positiven Erfahrungen hier, habe ich mich entschlossen, mich noch weiter zu qualifizieren und noch den Master zu machen. Während des gesamten Studiums habe ich in den Semesterferien immer wieder hier gearbeitet und jetzt bin ich schon seit über zwei Jahren fest angestellt.

Was waren die Gründe, bei der NovaTec zu bleiben?

Es gab nur positive Erfahrungen hier. Für mich stand auch von Anfang an fest, dass ich nicht zu einer großen Firma gehen möchte, da ich eine gewisse Perspektive haben wollte, wo die Leistung zählt, meine Arbeit anerkannt wird und ich sehen kann, was ich bewege. Dies ist bei einer kleinen Firma ganz anders gegeben, als bei einer großen Firma. Ich bekam hier sehr viel Unterstützung, zu den Themen beim Bachelor und Master und habe sehr kompetente Kollegen. Schon während des Masters habe ich ein Jobangebot bekommen. Da kam der Entschluss, dass ich auf alle Fälle bei der NovaTec bleiben möchte.

Wie darf ich mir Ihren Arbeitsalltag vorstellen?

Zur Zeit bin ich von Montag bis Donnerstag in Hamburg in einem Projekt beim Kunden. Das bedeutet, ich versuche dem Kunden die Möglichkeiten aufzudecken, wie die Software performant eingesetzt und gestaltet werden könnte. Das sind eigentlich auch meine Hauptaufgaben, die Analyse und Perfektionierung und ev. Problemlösungen der eingesetzten Software. Das geht dann soweit, dass ich zu den Entwicklern nach Indien reise und vor Ort mit ihnen spreche, verschiedene Lösungsansätze durchgehe und auch gemeinsam mit ihnen umsetze.

Und wie sieht dann ein typischer Freitag bei NovaTec aus?

Den typischen Freitag gibt es bei mir nicht, die meisten Mitarbeiter treffen sich freitags hier und tauschen ihre Erfahrungen bei einer Tasse Kaffee aus. Wir sprühen dann in der Gruppe nur so vor Gedanken und jeder möchte an dem Erfolg des Projektes des Anderen mithelfen, man ist also nie auf sich allein gestellt. So weiß man schnell, wer seine absoluten Stärken in welchen Bereichen hat. Taucht irgendwo ein Problem auf, wo man Rat oder eine zweite Meinung benötigt, schließt man sich kurz. Und ich bin nicht der einzige bei NovaTec, der so gestrickt ist.

Zusätzlich bin ich hier auch noch Technischer Projektleiter von einem Inhouseprojekt, dass sich auch im Thema Application Performance Management bewegt.

Was gefällt Ihnen bei dem Arbeitgeber NovaTec besonders?

Ganz klar von Anfang an die Perspektive. Man wird hier sehr stark gefördert und das in jeglicher Hinsicht. Die Firma versucht ein Projekt zu finden, was einem liegt, auf einen abgestimmt ist und einen schnell vorwärts bringt – wenn man vorwärts gehen möchte. Das ist für mich sehr wichtig. Ich möchte mich nämlich nicht in eine Ecke stellen lassen und mit einem Thema 10 Jahre verbringen und sagen, ich habe mich zwar perfektioniert, habe aber nie mehr etwas Neues erfahren.

Wird ihre Arbeit anerkannt, bekommt man Feedback?

Ja, absolut! Egal ob es von dem Auftraggeber in Hamburg ist oder von der Geschäftsführung der NovaTec, man bekommt immer wieder das Gefühl, dass die Leistung anerkannt wird.

Es gibt auch jedes Jahr ein Personalgespräch mit Gehaltsverhandlung, Zielvorstellungen und Wünschen von beiden Seiten, in dem meine persönlichen Vorstellungen, wie ich mich entwickeln möchte, großen Einfluss haben.

Was würden Sie einem Studenten kurz vor dem Abschluss sagen, warum er sich bei der NovaTec bewerben sollte?

Es kommt zunächst auf den Studenten an, was er machen möchte. Ich bin in Indien unterwegs, andere Kollegen in Amerika, Schweiz und auch in Saudi-Arabien. Man kann somit auch die Welt erkunden, und lernt andere Kulturen kennen. Für Studenten, die das machen möchten, so wie ich, ist das absolut positiv. Auch solche, die sich schnell in Themen und Dinge einarbeiten können und wollen, sind bei uns gut aufgehoben. Man ist nicht einfach nur eine Figur, sondern kann sich zu jemanden entwickeln. Das bringt einen sehr schnell vorwärts, da es keine Hierarchien gibt, die durchlaufen werden müssen. Man ist schnell und gerne ein „Teil“ der NovaTec.

Was würden Sie noch erwähnen, was wichtig ist?

Gut, der Beruf ist geprägt von der Kommunikation mit dem Kunden, das muss jedem vorher klar sein. Mir liegt es und ich setze es jeden Tag um. Mit dieser Art der „Selbstständigkeit“ im Kontakt mit dem Kunden komme ich sehr gut klar.

Herr Bouillet, vielen Dank für die vielen Einblicke in Ihr Arbeitsleben.

Gern geschehen.



Die Consultants der NovaTec betreuen durchschnittlich an 180 Tagen im Jahr spannende Projekte bei Kunden, überwiegend in Deutschland, Österreich und der Schweiz, aber auch teilweise außerhalb des deutschsprachigen Raums. Reisebereitschaft sollte daher der ideale Mitarbeiter schon mitbringen. Doch auch wenn die Mitarbeiter alleine vor Ort beim Kunden sind, steht das Spezialisten-Netzwerk als Team im Hintergrund jederzeit zur Verfügung. Derzeit werden bei der NovaTec auch spezielle Kompetenzbereiche weiterentwickelt, die bestimmten Personen bestimmte Bereiche zuordnen. Jeder Mitarbeiter weiß dann sofort, wer bei bestimmten Problemen der beste Ansprechpartner ist. Somit wird man noch effektiver und diese Synergien können sehr gut genutzt werden.

4 Tage beim Kunden im Projekt, 1 Tag In-house zum Erfahrungsaustausch, zur Weiterbildung und zum Wissenstransfer scheinen eine gut funktionierende Mischung zu sein. Zudem haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich an Inhouse-Projekten, für die sie sich interessieren, zu beteiligen, um Erfahrungen zu sammeln, sich in Spezialgebieten einzuarbeiten, oder auch eigene Projekte zu realisieren.

Neue Ideen werden bei der NovaTec sehr begrüßt und auch auf kurzen Wegen besprochen und realisiert – weil bei der NovaTec noch jeder jeden kennt. Hier ist es auch nicht von Bedeutung wer die Idee hat, welche Stellung der Mitarbeiter in der Firma hat – hier wird geschaut, wie gut die Idee ist. Mehr als einmal wurde schon im ersten Gespräch eine Entscheidung getroffen, dass man „loslegen“ kann. Nur wenige Ideen werden verworfen oder zurückgestellt – eine Tatsache, die die Mitarbeiter natürlich motiviert.



Annette Haug

So auch Annette Haug (27), Consultant im Bereich Anforderungsmanagement, die sich auch für ein paar Fragen von uns Zeit genommen hat.

Wie sind Sie auf die NovaTec aufmerksam geworden?

Ich kannte schon zwei Mitarbeiter und unser Professor an der Hochschule war Herr Stäbler, also mein jetziger Chef. Ich habe ihn als sehr kompetent kennengelernt

und als mal die Frage von einem Mitarbeiter kam, was ich denn machen wolle, habe ich mich bei der NovaTec vorgestellt.

Das war sozusagen Mitarbeiter wirbt Mitarbeiter?

Ja, ich kannte die Firma zwar schon vorher, aber letztendlich kann man das so sagen.

Wie war Ihr Werdegang hier?

Bei mir war es eine breite und vielfältige Entwicklung. Zu Beginn hatte ich in einem kurzen Projekt im Bereich Anforderungsmanagement die Teilprojektleitung, was sehr interessant war und sehr viel Verantwortung bedeutete. Danach ging es darum, Technikerfahrung in der Entwicklung und Testerfahrungen zu sammeln. Aktuell arbeite ich wieder im Anforderungsmanagement in einem Projekt beim Kunden.

Wie sieht Ihr Arbeitstag oder die Woche bei der NovaTec aus?

Je nachdem. Die ersten 7 Monate war ich inhouse – bei meinem letzten Kunden war ich 5 Tage die Woche tätig. Es ist sehr spannend und abwechslungsreich. Ich konnte mich mit vielen Bereichen beschäftigen, führte Vorstellungsgespräche und gab Interviews wie heute, oder hielt auch schon auf die Initiative der NovaTec hin Vorlesungen an der Fachhochschule für Oekonomie & Management.



Wir haben erfahren, dass die „Freitagsgespräche“ bei der NovaTec Teil der Firmenphilosophie sind und sich alle Mitarbeiter zu einer Tasse Kaffee und gemeinsamen Gesprächen, Problemlösungen und Erfahrungsaustausch treffen.

Ja, wann immer es geht, nehme ich daran teil, wenn es auch oftmals nur nachmittags ist. Aber gerade der Austausch von Informationen aus Entwicklung und Testphase ist besonders wichtig.

Von Anfang an hatte ich das Gefühl geschätzt und gebraucht zu werden.

Was gefällt Ihnen bei der NovaTec als Arbeitgeber besonders?

Die Projektvielfalt, man kann einiges ausprobieren, wenn man noch nicht weiß, was man genau machen will. Bei einer großen Firma bin ich mir sicher, würde ich entweder entwickeln oder Technik machen, könnte aber nicht einfach sagen, ich möchte zwischen den Bereichen wechseln oder auch kombinieren. Das ist hier alles möglich und das ist das, was ich möchte. Ich habe zur Zeit ein aktuelles Projekt beim Kunden und kann parallel Vorlesung abhalten und mich noch hausintern an Projekten und Entwicklungen, die mich interessieren, weiterbilden. Das bringt mich sehr schnell weiter.

Diese Vielfältigkeit und der Stellenwert jedes einzelnen Mitarbeiters ist das, was mir hier gefällt. Von Anfang an hatte ich das Gefühl geschätzt und gebraucht zu werden. Bei größeren Unternehmen steckt man irgendwie in einer Nische vom Gesamtprojekt und wenn man mal krank ist, ist das nicht so wichtig.

Hier kann sich jeder nach seinen Vorstellungen und Wünschen einbringen und maßgeblich an Entwicklungen und Lösungen beteiligt sein.

Das denke ich, ist in den großen Firmen in dieser Art nicht möglich, da ich diese Erfahrungen bereits bei meinen Bachelor- und Masterarbeiten in großen Firmen gemacht habe.

Wenn Sie jetzt von einem Studierenden gefragt werden, warum soll ich mich bei NovaTec bewerben, was würden Sie dann sagen?

Es ist ein relativ junges Team und auch die älteren Mitarbeiter haben nicht den Ehrgeiz verloren, neue Dinge zu entwickeln, Problemlösungen zu finden und sind absolut offen und interessiert für neue Technologien und es heißt nicht, wir machen das schon seit 20 Jahren so und das bleibt so. Wenn es eine Frau wäre, würde ich sagen, dass bei NovaTec die Frauen absolut gleichberechtigt sind und z. B. auch nicht von Kollegen belächelt werden.

Die Kombination zwischen Projekten, die Art der Kundenbetreuung, die Vielfältigkeit der Themen mit denen man sich befassen kann und das Miteinander und Weiterhelfen untereinander ist das, wofür ich die NovaTec nur empfehlen kann.

Gibt es noch was Wichtiges zum Abschluss?

Man sollte jedoch die Fähigkeit mitbringen, gutes Kommunikationsglied in beide Richtungen zwischen Kunde und Programmierer zu sein, auf der einen Seite den Kunden in einer für ihn verständlichen Sprache gut beraten und auf der anderen Seite die Sprache der Entwickler und ihre Möglichkeiten kennen, dann ist man bei der NovaTec richtig am Platz.

Das klingt auf jeden Fall sehr vielversprechend. Danke für das Interview.

Sehr gerne.

Die Mitarbeiter werden als das große Potenzial der Firma gesehen und Mitarbeiterzufriedenheit ist oberstes Ziel, auf das hier sehr viel Wert gelegt wird.

Die NovaTec bietet Studierenden, die ihr Studium im Bereich Informatik beenden wollen die Möglichkeit, ihre Diplomarbeit, Bachelor und Master Thesis in enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu absolvieren. Die NovaTec arbeitet eng mit der TU Stuttgart, HFT Stuttgart und Hochschule Reutlingen, sowie anderen Hochschulen der Region, zusammen. Zwei der drei Geschäftsführer halten Vorlesungen und auch die Vorlesungsinhalte in den Semestern werden in Zusammenarbeit mit der Hochschule von der NovaTec mitbestimmt.

Weiterhin bietet die NovaTec auch die Möglichkeit, ein Duales Studium an der DHBW zu machen. Man kann aber auch als Bachelor einsteigen und sich später noch mit finanzieller Unterstützung des Arbeitgebers zum Master weiterqualifizieren, im berufsbegleitenden Studium. Hier arbeitet NovaTec sehr erfolgreich mit der renommierten Hochschule in Liechtenstein zusammen. ■

campushunter®.de Fazit:

Vielseitige Möglichkeiten für vielseitige ITler – das ist bei der NovaTec mehr als nur eine Überschrift.

Redaktion Heike Groß



Du hast Spaß daran, Dich mit komplexen technischen Problemstellungen auseinanderzusetzen und diese zu lösen?

Du hast Spaß daran, zu arbeiten bis „es tut“?

Du hast Mut zu eigenen kreativen Ideen?

Dir gefällt, dass sich Leistung schlagartig auf die Karriere auswirkt?

Du bringst Reisebereitschaft und Kommunikationsstärke mit?

Du möchtest einen Chef, der Dich noch mit Namen kennt?

Du möchtest gefördert und gefordert werden?

Dich reizen vielseitige Tätigkeitsfelder?

Du möchtest Dich nicht auf eine Position bewerben, sondern als Person?

Dann bist Du bei der NovaTec gut aufgehoben. They make IT happen!

NOVATEC
Make IT happen!

Weitere Informationen unter www.novatec-gmbh.de

Kontakt

Ansprechpartner

Ansprechpartner finden Sie in den jeweiligen Stellenausschreibungen unter:
www.novatec-gmbh.de/karriere

Anschrift

Dieselstr. 18/1
70771 Leinfelden-Echterdingen

Telefon/Fax

Telefon: +49 700 / 5280 5280
Fax: +49 700 / 5280 5290

E-Mail

personal@novatec-gmbh.de

Internet

www.novatec-gmbh.de

**Direkter Link zum
Karrierebereich**

www.novatec-gmbh.de/karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen (bei Stellenausschreibungen mit dem jeweiligen Vermerk) an:
personal@novatec-gmbh.de

**Angebote für
StudentInnen
Praktika? Ja**

**Diplomarbeit,
Abschlussarbeit? Ja,**
aktuelle Themen finden Sie auf unserer Homepage (www.novatec-gmbh.de/karriere)

Duales Studium? Ja,
• Bachelor of Science (B.Sc.)
(w/m) Angewandte Informatik

Direkteinstieg? Ja,
jederzeit möglich

FIRMENPROFIL

■ **Allgemeine Informationen**

Branche
Informationstechnologie

Bedarf an HochschulabsolventInnen
Kontinuierlicher Bedarf

■ **Gesuchte Fachrichtungen**

Informatik, Wirtschaftsinformatik, Ingenieurwesen

■ **Produkte und Dienstleistungen**

- IT Strategieberatung
- IT Managementberatung
- Audits & Reviews
- Entwicklung von Individual- & Standardsoftware
- Projektmanagement
- Beratung und Dienstleistung im Bereich Software Engineering mit den Kompetenzbereichen:
 - o Analyse & Design
 - o Software Architekturen
 - o Implementierung
 - o Application Performance Management
 - o Middleware
 - o Qualitätssicherung
 - o Data Center Automation
 - o Workflow Management

■ **Anzahl der Standorte**

1 (Leinfelden-Echterdingen / Mitarbeiterinsatz sowohl national, als auch international)

■ **Anzahl der MitarbeiterInnen**

> 100

■ **Einsatzmöglichkeiten**

Consulting
Softwareentwicklung (Inhouse & Vor-Ort beim Kunden)

■ **Einstiegsprogramme**

Ausbildung, Praktika, BA-Studium/Duale Hochschule, Diplomarbeiten/Thesis, Direkteinstieg

■ **Mögliche Einstiegstermine**

Jederzeit möglich

■ **Auslandstätigkeit**

Projekte im In- und Ausland

■ **Warum bei NovaTec bewerben?**

NovaTec bietet ambitionierten Berufseinsteigern eine optimale Ausgangssituation, da wir die Vorteile eines kompakten inhabergeführten Unternehmens mit der ganzen Vielfalt des Themenkomplexes Software Engineering verbinden.

Die Entscheidungswege bei NovaTec sind kurz, die Entscheidungen fallen schnell und transparent und richten sich nach objektiven fachlichen und unternehmerischen Kriterien. Wer bei NovaTec einsteigt hat die ganze Bandbreite moderner Informationstechnologie im direkten Zugriff. Egal, ob sich ein Mitarbeiter beim Einstieg bereits auf ein Spezialgebiet festgelegt hat oder als Generalist zunächst Erfahrungen in unterschiedlichen Projekten, Branchen und Regionen sammeln will, NovaTec bietet die passenden Möglichkeiten und auch die fachliche und persönliche Unterstützung bei solchen Entscheidungen.

Die Kommunikationskanäle zwischen den fachlichen Kompetenzbereichen sind offen. Wer zu komplexen Themen Fragen hat, findet im Kollegenkreis immer sehr schnell die passende Unterstützung.

NovaTec ist immer offen für neue Ideen und Themenfelder. Nicht der Rang eines Mitarbeiters ist diesbezüglich entscheidend, sondern der Wert seines Wissens und seiner Ideen.

Der Karrierepfad bei NovaTec ist nicht statisch vorgegeben, sondern kann durch Engagement und Leistungsbereitschaft sehr stark vom Mitarbeiter selbst mitbestimmt werden.

BEWERBERPROFIL

■ **Bewerberprofil wichtig in Prozent**

Examensnote 80%

Studiendauer 80%

Auslandserfahrung 50%

Sprachkenntnisse (englisch) 100%

Ausbildung/Lehre 20%

Promotion 50%

Soziale Kompetenz 100%

Praktika 60%

■ **Sonstige Angaben**

Für alle Einstiegspositionen gilt grundsätzlich, dass das Gesamtprofil eines Bewerbers entscheidend ist. Neben der fachlichen Qualifikation zählt vor allem die Fähigkeit im Team zu arbeiten sowie die Bereitschaft ständig Neues zu lernen.

Im Team zu arbeiten bedeutet bei NovaTec auch im Team mit dem Kunden zu arbeiten, häufig auch Vor-Ort. Die Bereitschaft eines Kandidaten zu reisen, ggf. auch ins Ausland ist uns deshalb ebenfalls sehr wichtig.

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

iTunes, iPhone Apps und die RWTH

**RWTHAACHEN
UNIVERSITY**

© Gennady Poznyakov - Fotolia

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

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



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

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

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

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

Und so geht's:

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

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

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

i

Prof. Dr. Jan Borchers
Lehrstuhl Medieninformatik Aachen



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

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

Der Star ist die Mannschaft

Hochschule Reutlingen ist Deutschlands „Internationale Hochschule 2010“



Hochschule Reutlingen
Reutlingen University

Noch vor der Tageschau am Abend stand es fest: die Hochschule Reutlingen ist Deutschlands „Internationale Hochschule 2010“. Von den insgesamt zum Wettbewerb angetretenen 26 Bewerbern waren noch fünf im Rennen, darunter auch so exzellente Universitäten wie die Humboldt-Universität zu Berlin, die Universität Konstanz, die Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder, die WHU Otto Beisheim School of Management und natürlich die Hochschule Reutlingen. „Schon das Erreichen des Finales – als einzige Fachhochschule – war eine große Ehre und Anerkennung unserer Aktivitäten auf dem Gebiet der Internationalisierung“, freut sich der Präsident der Hochschule Reutlingen Professor Dr. Peter Niess über die erstklassige Uni-Konkurrenz.

Erstmalig lobte der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) diesen hochkarätig besetzten Wettbewerb aus. Er soll künftig

jährlich stattfinden. 26 Hochschulen bewarben sich unter dem Motto „Erfolgreiche Strategien für die Auslandsmobilität deutscher Studierender“. Die 10-köpfige Fachjury wählte aus dem „Who-is-Who“ der deutschen Hochschullandschaft die besten fünf als Finalisten aus: die Humboldt-Universität zu Berlin, die Universität Konstanz, die Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder, die WHU Otto Beisheim School of Management und natürlich die Hochschule Reutlingen. „Schon das Erreichen des Finales – als einzige Fachhochschule – war eine große Ehre und Anerkennung unserer Aktivitäten auf dem Gebiet der Internationalisierung“, freut sich der Präsident der Hochschule Reutlingen Professor Dr. Peter Niess über die erstklassige Uni-Konkurrenz.

Man kann sicher sein, dass sich die erste offizielle internationale Hochschule auch weiter so engagiert für zukünftige Internationalisierungsaktivitäten stark machen



wird. Gelebte Internationalität ist in Reutlingen am Rande der schwäbischen Alb keine leere Worthülse und steht nicht nur für die ESB Business School, die scherzhaft oft als „schwäbisches Havardle“ bezeichnet wird. Vielmehr sieht Prof. Dr. Max Huber, Vizepräsident des DAAD und Vorsitzender der Jury, die Hochschule Reutlingen mit ihren fünf Fakultäten (Angewandte Chemie, ESB Business School, Informatik, Technik und Textil&Design) als ein „alle Bereiche des akademischen Lebens umfassendes Modell der gelebten Internationalität. Die klare strategische Ausrichtung auf

Leitungsebene ist dabei vorbildlich mit sehr konkreten Regelungen und Handreichungen in der Praxis verzahnt. Mit Ehrgeiz und Realismus erweitert die Hochschule ihr profilbildendes Erfolgsmodell aus den Wirtschaftswissenschaften auf die technischen Fächer“. Für die fünf Fakultäten und auch für die Studierenden der gesamten Hochschule Reutlingen bedeutet diese Auszeichnung einen enormen Imagegewinn, verbunden mit der Aufgabe, nicht nachzulassen im Streben nach verantwortungsvoller Lehre mit internationalen Profilen und praktischen Auslandserfahrungen. ■

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

Im Rahmen der diesjährigen Projektarbeit entwickeln Studenten des 6. Semesters Maschinenbau Bachelor eine Schaufelverstellung für einen Subsea-Drehmomentwandler.

Mit dem hydrodynamischen Drehmomentwandler wird eine Multiphasenpumpe einer auf dem Meeresgrund stehenden Ölförderanlage betrieben. Besondere Herausforderungen an die Entwicklung ergeben sich aus einer Meerestiefe von bis zu 5000m und einem dort herrschenden Druck von 500 bar. Denn genau dort soll der Drehmomentwandler eingesetzt werden (siehe Abb.) Das zu fördernde Medium ist nicht homogen sondern besteht zum Beispiel aus einem Gemisch von Öl, Sand und Gestein, was eine

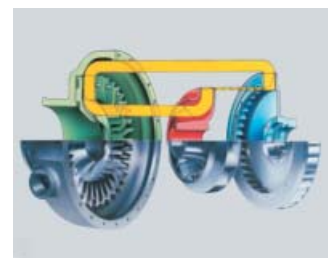
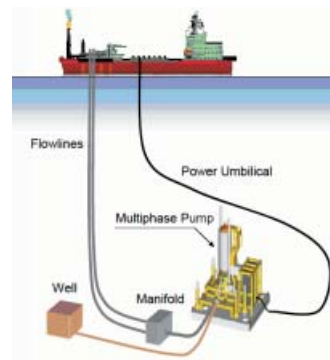
Maschinenbau unter Wasser

Maschinenbaustudenten entwickeln für Voith Turbo GmbH eine zukunftsweisende Schaufelverstellung

Schwankung der Dichte des Fördermediums und somit eine sich ständig ändernde Drehzahl der Pumpe zur Folge hat. Der Drehmomentwandler welcher zwischen Motor und Pumpe sitzt muss die konstante Drehzahl des Antriebsmotors an die schwankende Drehzahl der Multiphasenpumpe anpassen.

www.reutlingen-university.de

Bei der Entwicklung sollen neue technische Lösungen hinsichtlich der Schaufelverstellung und der benötigten Aktorik gefunden und umgesetzt werden. Dabei muss ein 24-stündiger Betrieb störungs- und wartungsfrei auf 8 Jahre garantiert werden. Gespannt über die Lösungsansätze und deren konstruktive Ausarbeitung sind die Firmenvertreter Herr Wilfried Bohnet und Kersten



Hahn, welche die Aufgabenstellung im Rahmen ihres Hochschul-Besuches am 09. März den Studenten erläuterten. ■

Wir wollen weiter wachsen... ... mit guten Mitarbeitern!

» Innovations sieht in den Studenten von heute die Mitarbeiter von morgen. Das spüren Studenten wie Kai und kommen nach ihrem Praktikum gerne zurück, um im Unternehmen ihre Abschlussarbeit zu schreiben. Gut ausgebildete Mitarbeiter lässt Innovations so schnell nicht gehen und bietet ihnen eine Festanstellung an.

Kai Weber [28] ist ein Beispiel für einen typischen Werdegang bei Innovations. „2004 bin ich mit einem sechsmonatigen Praktikum bei Innovations eingestiegen, habe während des Studiums als Werkstudent gearbeitet und hier auch meine Diplomarbeit erstellt. Direkt im Anschluss wurde ich in ein festes Angestelltenverhältnis übernommen“, beschreibt Kai seinen Einstieg ins Berufsleben. Und mit dieser Laufbahn steht er bei Innovations nicht alleine da.



Kai Weber, Software-entwickler bei Innovations

Jutta Regul, Personalleiterin bei Innovations, erklärt den Grund: „Wir wählen unsere Studenten von Anfang an so aus, dass wir sie oftmals nach Abschluss ihres Studiums in eine Festanstellung übernehmen.“ Das ist auch kein Wunder: Innovations hat in den letzten Jahren ein enor-

mes Wachstum vollzogen. Im Jahr 1997 wurde Innovations von sechs Gesellschaftern gegründet, im Frühjahr 2010 beschäftigt das Unternehmen bereits über 240 Mitarbeiter an Standorten in Deutschland, Singapur und den USA, Tendenz steigend. Dabei ist eine unserer wichtigsten Rekrutierungsquellen die Übernahme von Studenten, die bereits während des Studiums bei uns beschäftigt waren. Jedoch halten wir einen Grundsatz ein: Absolventen erhalten bei uns einen festen Anstellungsvertrag zu guten Konditionen und werden nicht im Praktikantenstatus beschäftigt. „Uns ist es wichtig, dass Studenten in ihrem Praktikum Einblicke in die Arbeitswelt erhalten und ihr theoretisches Wissen in die Praxis umsetzen können“, verdeutlicht die Personalleiterin.

Absolventen erhalten bei uns einen festen Anstellungsvertrag zu guten Konditionen und werden nicht im Praktikantenstatus beschäftigt.

Kai ist mittlerweile seit über zwei Jahren als Festangestellter bei Innovations. „Als ich damals zu Innovations gekommen bin, wurde ich von allen Seiten sehr gut aufgenommen. Ich wurde von Anfang an in die Gemeinschaft integriert und hatte bereits als Praktikant das Gefühl, einen wertschöpfenden Beitrag für das Unternehmen zu leisten. Auch auf

Innovations wurde 1997 gegründet, beschäftigt im Jahr 2010 etwa 250 hoch qualifizierte Mitarbeiter und hat seinen Hauptsitz in Immenstaad am Bodensee.

Seit 2008 gehört Innovations der Bosch-Gruppe an, einem internationalen Technologiekonzern mit über 280 000 Mitarbeitern weltweit.

Innovations hat Niederlassungen in Waiblingen bei Stuttgart, Singapur, Chicago und Palo Alto.

Innovations-Standort Singapur



Kollegialität wird bei Innovations großen Wert gelegt: Studenten, Festangestellte und sogar Geschäftsführer begegnen sich hier auf Augenhöhe.“

Nach seinem Praktikum wurde Kai zunächst als Werkstudent und schließlich als Diplomand übernommen. „Vor allem die Werkstudententätigkeit war ein guter Deal für beide Seiten: Ich kannte die Leute und die



Segelausflug mit Kais Abteilung

Tätigkeit, so dass ich ohne Einarbeitung voll einsatzfähig war.“ Erst recht war die Freude groß, als von Unternehmensseite das Signal kam, Kai in eine Festanstellung übernehmen zu wollen. Ihm wurde eine Anstellung als Consultant in einer für ihn neuen Abteilung angeboten. „Innovations kannte mich schon seit drei Jahren. Daher hatte ich nach kurzer Einarbeitung direkt einen selbstständigen Einsatz bei einem Kunden in der Schweiz. Dies ist für einen Absolventen sonst eher ungewöhnlich.“ Für Kai sind es die Kleinigkeiten, die das ganz besondere Unternehmensklima bei Innovations abrunden: Von kostenlosen Getränken über Eis im Sommer bis hin zu Teamevents – hier wird dem Mitarbeiter viel geboten. „Beim letzten Teamevent waren wir segeln. Wir haben ein 12-Personen-Segelboot

gemietet und sind auf dem Bodensee gesegelt.“ Für die Mitarbeiter sind solche Aktivitäten etwas ganz besonderes, sie bringen lediglich ihre Freizeit mit ein, den Rest übernimmt das Unternehmen.

Auch in diesem Jahr haben wir fast allen Studenten einen weiterführenden Vertrag angeboten: Entweder vom Praktikum zur Thesis oder von der Thesis zur Festanstellung. ■

Wir wollen weiter wachsen – vielleicht mit Ihnen?



Gründe für Ihren Einstieg bei Innovations

Neueste Technologien

Wir sind Experten in der Softwareentwicklung mit Java und im Open Source Umfeld. In zahlreichen Kundenprojekten haben wir fundierte Kenntnisse in aktuellen Design- und Architekturansätzen (Domain Driven Design, SOA) unter Beweis gestellt. Die UML ist für uns ein tägliches Werkzeug zur Modellierung und Dokumentation unserer Software. In unseren Projekten verwenden wir bevorzugt agile anstatt klassische Vorgehensmodelle.

Harmonisches Teamwork

Die Projektteams bei Innovations bestehen aus drei bis ca. zehn Mitarbeitern. Ein achtungsvolles und freundschaftliches Miteinander ist uns sehr wichtig.

Flexible Arbeitszeiten

Frühaufsteher oder Langschläfer? Kein Problem: bei Innovations gibt es keine starren Arbeitszeiten. Bis auf die Kernzeit von 10 Uhr bis 15 Uhr können Sie Ihre Arbeitszeit frei gestalten.

Top-Unternehmen als Kunden

Innovations-Kunden sind bekannte und große Unternehmen, oft Marktführer in ihren Branchen: z.B. die Volkswagen Bank, die Rand Merchant Bank in Südafrika, die REWE-Group oder der Landmaschinenhersteller John Deere.

Marktführer in der Schweiz

Mit der Lösung MLDS zur Prävention von Geldwäsche, Marktmissbrauch und zur Erkennung von Risikopersonen ist Innovations Marktführer in der Schweiz und in Liechtenstein. Zu den Kunden zählen: Zürcher Kantonalbank, Bank Vontobel, Swiss Life, LGT Bank in Liechtenstein, Raiffeisen Schweiz.

Finanzieller Rahmen

Neben einem attraktiven Gehalt bieten wir unseren Mitarbeitern Unterstützung auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung sowie beim Umzug an einen unserer Standorte.

Familienservice

Innovations kooperiert mit dem Familienservice Allgäu Bodensee, der unseren Mitarbeitern umfangreiche Informationen, Beratungs- und Vermittlungsleistungen anbietet:

- Kinderbetreuung
- Homecare-Eldercare
- Lebenslagen-Coaching

Mehr dazu finden Sie in der Veröffentlichung *Beruf und Familie*.

Gezielte Weiterentwicklung

Bei Innovations haben Sie die Möglichkeit, sich nach Ihren Neigungen zu entwickeln. Projektleiter von morgen rekrutieren wir gern aus den eigenen Reihen. Mit aktuellen Schulungsangeboten unterstützen wir unsere Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung.

Schnelle Entscheidungen, klare Strukturen

Das Unternehmen wird in Deutschland von drei Geschäftsführern geleitet. Sie sind in ihren jeweiligen Ressorts verantwortlich für Sales, Marketing, Produktentwicklung und Projekte in der jeweiligen Zielgruppe.

Spannende Events

Ohne Zusammenhalt geht es nicht. Um das „Wir-Gefühl“ zu stärken, veranstalten wir regelmäßig gemeinsame Ausflüge und Aktivitäten.

Attraktive Standorte

Die deutschen Standorte Immenstaad und Waiblingen liegen in Regionen mit besonders hoher Lebensqualität. In der Zentrale in Immenstaad liegt der Bodensee quasi vor der Haustür. Mountainbiking, Tauchen, Segeln und Skifahren sind nur einige der Freizeitmöglichkeiten. Unsere internationalen Standorte Chicago, Palo Alto und Singapur sind Metropolen mit hoher Anziehungskraft.

Das Unternehmen

Erfahren Sie mehr über unser Unternehmen und seine Entwicklung unter www.innovations.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

Nandine Meyden im Fernsehen:



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

CASUAL-FRIDAY

– was soll das nur heißen?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Auch am Casual-Friday sollte tabu sein:

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



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

Nandine Meyden

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

Das Buch zum Tipp



Lexikon der Benimm-Irrtümer

von Nandine Meyden,
Ullstein Taschenbuch,
256 Seiten,

ISBN: 978-3-548-37287-7

Preis: 8,95 Euro



Forschung hinter den Kulissen:

Wie sieht die Stadt der Zukunft aus? Von Solarkollektoren bis zur solaren Stadt

Die Eindämmung des globalen Klimawandels zählt zu den derzeit größten Herausforderungen der Menschheit. Gebäude sind dabei für etwa 45 % des Weltenergieverbrauchs und somit für einen Großteil des CO₂-Ausstoßes verantwortlich. Eine Klimakatastrophe kann abgewendet werden, wenn auch Gebäude so gebaut sind, dass sie weniger Energie verbrauchen, erneuerbare Energien

nutzen und im besten Fall über ihren eigenen Bedarf hinaus Energie produzieren. Dieser Paradigmenwechsel wird aber nur dann zeitnah eintreten, wenn der industrialisierten Welt attraktive Alternativen zur Verfügung gestellt werden. Zukunftsweisende Ansätze dazu stellte der Leiter des Lehrstuhls 2 am Institut für Baukonstruktion und Entwerfen (IBK2) der Universität Stuttgart, Prof. Stefan Behling, im Rahmen

der Reihe „Forschung hinter den Kulissen vor.

Angesichts der vielfältigen Herausforderungen sind Lösungen in allen Maßstäben gefragt. Dies beginnt bei Mikro-Technologien und reicht über Produkte und Komponenten wie Photovoltaikpaneele, Windturbinen oder Solarthermie-Kollektoren sowie komplexe Gebäudesysteme bis hin zum kompletten System Stadt. Mit zunehmendem Maßstab steigt dabei auch die Komplexität der Problemstellungen. Vereinfacht gesagt sind auf dem Weg zu einer nachhaltigen Lebensform zunächst die solaren, nachhaltigen Komponenten zu erforschen und zu entwickeln, dann solare, nachhaltige Gebäude und schließlich solare, nachhaltige Städte. Das IBK arbeitet seit über 15 Jahren systematisch auf allen drei Ebenen.

Eine Stadt oder einen Stadtteil als einen Organismus zu betrachten, ist nicht neu. Mit Blick auf die Nachhaltigkeit wird dabei ihr Metabolismus analysiert, also die Ein- und Ausfuhr von Material, Wasser Luft und Energie. Die Entwicklung einer Stadt, deren Metabolismus CO₂-neutral ist, ist sicher eines der anspruchsvollsten Ziele der Welt.





Studienarbeit für das ökologische Stadtbauprojekt Masdar in den Vereinigten Emiraten
Verfasser: Matthias Hehl



Die Universität Stuttgart arbeitet an solchen Projekten in Forschung und Lehre. Studierende entwickeln Visionen an Hand von Modellen und Zeichnungen und versuchen, realistische Konzepte für die Stadt von Morgen aufzuzeigen. Darüber hinaus beschäftigt sich das IBK 2 mit innovativen Gebäudekomponenten. Der integrative Ansatz ist dabei ein wesentlicher Faktor zur Steigerung der Leistungsfähigkeit – sei es bei der Entwicklung einer neuartigen Energiefassade, der architektonischen Integration von Solarthermie in Fassaden, der Integration der Windenergienutzung in Hochhäusern oder auch bei der Entwicklung einzelner Bauteilkomponenten.

Exemplarische Einzelprojekte:

Architektonische Integration von Solarthermie in Fassaden

Im Gegensatz zur Photovoltaik hat sich in der Solarthermie der „Evolutionssprung“ von einem technisch-funktionalen Element zu einem architektonisch zufriedenstellenden Bauteil noch nicht vollzogen. Für Flachkollektoren gibt es bereits Systeme, die eine Integration in die Gebäudehülle ermöglichen, für Vakuumröhren jedoch nicht. Sie bieten aufgrund ihrer ästhetischen Struktur große Potenziale für Fassaden. Ziel ist die Entwicklung eines flexibel anwendbaren integralen Fassadenbauteils, das Sonnenschutz, Energiegewinnung

und Tageslichtnutzung leistet. Die Fassadenpfosten übernehmen dabei neben ihrer konstruktiven Funktion die Aufgabe des Sammlers. Die Vakuumglasröhre kann dank ihres integrierten Spiegels ohne große energetische Einbußen in eine vertikale Fassade eingebaut werden. Die Röhre wird so gedreht, dass der integrierte Spiegel optimal zur einfallenden Strahlung ausgerichtet ist. Die wesentlichen konstruktiven Parameter des Fassadensystems sind der Rasterabstand zwischen zwei Röhren, der den Tageslichteinfall beeinflusst und der Röhrenstellwinkel. Der spezifische Energieertrag in Bezug auf die Brutto-Fassadenfläche nimmt mit zunehmendem Röhrenabstand ab. Das Fassadensystem mit Vakuumröhren erbringt in Bezug auf die Fläche, die das Sonnenlicht aufnehmen kann (Aperturfläche), einen rund 35 Prozent höheren Energieertrag als eine effiziente Flachkollektor-Fassade.

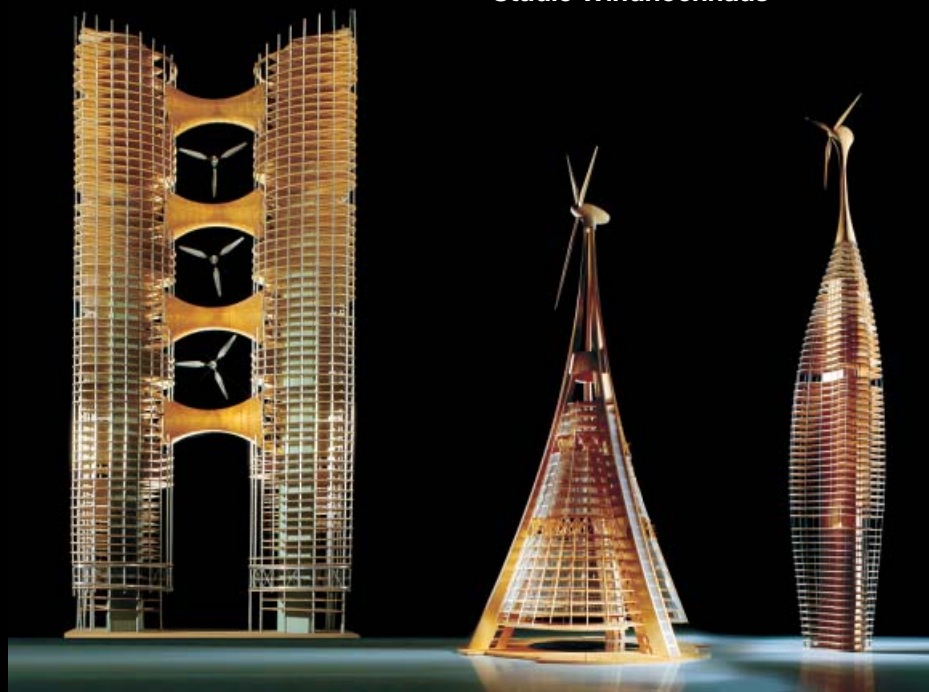
Eine Stadt, deren Metabolismus CO₂-neutral ist – sicher eines der anspruchsvollsten Ziele der Welt.



Integration von Windturbinen in die gebaute Umwelt

In einem weiteren Projekt geht es um die Frage, wie Windenergieanlagen bei optimaler Nutzung der Standortfaktoren in ein bebautes Umfeld integriert werden können. Windturbinen in Gebäuden bringen einige Probleme mit sich, da weder die Turbine, noch das Gebäude dem Wind nachgeführt werden können. Generell sind die Windgeschwindigkeiten im städtischen Umfeld geringer und die Turbinen befinden

Studie Windhochhaus



sich in der Nähe von Mensch. Die Stuttgarter Wissenschaftler untersuchten verschiedene Gebäudeformen nach aerodynamischen Kriterien und testeten einen Zwillingssturm mit „Bumerang-Grundriss“ als Modell. Wurden die Rotoren innerhalb der düsenförmigen Gebäudekonfiguration platziert, erhöhte sich die Windgeschwindigkeit am Rotor um einen Meter pro Sekunde und erzeugte wesentlich mehr Kraft als freistehende Anlagen. Rechnet man die Ergebnisse des Feldversuchs hoch, hätte ein entsprechend größeres Gebäude eine mindestens 25 % höhere Energieausbeute. Weitere Gewinne können erzielt werden, wenn es gelingt, die Rotoren in größerer Höhe stärkeren Windgeschwindigkeiten auszusetzen.

eingebaut. Sie können zentral, dezentral oder individuell am Fassadenelement betrieben werden. Für den außen liegenden Sonnenschutz entwickelten die Wissenschaftler am IBK2 eine Mikrolamelle, die die Fassade bei Windgeschwindigkeiten bis etwa 100 km/h zuverlässig verschattet. Die Mikrolamellen werden seitlich in den Pfosten geführt und sind in eingefahrenem Zustand praktisch unsichtbar. Im Bereich der Energiegewinnung müssen Photovoltaik und thermische Kollektoren gleichwertig in die Fassade integriert werden. In Zukunft kann die Gebäudehülle neben Strom auch Wärme und mittels Kälteabsorption die oftmals wichtigere Kühlung selbst erzeugen.

dem können, wie bei der Beleuchtung längst üblich, ganze Bereiche abgeschaltet werden. Fassaden werden sich in Zukunft vom rein thermischen Gebäudeabschluss zu multifunktionalen Gebäudehüllen entwickeln müssen, Bereiche der Haustechnik übernehmen und aktiv das Gebäudeklima kontrollieren. Um-



Energiefassade

Fassadenprofile, Füllelemente, Sonnenschutz, Kollektoren und ähnliche Einzelkomponenten werden bisher von verschiedenen Herstellern angeboten und müssen von Planern mit hohem Aufwand zu komplexen Hüllsystemen kombiniert werden. Das Projekt versucht, neue Wege aufzuzeigen und funktional notwendige Baukomponenten für eine energieoptimierte Fassade zu entwickeln, die in ein handelsübliches Fassadensystem integriert werden können. So können automatisch zu öffnende Fensterflügel unsichtbar in die Pfosten-Riegelfassade integriert werden und für natürliche Lüftung sorgen. Die verdeckt liegenden Systemantriebe sind in Pfosten mit einer Breite von circa 8,5 cm

Hierzu wurde ein optisch durchlässiger Flachkollektor entwickelt, der ein Licht- und Schattenspiel erzeugt. Heizung und Kühlung sind vor der Geschosstrenndecke im Fassadenelement positioniert, was eine flexibel nutz- und gestaltbare Fassadenfläche ermöglicht.

Die Wissenschaftler am IBK2 vertreten die Auffassung, dass bei ganzheitlicher Betrachtung eines Gebäudes die Vorteile einer dezentralen Lösung für die HL (Heizungs- und Lüftungs)-Technik gegenüber einer zentralen Lösung überwiegen. Neben den konstruktiven Einsparungen an Geschosshöhen, Steigschächten, Technikräumen und -geschossen wird auch der Komfort durch die Individualisierung der Lüftung erhöht. Außer-

so wichtiger ist es, die Gebäudehülle als System zu begreifen und die vielfältigen Anforderungen und Funktionen ganzheitlich zu betrachten.

Für Energieeffizienz und Nachhaltigkeit ist zudem die Natur eine unerschöpfliche Quelle der Inspiration. Daher wird am Institut auch intensiv auf dem Gebiet der Bionik geforscht. Das Spektrum reicht von der menschlichen Haut, die nicht nur eine Hülle, sondern auch ein aktives Temperatenausgleichs- und Atmungsorgan ist, bis hin zu Bauten von Tieren wie Termitenhügeln, die eine hochkomplexe „Fassade“ besitzen. „Unsere Vision sind Gebäude, die mehr Energie einsammeln, als sie verbrauchen und dafür verstärkt ihre Oberflächen aktivieren“, erklärt Prof. Stefan Behling. Da solares Bauen nicht nur ein technisches, sondern vor allem auch ein architektonisches Thema ist, muss nachhaltige solare Architektur besseren Komfort schaffen und zugleich nachhaltig ästhetischen Ansprüchen genügen. ■

Für Energieeffizienz und Nachhaltigkeit ist die Natur eine unerschöpfliche Quelle der Inspiration.



Weitere Informationen hat Peter Seger:
 Telefon: 0711/685-83249; E-Mail: peter.seger@ibk2.uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/ibk2

Ohne Panik ins Assessment Center

Teil 1

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

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

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

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

Um ein Assessment-Center zu konzipieren, ordnet der Arbeitgeber den für die Stelle notwendigen Anforderungen und Eigenschaften 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

Erneuter Doppelerfolg der DHBW Stuttgart beim EXIST-priME-Master-Cup



Beim Master-Cup am 25./26. März bei der SAP Deutschland AG & Co KG in Walldorf konnten sich die beiden Teams der DHBW Stuttgart in einem spannenden Wettkampf erfolgreich behaupten. Nach dem hervorragenden Abschneiden zweier Teams der DHBW Stuttgart beim Master-Cup am 18./19. Februar bei der IBM in Herrenberg kam es nun erneut zu einem Doppelsieg der DHBW Stuttgart.

Das Siegerteam hat damit die nächste Runde, den Professional-Cup in einem der größten Hochschul-Planspielwettbewerbe, dem EXIST-priME-Cup, erreicht.

Bei der Managementsimulation, in der Plasma-Fernseher produziert und vertrieben wurden, erzielten die Unternehmen der DHBW Stuttgart-Teams die höchsten Aktienkurse und setzten sich gegen die Teams der Universitäten Heidelberg und Mannheim sowie der DHBW Mannheim durch.

„Bei SAP fanden wir ein ideales Ambiente vor. Eine sehr freundliche Betreuung und optimale Rahmenbedingungen ließen keinen Wunsch offen. Auch die Zwischenpräsentationen von Existenzgründern und Mitarbeitern von SAP waren sehr interessant und hatten rege Diskussionen zur Folge. Es war eine gute Plattform, um Kontakte zu knüpfen. Besonders das Bankgespräch, welches Teil des Spiels war, konnte überzeugen, denn hier war ein sehr realistisches Szenario mit Finanz-Experten von SAP und weiteren aufgebaut.“, so Johannes Lampe aus dem Siegerteam.

Herzliche Gratulation an die Erstplatzierten Hanna Hecht, Melanie Luckert, Johannes Lampe und Celine Schustek (Studiengang BWL Industrie/Dienstleistungsmanagement) und an das zweitplatzierte Team aus den Studiengängen BWL-DLM-Non-Profit-Organisationen und BWL-DLM-Sportmanagement mit Timo Kanjo, Sabine Leutz und Benjamin Pfeifer. ■



Foto: priME-Projekt.gmbH

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

„Bonjour Nancy“ – ein deutsch-französisches Planspielevent der besonderen Art

Vom 24. bis 26. März 2010 nahmen Studierende der DHBW Stuttgart an einer mehrtägigen, binationalen Planspielveranstaltung in Nancy teil.

Diese fand im Rahmen der Kooperation zwischen den Studiengängen Wirtschaftsinformatik der Universität Nancy II und der DHBW Stuttgart statt, die zur Intensivierung der Zusammenarbeit im Bereich der Lehre und Forschung ins Leben gerufen wurde.

Wo Unternehmensplanspiele schon generell eine Herausforderung darstellen, wird diese besonders groß, wenn das Planspiel auf Englisch stattfindet und die Teilnehmer aus zwei verschiedenen Ländern stammen. Dies konnten die Zweitsemester des Studiengangs International Business Information Management (IBIM) im Studiengang Wirtschaftsinformatik in Nancy hautnah erfahren.

Die Gruppe aus 24 deutschen und 36 französischen Studierenden musste auf zwei Märkten mit je sechs Unternehmen gemeinsam eine Strategie für ihre Unternehmen festlegen und eine Vielzahl betriebswirtschaftlicher Entscheidungen treffen. Geleitet wurden die beiden Märkte von den Professoren Thomas Kessel und Friedrich Trautwein sowie den ZMS-Leitern Sebastian Hitzler und Birgit Zürn. Die Studierenden kooperierten trotz der

Sprachbarrieren hervorragend und waren voll auf begeistert. Derzeit werden die Ergebnisse der letzten Runde ausgewertet, die über räumliche Distanz ausgetragen wurde.

Diese Planspielveranstaltung war eine Erfahrung, die für Studierende international tätiger IT-Dienstleister und Beratungsunternehmen eine hohe Praxisrelevanz besitzt, da sie auch in ihren Ausbildungsunternehmen in virtuellen, weltweiten Teams arbeiten.



Foto: DHBW Stuttgart

Das ZMS begleitet die Veranstaltung mit einem Forschungsprojekt, in das die Ergebnisse aus drei Fragebogen-Runden und zusätzlichen Einzelinterviews einfließen werden. ■

Weitere Informationen

<http://www.dhbw-stuttgart.de/zms>

VOITH

Engineered reliability.

ein ideales Umfeld für kluge und kreative Köpfe

» Haben Sie sich schon einmal gefragt, woher all die Energie kommt, wenn Millionen von Menschen pünktlich zum Anpfiff eines Fußballspiels gleichzeitig den Fernseher einschalten? Wo auf der Welt nutzbare Energie schlummert, die nur darauf wartet, geweckt zu werden? Und wie man diese Energie in Zukunft nutzbar macht?

Voith gibt Antworten: Pumpspeicherwerke, die in Spitzenzeiten Stromnetze innerhalb kürzester Zeit mit Energie versorgen. Wellen- und Gezeitenenergie in Ozeanen und die Entwicklung von Technologien zu deren Nutzung. Energiegewinnung aus Wasser ist eines unserer Kerngeschäfte. Wir bauen Wasserkraftwerke, die so viel Leistung erbringen wie sie-

In der
Technologie-
entwicklung stets
am Puls der Zeit
bleiben, das ist
der Anspruch
von Voith.

ben Kohle- oder vier Kernkraftwerke. Die Tag für Tag Strom aus erneuerbaren Energiequellen für ganze Nationen liefern. Ingenieure bei Voith entwickeln Technologien für mehr Energie- und



Ressourceneffizienz und für eine CO₂-freie Energieversorgung. Im spanischen Mutriku bauen wir derzeit beispielsweise das erste kommerziell betriebene Wellenkraftwerk. Und die Planungen für das bis dato größte Wellenkraftwerk der Welt laufen bereits auf Hochtouren. Es soll auf der schottischen Hebrideninsel Lewis entstehen.

Dabei ist die Wasserkraft nur ein Teil der Technikwelt, die das Unternehmen ausmacht. Voith, das sind auch Papiermaschinen, in denen mehr Stahl steckt als in zwei Eiffeltürmen. Die in der Länge oftmals mehrere Fußballfelder übertreffen und so viele Schaltkreise wie fünf Airbusse enthalten. Voith ist Antriebstechnik, die die Mobilität von vielen Millionen Menschen und Tonnen von Gütern sichert. Und Voith ist Hightech-Engineering von Flugzeugkomponenten und Umzüge von ganzen Fabriken. Voith bietet ein faszinierendes Spektrum spannender und herausfordernder Aufgaben. Hier können Sie Verantwortung übernehmen mit Projekten, die stolz machen.

Unsere Großanlagen und die Entwicklung erfolgreicher, innovativer Technologien sind dabei nur durch eine enge Zusammenarbeit in weltumspannenden Teams möglich. Deshalb arbeiten Ingenieure, Kaufleute, Fertigungs- und Servicespezialisten Hand in Hand mit ihren

Kollegen rund um den Globus. Voith ist ein Familienunternehmen durch und durch. Sich auf Kollegen verlassen zu können, Wissen zu teilen und ein faires Miteinander prägen unsere Unternehmenskultur. Wir sind stolz auf lange Betriebszugehörigkeiten und feiern fast jährlich Jubilare, die bereits seit fünfzig Jahren für das Unternehmen arbeiten.

In der Technologieentwicklung stets am Puls der Zeit bleiben, das ist der Anspruch von Voith. Dazu müssen auch die Mitarbeiter ihr Wissen ständig erweitern und vor allem die Bereitschaft zum Lernen haben. Gefragt sind interessierte Menschen, die aufgrund ihres Wissensdrangs nicht auslernen und offen sind für Neues. Voith legt großen Wert auf die berufliche Entwicklung und Perspektiven von jungen Nachwuchskräften. Neben einer großen Auswahl an internen und externen Seminaren gibt es Programme, die kommende Führungskräfte auf ihre Aufgaben gezielt vorbereiten.

Bei Voith erwarten Sie attraktive Arbeitsaufgaben, gelebte Kollegialität und viele Möglichkeiten, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Sind Sie neugierig geworden? – Voith ist stets auf der Suche nach kreativen und klugen Köpfen, die mitarbeiten wollen, an der Technik von morgen. ■

Voith AG

Konzernbereiche:

Voith Paper
Voith Hydro
Voith Turbo
Voith Industrial Services

Stammsitz:

Heidenheim an der Brenz

Standorte weltweit:

280

Mitarbeiter:

39.000

Umsatz 2007/08:

5,1 Mrd. Euro

Kontakt:

Voith AG
Postfach 2000
89510 Heidenheim

Tel.: 07321 37-2092
Fax: 07321 37-7698

www.voith.com





Entdecken Sie die Welt neu. Als Ingenieur/in bei Voith.

Lust auf anspruchsvolle Aufgaben? Ganz gleich ob im Bereich Papier, Energie, Mobilität oder Service: Bei uns können Sie viel bewegen! Voith bietet Ihnen das Aufgabenspektrum und Vertrauen eines Mittelständlers, verbunden mit den vielfältigen Entwicklungsperspektiven einer großen, weltweit

aufgestellten Unternehmensgruppe. In allen Geschäftsfeldern gute Marktpositionen, Innovationskraft und dynamisches Wachstum – drei entscheidende Gründe für Ihren Karrierestart bei Voith.

Weitere Informationen unter
www.voith.de/career

VOITH
Engineered reliability.

FIRMENPROFIL

Ansprechpartner
Praktika/Diplomarbeiten:
Roland Trah

Absolventen:
Stefanie Marwitz

Anschrift
St. Pöltener Str. 43
89522 Heidenheim

Telefon/Fax
Telefon: 073 21 / 37-29 92
Fax: 073 21 / 37-76 98

Internet
www.voith.de

Direkter Link zum
Karrierebereich
www.voith.de/career

Bevorzugte
Bewerbungsart(en)
Online-Bewerbung

Angebote für
StudentInnen
Praktika?
Ja

Abschlussarbeiten?
Ja

Duales Studium?
Ja

■ Allgemeine Informationen

Branche
Maschinen- und Anlagenbau,
Technische Dienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen
ca. 50

■ Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Elektrotechnik, Verfahrenstechnik, Papiertechnik, Textiltechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik, Facility Management, Physik, Fahrzeugtechnik, Wirtschaftswissenschaften

■ Produkte und Dienstleistungen

Papiermaschinen und Bespannungstechnik, Antriebstechnik (Busse, Bahnen, LKW, Schiffe, industrielle Anlagen), Generatoren und Turbinen (Wasserkraft), Technische Dienstleistungen

■ Anzahl der Standorte

Standorte Deutschland:
Heidenheim, Ravensburg, Crailsheim, Krefeld, Salzgitter, Kiel, Stuttgart, etc.
Standorte weltweit:
York/USA, Sao Paulo/Brasilien, Shanghai/China, etc. (280 weltweit)

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

39.000 weltweit

■ Jahresumsatz

5,1 Mrd EURO

■ Einsatzmöglichkeiten

alle Unternehmensbereiche, z.B. Forschung & Entwicklung, Konstruktion, Versuch, Vertrieb, Service, IT, Produkt- und Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Instandhaltung, Kaufmännische Aufgaben

■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, Traineeprogramme (Voith Paper), Scientific@Voith (Top Scientist Program)

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

Möglich, aber Bewerbung bitte direkt an die jeweilige Landesgesellschaft richten

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

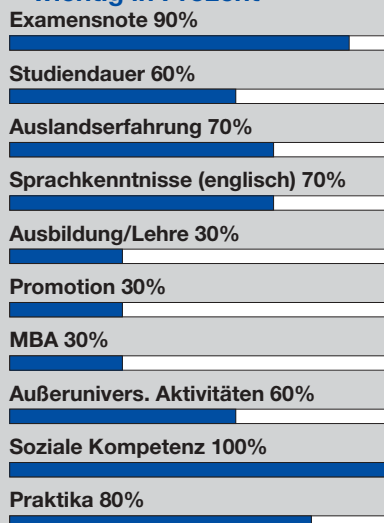
Angelehnt an den Metall-Tarifvertrag

■ Warum bei „Voith AG“ bewerben?

Voith bietet Ihnen verantwortungsvolle Tätigkeiten mit herausfordernden Aufgaben und Freiräumen für Ihre Kreativität, mit langfristigen Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Ausserdem erfahren Sie bei uns Teamarbeit auf nationaler wie auf internationaler Ebene; Kollegialität wird bei uns groß geschrieben. Bei Voith finden Sie also eine ideale Mischung: Wir sind ein solides, wertorientiertes Unternehmen, aber gleichzeitig innovativ und dynamisch.

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent



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

Begeisterung für technische Produkte, Teamfähigkeit

Arbeitsmarktchancen trotz Krise?



Die Firmenkontaktmesse Life Science 2010 gibt Antworten!



Am 09. JUNI 2010 (Mi.) findet im Schloss Hohenheim die Firmenkontaktmesse Life Science 2010 statt. Absolventen und Praktikassuchende können sich über zukünftige Arbeitgeber informieren und sich einen Überblick über die Arbeitsmarktlage im Bereich der Natur-, Agrar- und Lebensmittelwissenschaften verschaffen. Auch Wirtschaftswissenschaftler/innen haben hier Chancen! Durch Vorträge der teilnehmenden Unternehmen sowie Gespräche an deren Messeständen können sich Studierende über den **Berufseinstieg**, **Karrierewege**, **Praktika** sowie **Abschlussarbeiten** informieren. Durch die Teilnahme der berufsrelevanten Verbände bietet die Messe auch einen Einblick in aktuelle Entwicklungen der Branche. Einen zusätzlichen Service bietet das Team „Akademische Berufe“ der Arbeitsagentur durch kostenlose Bewerbungsunterlagenchecks an. Es ist keine Anmeldung erforderlich. ■



Fotos: Universität Hohenheim

Mehr Informationen unter:

www.uni-hohenheim.de/lifescience
 Veranstalter: CareerCenter Hohenheim
www.career.uni-hohenheim.de

Teilnehmende Unternehmen:

AGCO GmbH (Fendt), BASF SE, Bayer AG, BioRegio STERN Management GmbH, Bundesverband deutscher Pflanzenzüchter e.V., Centrum für Internationale Migration und Entwicklung (CIM), CLAAS, Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Deutscher Landwirtschaftsverlag, DLG e.V., DöhlerGroup, Eurofins, Friesland Campina Germany GmbH, GFA Consulting Group, HAKA Josef Häufe GmbH & Co. KG, jobvector, Deere & Company, KWS Saat AG, Ministerium für Ländlichen Raum, Ernährung und Verbraucherschutz, Nestlé, Proplanta, Sano Moderne Tierernährung, Stiftung Ökologie und Landbau (SÖL), Syngenta Agro GmbH, VDL BW e.V. (Berufsverband Landwirtschaft, Ernährung und Umwelt), Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland (VBIO e.V.), Westfleisch eG, ZG Raiffeisen eG

Algen – Das Grüne Gold

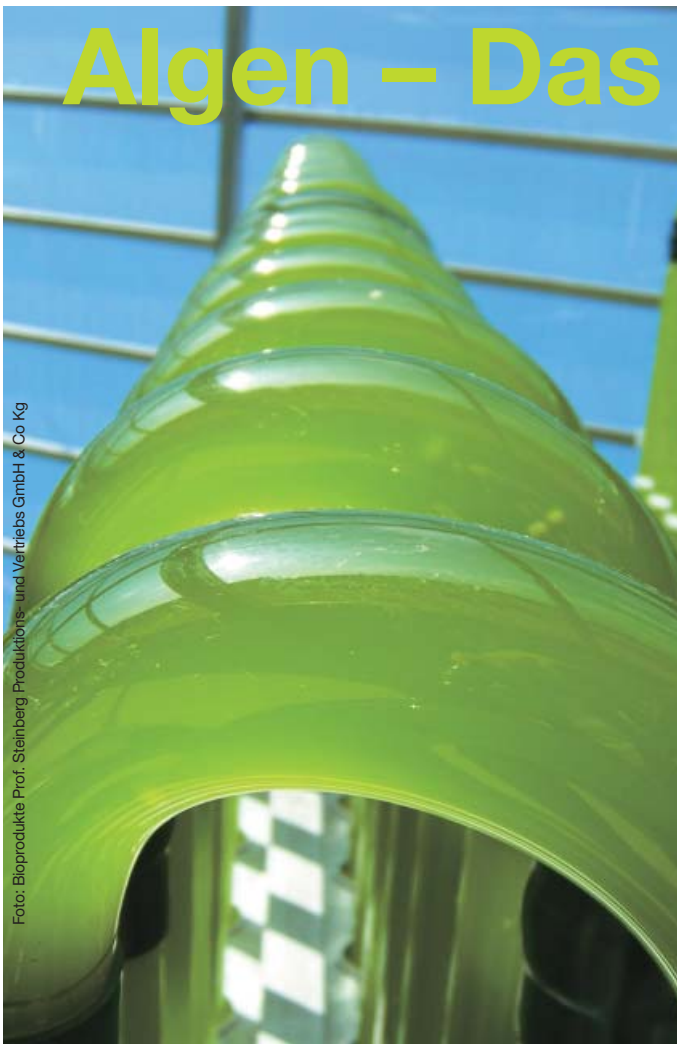


Foto: Bioproducte Prof. Steinberg Produktions- und Vertriebs GmbH & Co Kg

Photobioreaktoren Europas größter Algenfarm in Klötze

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

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



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

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

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

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



Weitere Informationen

www.btS-eV.de

www.algomed.de

www.eere.energy.gov/hydrogenandfuelcells/

ScieCon

Die btS Firmenkontaktmesse für Life Sciences Interessierte

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

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

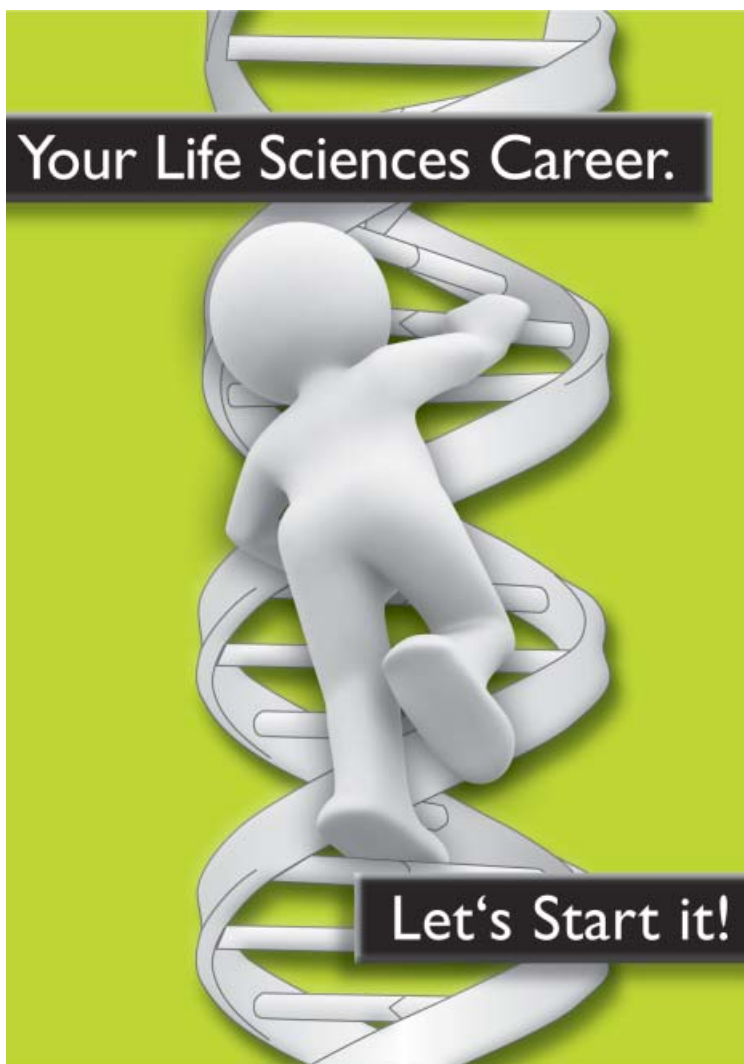


Neben dem reinen Messebetrieb gibt es ein umfangreiches Rahmenprogramm für die Besucher. Dabei sind Vorträge, Bewerbungsmappenchecks und ein professionelles Foto-Shooting erst der Anfang. Interessierte können also nicht nur das Who-Is-Who der Branche direkt befragen und sich nach Jobs oder Praktikumsstellen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



Weitere Informationen

www.ScieCon.info



Biowissenschaften Chemie | Pharmazie | Medizin Firmenkontaktmesse

**Viele Firmen
Ein Weg – Dein Job**

ScieCon NRW 2010
Ruhr-Universität Bochum
27. Oktober 2010

www.ScieCon.info





home+

Richtfest für ein Plusenergiehaus

Am 20.04.2010 wurde das Richtfest für home+ gefeiert. Neben Vertretern des Landes Baden-Württemberg, der Landeshauptstadt Stuttgart und der Hochschulleitung waren auch die Mitglieder des Teams sowie Sponsoren und Unterstützer mit von der Partie. Bei sonnigem Wetter wurde der Richtspruch gesprochen und das Haus von zahlreichen interessierten Besuchern besichtigt. Bis Mitte Mai wird es fertig gebaut, und dann nach Madrid gebracht werden. Dort tritt das Team der HFT Stuttgart dann im Juni mit seinem Haus im internationalen Wettbewerb Solar Decathlon Europe 2010 an.



Richtfest home+

Beim „Solaren Zehnkampf“ treten 20 ausgewählte Hochschulteams aus der ganzen Welt an, um ein 74m² großes und ausschließlich mit solarer Energie versorgtes Wohnhaus zu entwerfen und zu bauen. Die Häuser aller Teams präsentieren sich vom 18.-27. Juni in Madrid im „Solar Village“ einer breiten Öffentlichkeit, bevor am Ende die Sieger gekürt werden.

Neben hohen Anforderungen an die Energieeffizienz und die Einbindung solarer Energiegewinnung in das Konzept stellen auch der Transport und die schnelle und zuverlässige Montage in Madrid eine große Herausforderung dar, die es zu meistern gilt. Darüber hinaus werden auch architektonische Qualitäten des Ge-

bäudes, die Kommunikation der Ideen und Konzepte und ihre Marktfähigkeit bewertet.

Ziel des Wettbewerbs ist es, bei Studenten und in der breiten Öffentlichkeit das Bewusstsein für und das Wissen um die Möglichkeiten des energieeffizienten Bauens und der Nutzung regenerativer Energien zu steigern. Darüber hinaus soll die Markteinführung innovativer solarer Energietechnologien gefördert und der Nachweis erbracht werden, dass energieeffizientes Bauen mit hohem Wohnkomfort und architektonischer Qualität verwirklicht werden kann.

home+ verbindet Gestaltung und traditionelle Methoden mit der sinnvollen Nutzung moderner Technologien und Materialien. Ausgangspunkt ist ein kompaktes und sehr gut gedämmtes Volumen, das in einzelne Module aufgeteilt wird, die mit etwas Abstand zueinander angeordnet werden. Die entstehenden Fugen dienen der Belichtung, der Belüftung, der Vorwärmung im Winter und der passiven Kühlung im Sommer. Der Energieturm und die

Hochschule für Technik Stuttgart

Energiehülle sind wichtige Komponenten des Energiekonzeptes und prägen gleichzeitig die Erscheinung des Gebäudes. Beide Komponenten sind in besonderem Maße auf das in Madrid vorherrschende heiße und trockene Klima zugeschnitten.

Der Energieturm trägt über Verdunstungskühlung zu einem angenehmen Innenraumklima bei. Dazu werden Tücher im Inneren des Turmes befeuchtet und die Zuluft daran entlang geführt. Ein bewährtes Prinzip, das auch bei den alten Windtürmen im arabischen Raum bekannt ist. Die Energiehülle aus PV-Modulen erzeugt tagsüber Strom und nachts kaltes Wasser. Dabei wird die Abstrahlung der Dachflächen gegen den in Madrid häufig klaren Nachthimmel genutzt.

Sowohl der Energieturm, wie auch die modifizierten PV-Module zur Kühlung von Wasser wurden als Mock-up an der HFT Stuttgart getestet. Im Juni 2010 werden sie sich dann in Madrid unter Wettbewerbsbedingungen in der Realität bewähren müssen. ■

Weitere Informationen

<http://www.sdeuorpe.de>
<http://www.hft-stuttgart.de>
<http://www.zafh.net>

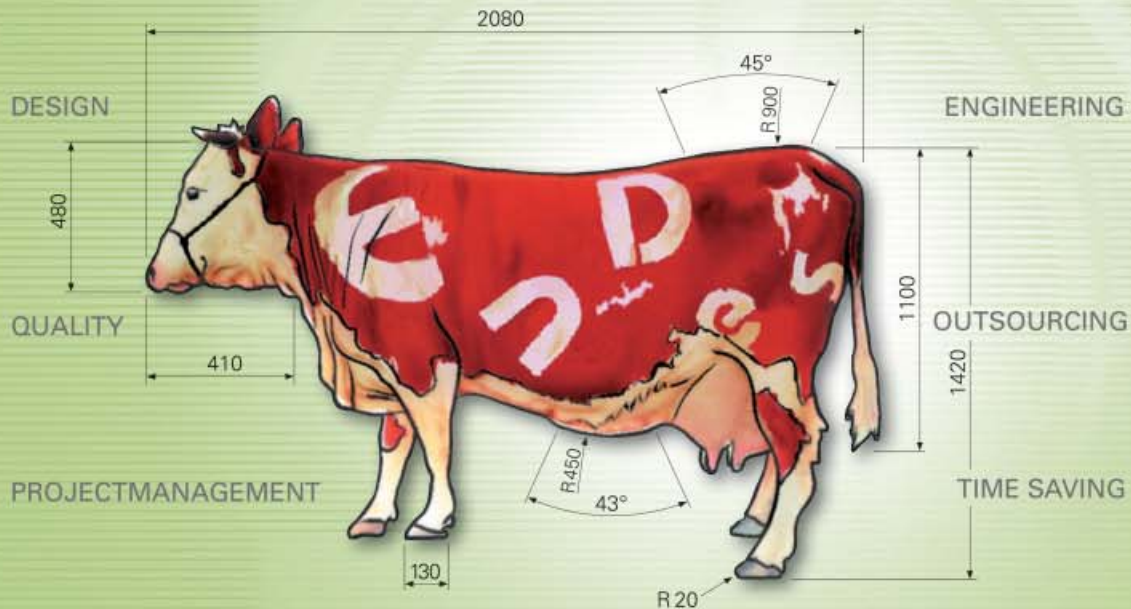


Team HFT Stuttgart

Das Team der HFT Stuttgart setzt sich aus Studenten der Masterstudiengänge Architektur, Sustainable Energy Competence (SENCE) und Konstruktiver Ingenieurbau, sowie den Bachelorstudiengängen Architektur, Bauphysik und Infrastrukturmanagement zusammen. Unterstützt werden Sie von Professoren, z. T. aus weiteren Studiengängen (z.B. Innenarchitektur), sowie Mitarbeitern der HFT Stuttgart und des eigenen Forschungsinstituts zafh.net.

Projektleitung: Prof. Dr.-Ing. Jan Cremers / Projektmanagement: Dipl.-Ing. Sebastian Fiedler

Innovation und Erfahrung
aus über 1600 Projekten



Was hat die Kuh mit Ihrer Zukunft zu tun?

Einstieg zum Aufstieg

Profitieren Sie in einem international ausgerichteten Unternehmen von vielfältigen Einstiegs- und Karrierechancen.

Wir suchen Hochschulabsolventen

Dipl.-Ing. Maschinenbau/Fahrzeugbau m/w

für Trainee und berufsbegleitendes MBA-Studium.
(Innovationsmanagement)

Infos unter www.endes.de Karriere.



Stuttgart ▪ Lindau ▪ München ▪ Rorschach ▪ Winterthur ▪ Kestenholz ▪ Böisingen

Kontakt

Ansprechpartner

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

Anschrift

Mauserstraße 20
70469 Stuttgart

Telefon/Fax

Telefon: +49 711 8205160

E-Mail

Stuttgart@endes.de

Internet

www.endes.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.endes.de/karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Auf Stellenangebote online, per mail oder Post bewerben. Initiativ-Bewerbung erwünscht.

Bewerbungen an: stuttgart@endes.de
Auf Vollständigkeit der Unterlagen achten!!

Angebote für StudentInnen

Praktika? Ja, bei Einsatzmöglichkeiten, 2-3 StudentInnen, auch in der Schweiz

Diplomarbeit?

Wollen wir gerne anbieten.

Abschlussarbeiten?

Eher nein

Duales Studium? Ja

MBA für Technologiemanager

Trainee-Programm?

Je nach Bedarf und benötigten Anforderungen des Kunden

Direkteinstieg?

Jederzeit möglich

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Fahrzeugtechnik, Maschinen, -Anlagenbau
Medizintechnik

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf

■ Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen

■ Produkte und Dienstleistungen

Kundenaufträge vom Entwurf bis zur Inbetriebnahme sind unsere Herausforderungen. Durch unsere hochwertigen Entwicklungstätigkeiten decken wir die Bedürfnisse unserer Kunden ab.

Wir begleiten unsere Kunden während jeder Projektphase, von der Problemanalyse bis zur Realisation der Lösung. Wir sind in allen Stufen der Prozesskette von Design über Konstruktion bis zum Produktions-Engineering bei unseren Kunden vertreten.

■ Anzahl der Standorte

In Deutschland sind drei Büros (Stuttgart, Lindau und München). In der Schweiz sind vier Büros angesiedelt (Rorschach, Winterthur, Kestenholz und Bödingen)

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

80

■ Jahresumsatz

6 Mio. Euro

■ Einsatzmöglichkeiten

Einsatzmöglichkeiten als: Konstrukteure, Projekttechniker oder Projektleiter. Abwechslungsreiche und vielfältige Einsätze bei unseren Kunden von Weltrang.

■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als Absolvent oder Young professional

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

Je nach Einsatz möglich, z.B. USA oder Europäische Ausland

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

Nach Vereinbarung

■ Warum bei EnDes bewerben?

Wir bieten unseren Mitarbeitern spannende, vielfältige und abwechslungsreiche Aufgaben in unterschiedlichen Branchen an z. B.: Kraftfahrzeugtechnik, Maschinen-, und Anlagenbau oder Energietechnik
Wir bieten einen sicheren langfristigen Arbeitsplatz. Alle unsere Mitarbeiter sind festangestellt.

Wir bieten Ihnen ein gutes Betriebsklima, eine angemessenen leistungsbezogene Entlohnung, auf Wunsch einen Dienstwagen nach der Probezeit und Aufstiegschancen. Unsere Führungskräfte kommen alle aus den eigenen Reihen.

Nach einer Zugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, bieten wir unseren Mitarbeitern die Ausbildung zum MBA für Technologiemanager an, die wir auch finanzieren.

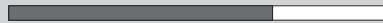
Unsere Mitarbeiter erhalten umfangreiche Weiterbildungen wie z. B. Persönlichkeitsbildung bei Dale Carnegie.

Bei uns finden regelmässige Mitarbeitermeetings statt und wir haben Vertrauen in die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter.

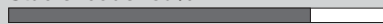
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

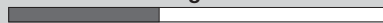
Examensnote 70%



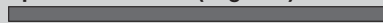
Studiendauer 80%



Auslandserfahrung 40%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 50%



Promotion 50%



MBA 50%



Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 50%



■ Sonstige Angaben

Unsere zukünftigen Mitarbeiter sollten kommunikationsstark, selbständig und offen für neue Aufgaben sein.

Außerdem legen wir Wert auf Teamfähigkeit, Eigenverantwortung und eine flexible Arbeitsweise.

Exklusive Recruiting-Veranstaltungen mit Einzelinterviews

business & consulting fall

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



jura fall

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



women

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



www.career-venture.de

www.deutsche-bildung.de



Stressfrei studieren

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

Finanziert und gefördert

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

Fair und sozial ausgewogen

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

Jetzt online bewerben unter
www.deutsche-bildung.de



 **Deutsche
Bildung**

Partnerschaftlich fördern.

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

Kontakt

Ansprechpartner

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

Anschrift

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

Telefon/Fax

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

E-Mail

hr@draeger.com

Internet

www.draeger.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.draeger.com/karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

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

Angebote für StudentInnen

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

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

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

Duales Studium? Ja

Trainee-Programm? Ja

Direkteinstieg? Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Medizin- und Sicherheitstechnik
(Metall- und Elektroindustrie)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

ca. 50 Hochschulabsolventen

■ Gesuchte Fachrichtungen

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

■ Produkte und Dienstleistungen

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

■ Anzahl der Standorte

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

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Deutschland: 5.000
Weltweit: 11.000

■ Jahresumsatz

In 2009: 1,9 Mrd. EURO

■ Einsatzmöglichkeiten

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

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

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

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

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

ca. 48.000 Euro p.a.

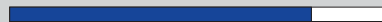
■ Warum bei Dräger bewerben?

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

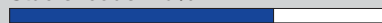
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

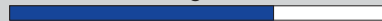
Examensnote 80%



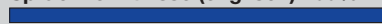
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 30%



Promotion 30%



MBA 20%



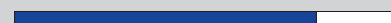
Außerunivers. Aktivitäten 60%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 80%



■ Sonstige Angaben

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

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

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

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

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

Bring die Welt in Sicherheit!

DTM VIP Karten
Nimm teil am
Gewinnspiel auf Seite 19



Unser Team braucht Verstärkung: 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

www.dekra.de

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

OFFIZIELLER TECHNISCHER PARTNER

