

ISSN 1865-9892

campushunter.de



**Aktuelle
Jobangebote
Sommersemester
2010**

Jobs • Karriereplanung • Campus-News

Für Studenten, Praktikanten, Diplomanden, Absolventen und Young Professionals

Karlsruhe 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, wie der SEINT e.V. 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 Karlsruhe. 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, SEINT, 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!

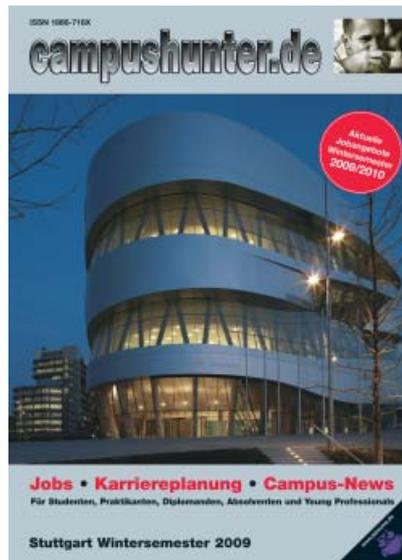
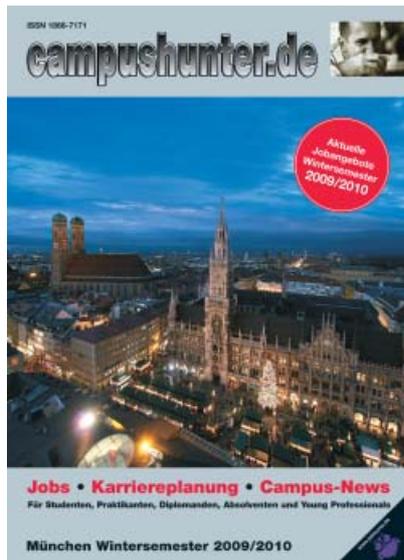
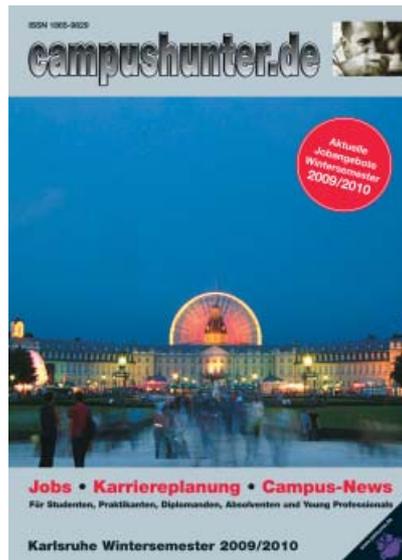
Ihre
Heike Groß
campushunter®.de

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 ...



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Studierende in Karlsruhe können sicher sein: Mit einem Abschluss an einem der renommiertesten Hochschulstandorte haben sie hervorragende Voraussetzungen für ihren weiteren Karriereweg geschaffen. Und die Vorteile von Stadt und Region lernt man während des Studiums sehr schnell kennen: Das kulturelle Angebot, die Lage zwischen Pfalz, Schwarzwald und Elsass und die Kombination aus badischer Lebensart und internationaler Orientierung in Forschung und Lehre. Wer hier lernt und lebt, der kann auch die eine oder andere der rund 1.800 Sonnenstunden im Jahr in den mehr als 800 Hektar Parkanlagen im Stadtgebiet genießen.

Karlsruhe bietet einfach mehr. Da sind die mehr als 100 Kultureinrichtungen – unter ihnen das Zentrum für Kunst und Medientechnologie (ZKM) und die Staatliche Kunsthalle von internationalem Rang. Karlsruhe zählt aber auch in anderen Beziehungen zur Spitzengruppe der Städte in Deutschland und Europa: Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INMS) sieht die badische Metropole in einer Untersuchung in Kooperation mit der Wirtschaftswoche auf Platz 6 unter den 50 größten deutschen Städten. Für den deutschen Zukunftsforscher Matthias Horx ist Karlsruhe eines der hoffnungsvollsten Hightech-Cluster in Europa und gehört zu den sechs innovativsten Standorten in Deutschland. Nur ein Beispiel: Karlsruhe ist mit dem Karlsruhe Institute of Technology (KIT) europaweit im Zukunftssektor Energieforschung führend.

Karlsruhe ist eine wahre Studentenstadt: jung, lebendig, lebenswert. Im Unterschied zu vielen anderen Hochschulstandorten bleiben die rund 32.000 Studierenden nicht in speziellen Quartieren unter sich, sondern prägen das Stadtbild als Ganzes.

Doch auch das spannendste Studium endet irgendwann einmal und man steht vor dem nächsten, dem entscheidenden Schritt: den passenden Arbeitgeber finden. Dazu wollen wir in der KarriereLounge, auf dem KarriereGipfel und über die online-Plattform **karriere-region.de** Wirtschaft, Hochschulen und Studierende miteinander in

Kontakt bringen. Auch in dieser regionalen Ausgabe von **campushunter.de** findet man eine Vielzahl von interessanten Perspektiven, denn Karlsruhe gehört mit seiner Region zu den erfolgreichsten Forscher-, Technologie- und IT-Zentren Europas. Karlsruhe hat sich als Stadt der Wissenschaft und Forschung exzellent positioniert. Die Karlsruher Hochschulen haben immer schon Unternehmen in ihr Umfeld gezogen, die vom Austausch mit den Hochschulen und ganz unmittelbar von deren Absolventen profitiert haben. Nicht ohne Grund ist unsere Stadt das Zentrum der TechnologieRegion Karlsruhe mit über 1,2 Millionen Einwohnern.

Diese TechnologieRegion Karlsruhe ist ein prosperierender Wirtschaftsstandort mit vielfältigen Karrierechancen für den akademischen Nachwuchs. Die Wirtschaftskraft der Region erwächst aus einem gesunden Branchenmix und besonders aus dem innovativen Mittelstand. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt dabei auf der Informationstechnologie. Karlsruhe ist Teil des größten europäischen IT-Clusters, und die Unternehmen profitieren von einer beispielhaften Zusammenarbeit mit den herausragenden Forschungseinrichtungen – ein entscheidendes Argument für internationale Konzerne, hier ihre Europa- oder Deutschlandzentralen, Kompetenzzentren oder Produktionsstätten anzusiedeln.

Die Entscheider in Stadt und Region verstehen sich vor diesem Hintergrund als engagierte Partner von Wirtschaft und Wissenschaft. Gemeinsam werden wir alles tun, damit Karlsruhe auch in Zukunft ein innovativer Standort mit hervorragender Lebensqualität bleibt. Ich lade Sie ein, an diesem Ziel mit zu arbeiten. Entscheiden Sie sich für Karlsruhe. Es lohnt sich.

Margret Mergen

Erste Bürgermeisterin der Stadt Karlsruhe



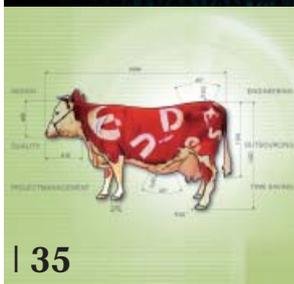
| 8



| 17



| 29



| 35



| 41



| 49



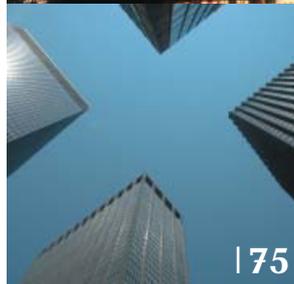
| 55



| 63



| 69



| 75



| 77



| 85



| 96

1 | Editorial

3 | Vorwort

Grußwort Erste Bürgermeisterin Margret Mergen

6 | Firmen auf einen Blick

Wer sucht wen?

8 | Daimler

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

13 | VDI / FSE

Studenten konstruieren erstmals Elektrorennwagen

14 | KA-Racelng

Bewährte Power mit neuen Extras – das ist der KIT10!

17 | DEKRA Automobil GmbH

Kfz-Sachverständiger – eine Aufgabe mit Zukunft

21 | DEKRA Gewinnspiel

22 | High Speed Karlsruhe

Mit High Speed in die neue Saison

24 | FSG Inside

Die Ehrenamtlichen und ihre Motivation

28 | VDI

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

29 | SKF GmbH

Wissen bewegt die Welt

33 | HAWtech

Neue Initiative zur Förderung der Studierendenmobilität

35 | EnDes Engineering und Design GmbH

39 | Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

MeRegioMobil:
Elektrofahrzeuge im intelligenten Energienetz

40 | trendence

Was denken deutsche Absolventen?

41 | Diehl-Gruppe

Gemeinsam zu neuen Horizonten...
Entdecken Sie DIEHL

46 | campushunter®.de Reportage

Speeddating mit bonding –
schnelles Kennenlernen mal ganz anders

49 | Hansgrohe AG

Wachstum durch Innovation

51 | Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft

campus news

54 | CRF Top Arbeitgeber 2010

Navigationhilfe beim Start ins Berufsleben

- 55 | Henkel**
Darauf sind wir stolz
- 57 | Karrieretipps**
Erste Hilfe für das Vorstellungsgespräch
- 58 | AIESEC e. V.**
„SAM“ und „NKK“... die AIESEC Konferenzen
- 60 | AIESEC e.V.**
Einsam im Ausland? Nicht mit AIESEC!
- 61 | campushunter®.de / Reportage**
Crossing Borders – work and study worldwide
- 62 | Karlsruher Institut für Technologie (KIT)**
Endlich unsichtbar – Karlsruher Forscher realisieren dreidimensionale optische Tarnkappe
- 63 | Fraport AG**
Frankfurt Airport – Die Stadt, die niemals schläft
- 68 | bonding-studenteninitiative e.V.**
bonding Karlsruhe – was kann man da machen?
- 69 | Bayer**
IT-Karriere bei Bayer
- 73 | Trends aus der Informatik**
iTunes, iPhone Apps und die RWTH
- 74 | Karrieretipps**
Ohne Panik ins Assessment Center
- 75 | EXXETA AG**
Wir verbinden die Welten!
- 77 | E.ON AG**
Menschen mit Know-how, Ideen und Begeisterung
- 81 | KIT / campushunter®.de Reportage**
Jahresempfang 2010 – „Viele Wege führen in den Markt“
- 82 | Absolventa**
Denglisch im Berufsalltag
- 85 | Innovations Software Technology GmbH, Bosch Group**
Wir wollen weiter wachsen ... mit guten Mitarbeitern!
- 89 | Nandine Meyden**
Casual-Friday – was soll das nur heißen?
- 90 | Teach First Deutschland**
Lehrer werden wollt' ich nie! Aber Fellow?
- 92 | Biotechnologische Studenteninitiative e.V. (btS)**
Algen – Das Grüne Gold / ScieCon
- 94 | campushunter®.de Interview /A/S/I/ Wirtschaftsberatung AG**
Bewerben mit Erfolg als Ingenieur
- 96 | Dräger**
Technik für das Leben

Impressum

campushunter.de[®]

Regionalausgabe Karlsruhe

ISSN 1865-9829

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: © Stadt Karlsruhe,
Presse- und Informationsamt

6 | Firmen auf einen Blick

	 Science For A Better Life	DAIMLER	 DEKRA	DIEHL	Dräger	 EnDes ENGINEERING AND DESIGN	
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	71	11	19/U4	43	U3	37	79



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	65	49	55	87	31/U2



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

DAIMLER

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

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

Erfolgreiche Pionierarbeit: Von der Forschung in die Serie

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

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



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

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

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

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

Technische Daten Mercedes-Benz F 800 Style

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

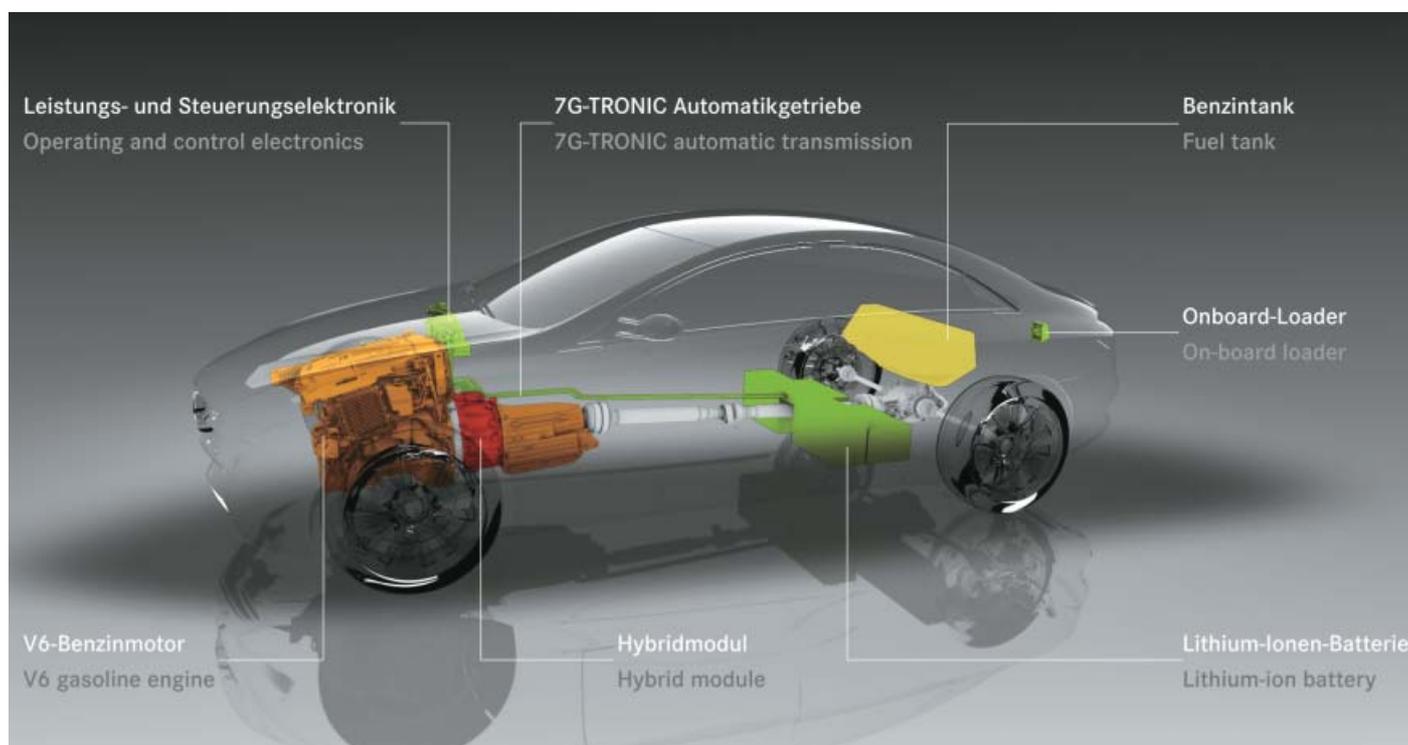
F 800 Style mit Plug-in-Hybrid

Die wichtigsten Daten und Fahrleistungswerte:

Hubraum (l)	3,5
Nennleistung Benzin (kW/PS)	rund 220/300
Nennleistung Elektromotor (kW/PS)	rund 80/109
Gesamtleistung (kW/PS)	rund 300/409
Beschleunigung 0–100 km/h (s)	4,8
Höchstgeschwindigkeit (km/h)	250*
Elektr. Höchstgeschwindigkeit (km/h)	120*
Verbrauch (l/100 km)	2,9**
Elektrische Reichweite (km)	30
Gesamtreichweite (km)	rund 700
CO 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 Staufolgefahrasistenten oder den verbesserten Schutz bei Heckunfällen finden Sie unter: www.media.daimler.com.

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

Wir freuen uns auf Sie.

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

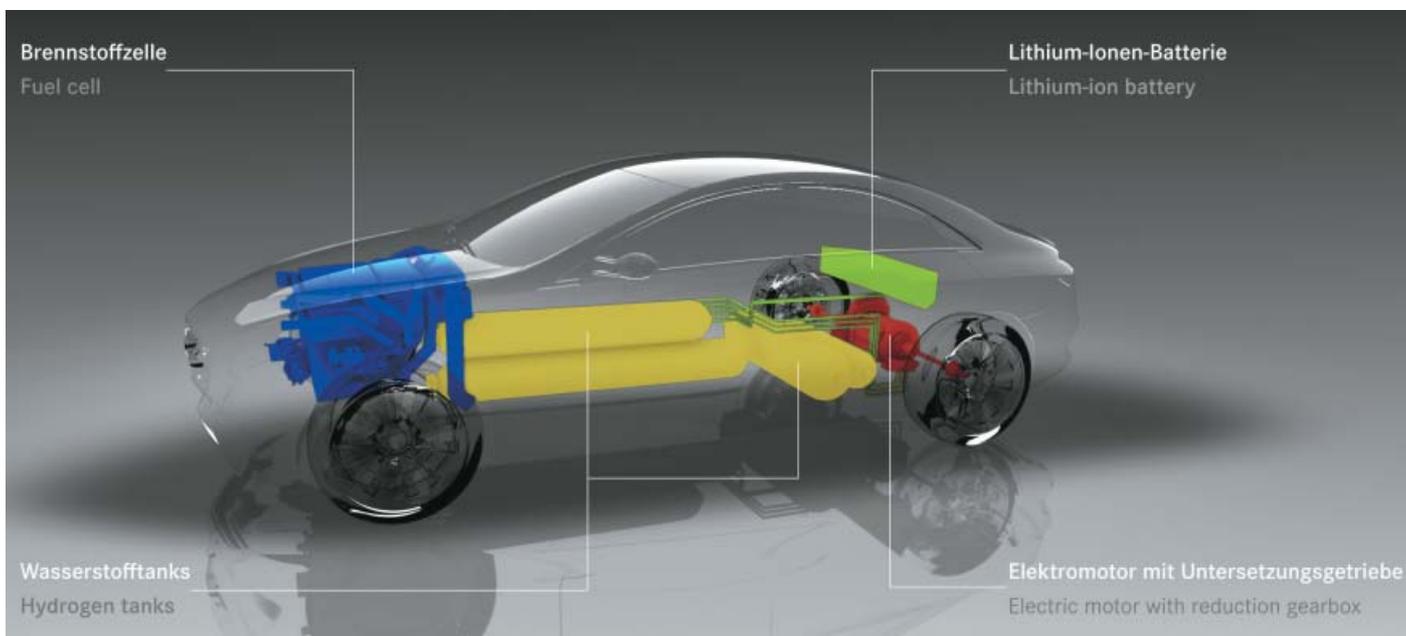
Brennstoffzellenantrieb

Größenangaben wie bei Hybridantrieb

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

*Elektronisch abgeregelt

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





Lösungen für die Zukunft finden. Mit Ihnen.

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

Jetzt bewerben unter:
www.career.daimler.com

DAIMLER

Ansprechpartner
Daimler
Recruiting Services

Telefon/Fax
Telefon:
+ 49 711 17-90666

E-Mail
job.career@daimler.de

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

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

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

**Angebote für
StudentInnen
Praktika?**
Ja

Abschlussarbeiten?
Ja

Duales Studium?
Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche
Automobilindustrie

■ Gesuchte Fachrichtungen

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

■ Produkte und Dienstleistungen

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

■ Anzahl der Standorte

Konzernzentrale in Stuttgart, Deutschland
Standorte und Geschäftsbereiche weltweit.

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

256.400 weltweit (162.600 in Deutschland)
Stand 31.12.2009

■ Jahresumsatz

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

■ Einsatzmöglichkeiten

In allen Unternehmensbereichen möglich

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

■ Auslandstätigkeit

möglich

■ Warum bei Daimler bewerben?

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

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent



■ Sonstige Angaben

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

Weltpremiere: Studenten konstruieren erstmalig Elektrorennwagen



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

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

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

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



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



Formula Student Fahrzeug auf der Rennstrecke

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

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

(Düsseldorf, 08.02.2010)

Mehr Informationen und Bilder:

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

Bewährte Power mit neuen Extras – das ist der KIT10!

Voller Elan startet KA-Racelng in die vierte Formula-Student-Saison und baut damit auch den vierten Boliden, den KIT10.



➤➤ Nachdem im Herbst fleißig konstruiert wurde, um neben dem nächsten Fahrzeug, dem KIT10, auch ein Elektroauto zu bauen, befindet sich das Team nun mitten in der Fertigungsphase, um die guten Ideen in die Realität umzusetzen. Neben vielen technischen Weiterentwicklungen, die den KIT10 noch besser machen sollen, als seinen Vorgänger KIT09, konnte unser Team im November einen weiteren Erfolg verbuchen: KA-Racelng wurde vom House of Competence und der Stiftung Wissen plus Kompetenzen zum Stiftungspreis-träger 2009 gewählt. Der Stiftungspreis wird für Projekte zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Teamarbeit vergeben. Bereits seit Jahren arbeitet unser Team mit der Hector School für hochbegabte Jugendliche zusammen. Diesen Herbst besuchten außerdem naturwissenschaftlich interessierte Schüler unsere Werkstatt und wir starteten ein Projekt mit einer Sonderschule. Das soziale Engagement des Teams, nicht zuletzt durch die Kooperation mit dem indischen Team Orion Racing, das seit 2007 von KA-Racelng bei der Teilnahme in Hockenheim unterstützt wird,

haben gemeinsam mit dem großen Teamgeist die Jury überzeugt. Diese Auszeichnung war für das ganze Team eine schöne Wertschätzung der geleisteten Arbeit in der letzten Saison und hat alle angespornt, noch mehr für den KIT10 zu arbeiten.

Nachdem bereits im Januar die Fertigung des KIT10 begonnen hat, kann das Fahrzeug nun montiert und fertig gestellt werden. Gleichzeitig werden auf Basis des KIT09 Tests durchgeführt, die helfen, den KIT10 noch schneller zu machen. Ein Beispiel ist der Test der Steifigkeit des KIT09-Fahrwerks und des Monocoques auf einem Torsionsprüfstand. Die ermittelten Werte validieren die Berechnungen der Steifigkeit für das Monocoque des KIT09 und dienen so der Ermittlung der Daten beim KIT10. Nach dem Rollout des KIT10 am 11. Mai 2010 wartet eine lange und ausgiebige Testphase auf unser Auto. Diese Phase nach

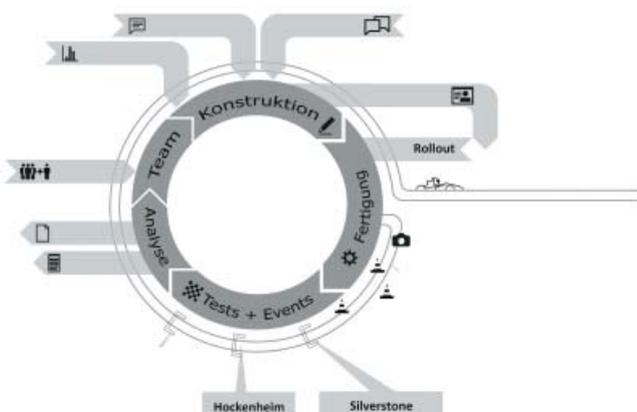
technischen Know-How und der Erfahrung unserer Unterstützer profitieren und das Auto noch weiter verbessern. In dieser Phase zeigt sich, welche Teile wie geplant funktionieren und welche Dinge nochmals überarbeitet werden müssen. Außerdem fallen die Entscheidungen, welche Vorentwicklungen und technischen Neuerungen bereits für den Renneinsatz bereit sind.

Der KIT10 soll einige dieser technischen Neuerungen haben, die in der Testzeit genau überprüft werden. Eine Neuerung sind die geplanten und mit Diplom- und Studienarbei-



der Fertigstellung des Fahrzeugs ist die Wichtigste. Hier werden alle Kinderkrankheiten des Boliden ausgemerzt und die Fahrer für die Events trainiert. Als Vorbereitung auf die Wettbewerbe in Silverstone und Hockenheim nimmt unser Team auch dieses Jahr wieder an verschiedenen Veranstaltungen von unseren Partnern teil. Dort können wir vom

selbst entwickelten CFK-Felgen. Nachdem bereits letzte Saison beim Bau des ersten Monocoques viele Erfahrungen mit CFK gesammelt werden konnten, soll der KIT10 mit Felgen aus Kohlefaserverbundstoff auf der Strecke punkten. Bei dem Bau einer eigenen Felge ist vor allem die hohe Steifigkeit essentiell, da ansonsten die Vorteile für die Fahrdynamik durch die Gewichtsreduktion nicht zum Tragen kommen. Ist die Felge steif genug, muss sie noch beweisen, dass sie die Dauerbelastungen einer Formula-Student-Saison aushält. Genau das gilt es bei zahlreichen Testfahrten heraus zu finden. Für die Wettkämpfe erhoffen wir uns einen Performancegewinn auf der Strecke, sowie eine bessere Bewertung beim Designevent, da unsere selbst entwickelte CFK-Felge die zugekaufte Aluminiumfelge des Vorjahres ersetzen wird. Bei der Bewer-



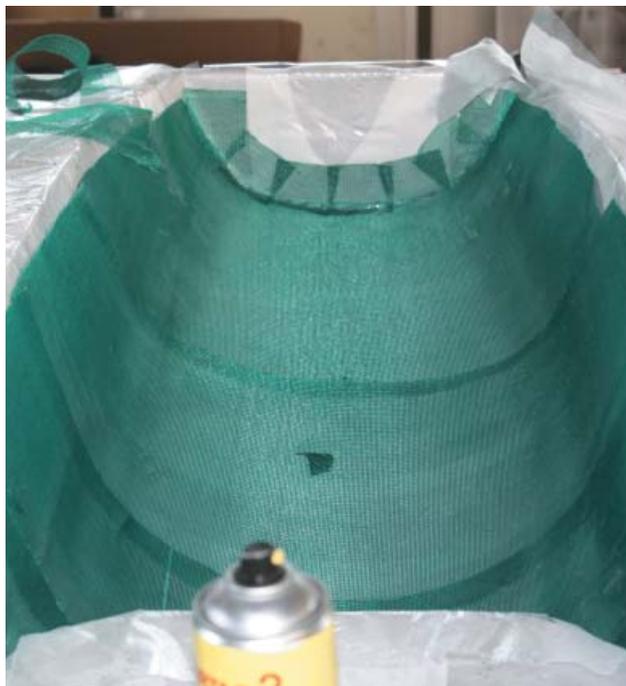


Foto: www.campushunter.de

Die Auswertung der Ingenieurleistungen bei dem eigens entwickelten Rennwagen erhält man für Zukaufteile keine Punkte. Für eine selbst gefertigte Felge können zusätzliche Punkte bei den Wettbewerben erzielt werden.

Eine weitere sensationelle technische Neuerung ist die Direkteinspritzung für unseren Motor. Nach eineinhalb Jahren Entwicklungszeit in enger Kooperation mit der Bosch Engineering GmbH und dem Institut für Kolbenmaschinen (IFKM) des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) haben wir mit großem konstruktivem Aufwand einen Motorradmotor von Saugrohreinspritzung auf Direkteinspritzung erfolgreich umgebaut. Als Basis dient der bekannte Vierzylinder Honda PC35 Motor mit 600 cm³, der bereits in KIT07, KIT08 und KIT09 verbaut wurde. Am Motor wurden von uns weitreichende Veränderungen zur Positionierung und Unterbringung der Injektoren vorgenommen. Die Herausforderungen bei dem Projekt sind eine gute Gemischbildung im Brennraum, auch bei Drehzahlen über 9000

U/min, und die optimale Position der Injektoren im Zylinderkopf zu finden. Die entsprechenden konstruktiven Veränderungen am Zylinderkopf dürfen dabei Stabilität und Zuverlässigkeit des Motors nicht negativ beeinflussen. Die Messungen auf dem Prüfstand ergaben zuletzt so gute Werte, dass wir planen, die Direkteinspritzung im KIT10 zu verbauen und damit bereits in Silverstone zu starten. Durch die Direkteinspritzung erhoffen wir uns einen besseren Wirkungsgrad des Motors und dadurch einen geringeren Kraftstoffverbrauch des Rennwagens.

Die zweite große Neuerung am Motor des KIT10 ist die Umsetzung einer Trockensumpfschmierung. Bei einer Trockensumpfschmierung wird das Schmiermittel in einem separaten Behälter mitgeführt und durch eine Druckpumpe an die Schmierstellen befördert. Mit einer zweiten Rückförderpumpe wird das abtropfende Schmieröl aus dem Ölsumpf abgesaugt und zurück in den Ölbehälter befördert. Die Absaugpumpen

wurden in das Kurbelgehäuse integriert. Diese aufwändige Konstruktion ermöglicht es uns, den Motor 25mm tiefer einzubauen. Das steigert die Betriebssicherheit auch bei großen und schnellwechselnden Quer- und Längsbeschleunigungen.

Mit diesen technischen Verbesserungen, die hoffentlich alle die umfangreichen Tests im Fahrzeug bestehen, wollen wir in Silverstone und Hockenheim beweisen, was unser neuer Renner, der KIT10, kann. Die Vorbereitungen auf die Wettbewerbe laufen bereits jetzt auf Hochtouren. So wurden schon erste technische Daten zur Bewertung abgeschickt und die statischen Disziplinen werden neben der Montage vorbereitet.

Wir laden alle Fans, Freunde und Interessenten ein, am Hockenheimring vom 4. bis zum 8. August 2010 Rennatmosphäre zu schnuppern und unseren Rennwagen anzufeuern. Neben der herkömmlichen Formula Student findet parallel die Formula Student Electric statt, in der das Team mit dem elektronisch angetriebenen Bruder des KIT10, dem KIT10e, ebenfalls teilnimmt. ■

Und jetzt, Helm auf, Motor an – der KIT10 kann starten!



Foto: www.campushunter.de

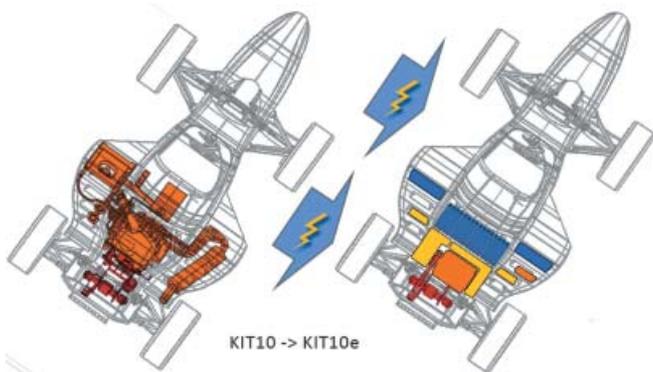
KA RACEING
Engineered Excitement

Näheres unter:

www.ka-raceing.de

High Voltage bei KA-RaceIng

der KIT10e steht in den Startlöchern



» Im August wird der erste Wettbewerb der Formula Student Electric in Hockenheim, parallel zur Formula Student Germany, stattfinden – mit dabei: KA-RaceIng mit dem KIT10e!

Unser Team hat sich entschlossen, die Organisationsstruktur um ein weiteres Subteam „Elektroantrieb“ zu erweitern und ein zweites Fahrzeug zu konzipieren, das rein elektrisch betrieben wird. Mit diesem Fahrzeug setzt KA-RaceIng auf innovative und moderne Antriebe. Der Elektromotor stellt das Team vor neue, bisher unbekannte, Herausforderungen.

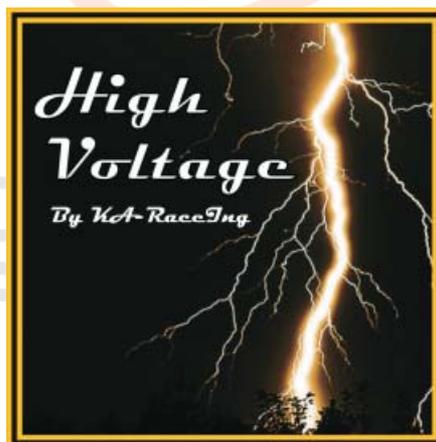
Das Reglement der Formula Student Electric unterscheidet sich nur unwesentlich von dem der Formula Student. Das Team muss sich in den gleichen Disziplinen beweisen, beim Endurance zählt jedoch der Energieverbrauch anstatt der Fuel Economy.

Die Umsetzung unseres Elektroautos, des KIT10e, erfolgt auf Basis des KIT10 in Form eines Plattformkonzepts. Das bedeutet, dass ein Monocoque und ein Fahrwerk für beide Fahrzeuge entwickelt wurden, die je nach Antrieb, Elektromotor oder Verbrennungsmotor, individuell angepasst werden. Bisher sind wir das einzige Team, das kein Vorjahresauto umbaut, sondern auf ein Plattformkonzept setzt. Damit profitieren wir bereits im ersten Jahr der Formula Student Electric von einem bereits evaluierten Fahrwerk und den gesammelten Erfahrungen im Bereich Monocoque von der vergangenen Saison. Der KIT10e wurde zusammen mit dem KIT10 entwickelt und wird parallel und auch nach der Fertigung des KIT10 gebaut. Dies ermöglicht es uns, die Synergien des Teams optimal zu nutzen und

als ein Team mit zwei Fahrzeugen zu starten. Das fördert den

Zusammenhalt zwischen den Fachrichtungen und stärkt den Teamgedanken. Desweiteren kann die Formula-Student-Erfahrung, die das Team schon aus den letzten Jahren mitbringt, positiv eingesetzt werden. In unserem Team ziehen alle an einem Strang, um auch das zweite Fahrzeug erfolgreich auf die Strecke zu bringen.

Durch eine starke Besetzung im elektronischen Bereich und starke Partner wird die Umsetzung des elektrischen Antriebs im KIT10e eine lösbare Aufgabe.



Wir freuen uns auf die erste Beweisprobe: der Wettbewerb der Formula Student Electric in Hockenheim findet vom 4. bis zum 8. August statt. Selbstverständlich sind alle Interessenten und Fans eingeladen, unsere Box und den Wettbewerb zu besuchen und sich live ein Bild von unserem Flitzer zu machen.

Wir freuen uns auf eine hochspannende Saison.

Näheres unter:

www.ka-raceing.de



Kfz-Sachverständiger – eine Aufgabe mit Zukunft

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

Auf Jungingenieure wartet ein breites Spektrum hochinteressanter Aufgaben.



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

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

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

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

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

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

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

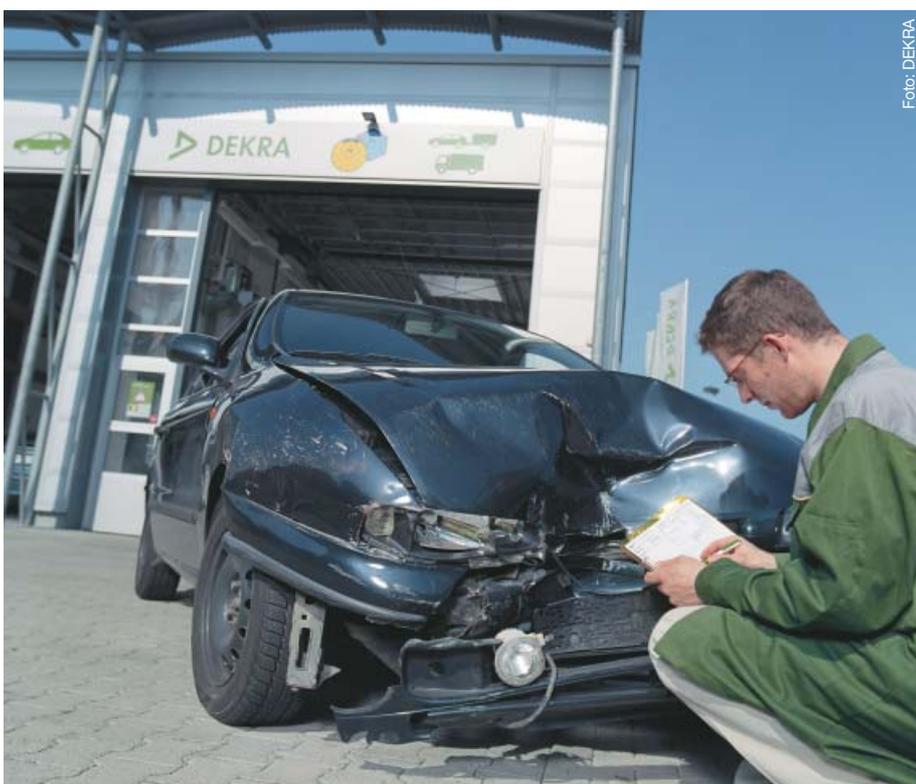


Foto: DEKRA

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

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

Kontinuierliches Wachstum

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

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

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

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

Studienförderung der DEKRA – monatlicher Scheck für Nachwuchingenieure

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



Technischer Partner von Formula Student

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

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



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

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

Bring die Welt in Sicherheit!

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

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

Ihr Engagement

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

Ihre Qualifikation

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

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

Haben Sie noch Fragen?

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

Wir freuen uns darauf, Sie kennen zu lernen.



www.dekra.de

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

OFFIZIELLER TECHNISCHER PARTNER



Kontakt

DEKRA Automobil GmbH

Ansprechpartner

Stefanie Wolf

Anschrift

Handwerkstr. 15
70565 Stuttgart

Telefon/Fax

Telefon: +49 711 7861-1873

E-Mail

Stefanie.wolf@dekra.com

Internet

www.dekra.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.dekra.de/jobs

Bevorzugte Bewerbungsart(en)

- schriftliche Bewerbung
- E-Mail
- Online

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja, an unseren bundesweiten Niederlassungen

Abschlussarbeiten?

- Ja,
- Diplomarbeit
 - Bachelor

Duales Studium?

Ja, im Bereich Maschinenbau und Mechatronik

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

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

technische und sicherheitsorientierte Dienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

kontinuierlicher Bedarf
Anzahl ca. 150-200 pro Jahr

■ Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik und Mechatronik

■ Produkte und Dienstleistungen

technische und sicherheitsorientierte Dienstleistungen

■ Anzahl der Standorte

über 80 Niederlassungen bundesweit

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

ca. 6.500 MitarbeiterInnen,
Konzern: über 21.000 MitarbeiterInnen

■ Jahresumsatz

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

■ Einsatzmöglichkeiten

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

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

■ Auslandstätigkeit

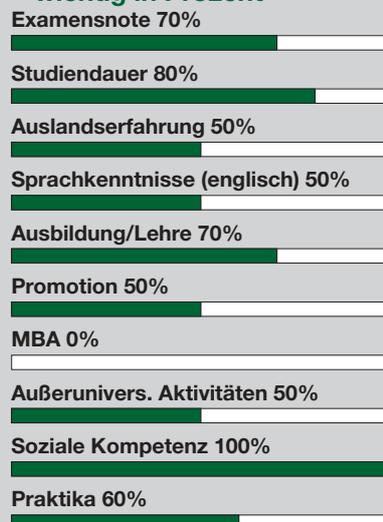
möglich, aber Bewerbung in der Regel direkt über die jeweilige Ausschreibung der Landesgesellschaft

■ Warum bei „DEKRA Automobil“ bewerben?

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

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent



■ Sonstige Angaben

Kfz-Affinität, Teamfähigkeit, Interkulturalität

Du studierst und hast „Benzin im Blut?!“

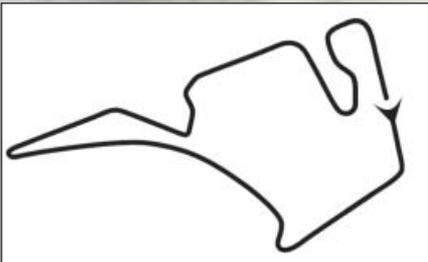
25 VIP Karten zu gewinnen

DTM – Hautnah erleben am

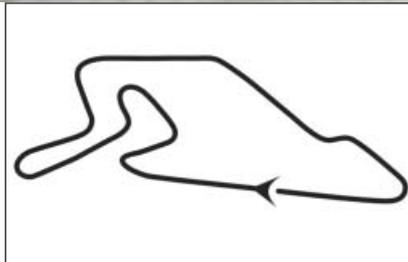
Qualifying-Samstag mit  **DEKRA** Automobil



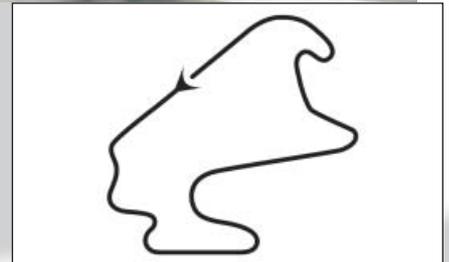
Wähle dein Wunsch-Event



Hockenheimring 16. Oktober 2010
Einsendeschluss 10.9.2010



Nürburgring 7. August 2010
Einsendeschluss 1.7.2010



Eurospeedway Lausitz 5. Juni 2010
Einsendeschluss 5.5.2010

VIP-Inklusivleistungen

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

So kannst du mitmachen:

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

Rechtliche Hinweise

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



Mit High Speed in die neue Saison

» Nach dem erfolgreichen Saisonabschluss, mit einem 8. Platz in Italien, behielt das Team High Speed Karlsruhe den Schwung bei und startete hoch motiviert im Oktober in die Saison 2009/2010.



Mit neun erfahrenen Teammitgliedern aus der alten Saison und 30 neu hinzugekommenen, stellen sich auch in dieser Saison Studenten der Hochschule für Technik und Wirtschaft Karlsruhe der Herausforderung „Formula Student“.

Koordiniert und geleitet wird das Team von einem Projektleiter sowie einem technischen Leiter, eine für das Team High Speed Karlsruhe in dieser Form neue Organisationsstruktur.

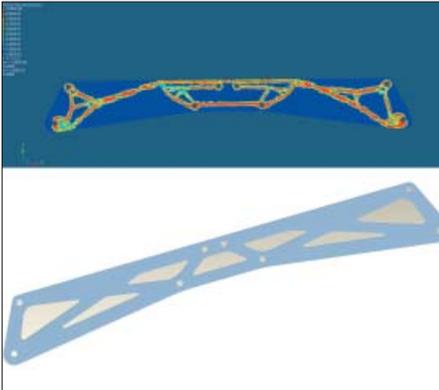
Im Oktober fiel der Startschuss in die Konzeptphase des neuen Rennwagens F-104. In regelmäßigen Meetings und Teamtreffen entstand bis Anfang Januar ein komplett neu entwickelter Prototyp als CAD-Modell – mit dem Ziel, durch leichtere und effizientere Lösungen die Performance des Rennwagens zu steigern.



Hierbei wurde umfangreich auf Softwarelösungen zur Simulation und Optimierung der Bauteile zurückgegriffen, letzteres stellte für das Team Neuland dar: Die Topologieoptimierung ermöglichte es, Teile effizienter und leichter zu konstruieren. Bei einzelnen Bauteilen hingegen war es möglich durch einen Wechsel



des Werkstoffes, zum Beispiel von Stahl zu faserverstärkte Kunststoffe, eine Gewichtsreduktion zu erzielen.



Eine weitgehende Fahrwerks- und Motorsimulation ermöglicht es einen optimierten Leistungsbereich zu finden, sowie verbesserte Fahreigenschaften zu erreichen, wodurch sich das Team einen geringeren Verbrauch und ein verbessertes Handling erhofft.

Nach dem Ende der Konstruktionsphase wurde damit begonnen in Prüfstandsversu-

chen die simulierten Werte zu verifizieren, um anschließend in die Fertigung des F-104 zu starten.

Die Registrierung für die Rennevents der Saison 2010 war gewohnt spannend. Die Organisatoren der Formula Student Germany hatten sich etwas Neues einfallen lassen: Um sich registrieren zu können, mussten verschiedene Fragen zum Reglement beantwortet werden. Da die Zahl der Bewerber die vorhandenen Startplätze überschreitet, war Schnelligkeit und Wissen gefragt. Dank guter Vorbereitung konnte sich das Team nach drei Minuten als 15. für einen der 78 Startplätze registrieren und wird mit der Startnummer 36 im August in Hockenheim in die Rennsaison 2010 starten.

Vergleichsweise unspektakulär gestaltete sich die Registrierung für das Event in Italien: Der F-104 wird auf dem Circuit Riccardo Paletti in Varano de' Melegari mit der Nummer 8, entsprechend der Platzierung im letzten Jahr, starten. Weiterhin steht das Team High Speed Karlsruhe auf der Warteliste für die Teilnahme an der Formula Student Austria in Melk.



Momentan befindet sich das Team in der Fertigungsphase. Nach und nach treffen Bauteile für den F-104 ein und erlauben die baldige Montage des Fahrzeuges.

An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich bei unseren Sponsoren, Unterstützern und Partnern für die großartige Zusammenarbeit bedanken. Wir arbeiten mit „High Speed“ daran, mit dem F-104 auf allen Events zeigen zu können was in uns steckt und hoffen auf Top-10-Platzierungen. *Team Wirtschaft* ■

Auch die neu eingeführte Formula Student Electric, in der mit ausschließlich elektrisch angetriebenen Fahrzeugen gestartet wird, hat für großes Interesse im Team gesorgt. Das neu gegründete Projektteam, welches sich mit alternativen Antriebskonzepten beschäftigt, bereitet unter Hochspannung die Teilnahme für die Saison 2011 vor.



HIGH SPEED KARLSRUHE

Näheres unter:

www.highspeed-karlsruhe.de



FSG Inside



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 gewordenes Executive Committee mit den Bereichsleitern. Und außerdem noch das Operative Team der Abteilungsleiter. Klingt ein bisschen nach „Pöstchenschuberei...“?



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



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



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

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



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



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

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



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

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



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

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



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

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



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



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

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



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



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

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



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



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

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



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





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



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



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

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



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



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

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



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



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

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



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

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



Weitere Informationen

www.formulastudent.de



Ingenieurinnen braucht das Land

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

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

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

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

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

Weitere Informationen

www.vdi.de

engineerING card – der Berufsausweis für Ingenieure

VDI fördert EU-weite Mobilität von Ingenieuren

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

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



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

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

www.engineering-card.de ■



Wissen bewegt die Welt

SKF®

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

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

Bahnbrechende Erfindung

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

Weltweit erfolgreich

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

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

Kompetenzbereiche der SKF Gruppe



Knowledge Engineering Company

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

Die Kompetenzdimension

Die Kompetenzen der SKF Spezialisten reichen von Wälzlagern und Wälzlagereinheiten 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 jewei-
ligen 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?

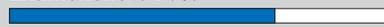
Die Möglichkeiten, die SKF bietet, können
Außenstehende nur schwer einschätzen.
Die schwedische Unternehmenskultur
ermöglicht herausfordernde Aufgaben in
einem offenen Umfeld mit flachen
Hierarchien und weltweiter Kommunikation.

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“.

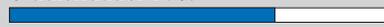
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

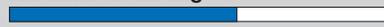
Examensnote 70%



Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 60%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 40%



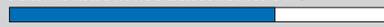
Promotion 20%



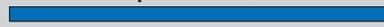
MBA 50%



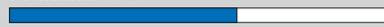
Außerunivers. Aktivitäten 70%



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.

HAWtech
HochschulAllianz für
Angewandte Wissenschaften

htw.
Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin
University of Applied Sciences

h_da
HOCHSCHULE DARMSTADT
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



FH AACHEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

HTW
Hochschule für
Technik und Wirtschaft
Dresden
University of Applied Sciences


Hochschule Karlsruhe
Technik und Wirtschaft
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hochschule Esslingen
University of Applied Sciences

Neue Initiative zur Förderung der Studierendenmobilität

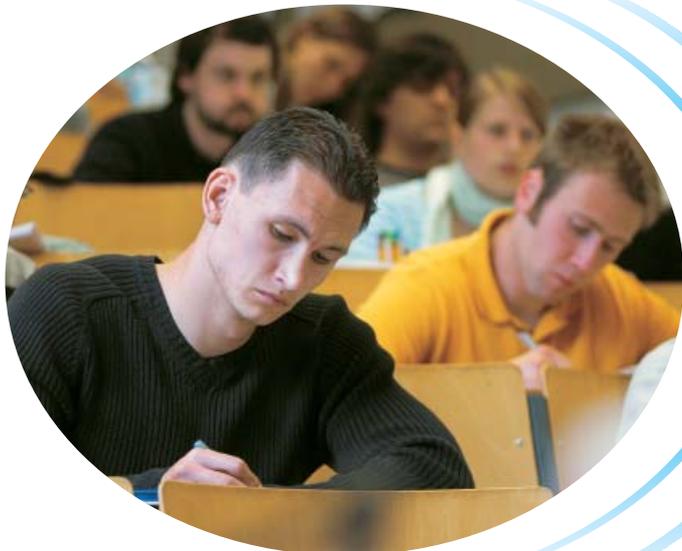
HAWtech beschließt gegenseitiges Austauschsemester

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.

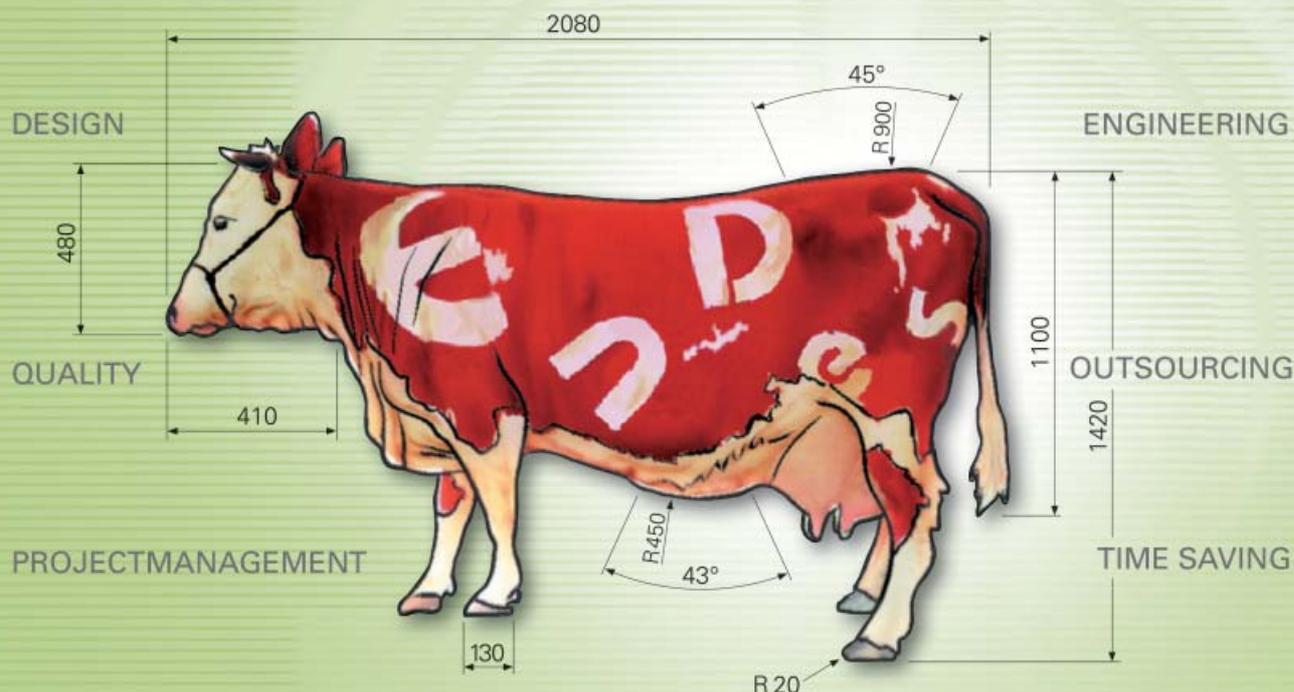


Prof. Dr. Karl-Heinz Meisel, Rektor der Hochschule Karlsruhe betont: „Das ist ein wichtiges Angebot. Unsere Studierenden warten nur darauf, das es los geht.“ Ähnliche Sätze hört man von Studierenden aus den anderen beteiligten HAWtech-Hochschulen. Diese würden das neue Angebot dank des einfachen und 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>



■ ■ ■
EnDes
 ■ ENGINEERING und DESIGN ■

Die EnDes ist eine Gruppe von selbstständig agierenden und geführten Ingenieurgesellschaften. Jedes EnDes-Büro ist eine eigene Firma. Es pflegt Mitarbeiter und Kundenbeziehungen und entwickelt unter dem EnDes-Dach seine eigene individuelle Ausprägung der gemeinsam gelebten Qualitätsphilosophie. EnDes steht für Engineering und Design aber auch für Qualität, Projektmanagement, Innovation und kurze Entwicklungszeit.

Die EnDes Engineering und Design wurde 1996 in Altenrhein (Schweiz) gegründet und unser Wappentier ist seit Firmengründung die Kuh.

Durch die Bemassung zeigen wir, dass wir Ingenieure und Konstrukteure sind. Wenn wir eine Kuh berechnen, vermessen und fertigen könnten, würden wir es versuchen. Denn wir wagen uns gerne kreativ an neue Herausforderungen. Gleichzeitig steht die Kuh für Kraft, Ruhe und für die Herde der EnDes Mitarbeiter. Kühe leben im Norden wie auch im Süden, am Meer wie in den Bergen.

Genau das gibt der Kuh und auch uns diese Ruhe: Wer sich anpassen kann, muss sich vor Veränderungen nicht fürchten. Die Welt ohne die Kuh ist für uns nicht vorstellbar und für viele unserer Kunden ist es eine Entwicklung ohne EnDes ebenfalls nicht.

Im Zuge der Expansion wurde in den folgenden Jahren an verschiedenen Standorte weitere Büros gegründet. EnDes Stuttgart ist 1998 eröffnet worden und seitdem erfolgreich im Grossraum Stuttgart tätig.



Jubiläumsfeier

Im Jahre 2006 feierte die EnDes Engineering und Design ihr zehnjähriges Beste-

hen. Gefeierte wurde dieses Ereignis mit einer Rundfahrt auf dem Bodensee, bei dem alle aktiven und pensionierten ehemaligen Mitarbeiter mit ihren Angehörigen dabei waren.

Die EnDes hat seit Ihrer Gründung über 1600 erfolgreiche Aufträge durch unsere motivierten Mitarbeiter abgewickelt.

Einige Mitarbeiter sind seit über zehn Jahre dabei. Wir behaupten mit Stolz, dass wir eine geringe Fluktuation der Mitarbeiter in unserem Unternehmen haben.



Mitarbeiter-Fahrtraining

Wir betreiben aber nicht nur Produktentwicklung und konstruieren für unsere Kunden. Nein wir können auch feiern. So treffen wir uns außerhalb unserer Bürozeiten zu den unterschiedlichsten Events.

So haben wir z. B. in Ambri in der Schweiz unser Fahrkönnen auf Schnee trainiert.



Mitarbeitermeeting

Unsere Mitarbeitermeetings, finden in lockerer und gemütlicher Atmosphäre in den unterschiedlichen Locations der Region statt und wir bewegen uns auch körperlich, wie hier z. B. an einem EnDes Ski-Tag.



Mitarbeiter Ski-Tag

Unsere Mission ist es Kunden mit motivierten Mitarbeitern zufrieden zu stellen. Nur optimal betreute Mitarbeiter engagieren sich über das übliche Mass hinaus für den Erfolg der EnDes und ihrer Kunden. Mitarbeiter der EnDes, welche seit den Gründungstagen zu uns gehören, bestätigen unseren Weg.

Im folgenden Young Professional Bericht erzählt unser Mitarbeiter Herr Oliver Lembke, wie er die EnDes kennelernt hat und wie seine ersten Eindrücke von der EnDes sind. ■

Unser Leitbild

- Die EnDes ist ein Dienstleistungsunternehmen.
- Der Kunde steht im Mittelpunkt des Handelns aller Mitarbeiter. Er hat das Recht, die bestmögliche Leistung zu erhalten.
- Die EnDes fühlt sich auch den Mitarbeitern (inkl. Familien), dem lokalen Umfeld (Gemeinde, Staat), den Geschäftspartnern sowie der Natur verpflichtet.
- Unsere Tätigkeit basiert auf dem Leistungsprinzip. Sie ist langfristig angelegt.
- Wir wollen uns ständig weiterentwickeln, um im Konkurrenzkampf bestehen zu können.
- Wir beurteilen unsere Zukunft optimistisch.
- Wir möchten uns und unseren Kunden durch unsere Leistungen Wachstumschancen erarbeiten.
- Die EnDes soll in ihrem Tätigkeitsgebiet eine bedeutende Rolle einnehmen.

Danach handeln wir.

“

Dipl.-Ing. Oliver Lembke (30)

” ...

angestellt als Projektingenieur bei EnDes GmbH



Nach meinem Studienabschluss suchte ich eine Möglichkeit möglichst viele Bereiche kennen zu lernen und Abwechslung geboten zu bekommen, anstelle von Festlegung auf ein Gebiet. Also sollte es ein Ingenieurdienstleistungsbüro werden, allerdings eins bei dem man sich auch richtig heimisch fühlt und nicht „nur“ vermittelt wird.

Das erste Aufeinandertreffen mit EnDes gab es dann bei einer Firmenkontaktmesse an meiner Uni. Dort wollte ich mich kurz über die Firma erkundigen und fand mich prompt in einem langen und sehr netten Gespräch mit einem erfahrenen Ingenieur von EnDes wieder, der mir begeistert von seinen Projekten erzählte. Außerdem stellte sich heraus, dass er eigentlich schon in Rente ist, aber immer noch gerne auf diesen Messen EnDes vertritt und auch weiterhin bei jedem Mitarbeiterausflug dabei ist.

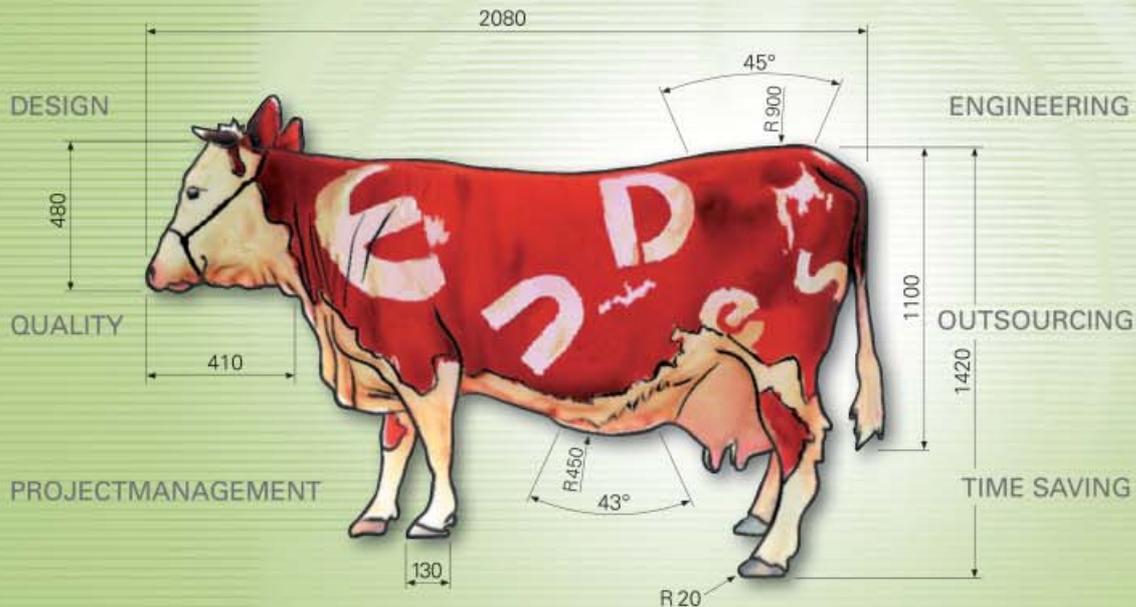
Auch mein Bewerbungsgespräch bei EnDes in Stuttgart hatte eine deutlich persönlichere Note als andere Vorstellungsgespräche. Hier nahm sich der Chef von EnDes Herr Gunnar Paul selbst die Zeit alle Bewerber in Augenschein zu nehmen und in freundlicher Atmosphäre auch über EnDes und seine Vorstellungen zu erzählen.

In meinen ersten beiden Wochen bei EnDes bekam ich eine Weiterbildung meiner CAD-Kenntnisse im EnDes-Büro in Rorschach. Dort wurde ich sehr herzlich von allen Kollegen aufgenommen und ich stellte schnell fest, dass eine freundliche familiäre Atmosphäre die Regel bei EnDes ist und nicht die Ausnahme. Hier nimmt sich unter anderem auch noch der Firmenchef in der Frühstückspause die Zeit für einen netten Plausch mit den Mitarbeitern.

In der kurzen Zeit in der ich nun bei EnDes bin, stellte ich schnell fest, dass das mit den abwechslungsreichen Aufgaben kein Irrtum war. Neben Tätigkeiten wie der CAD-Konstruktion einer Lenkung mit Catia, Kundenkontakt oder organisatorischen Aufgaben hatte ich auch Gelegenheit handfest mit anzupacken, als der Umzug einer unserer Filialen realisiert werden musste.

Derzeit arbeite ich für EnDes bei Alstom Power Systems und wickle Projekte für Großaggregate im Kraftwerksbau ab. Dort agiere ich als Schnittstelle zwischen Lieferanten, Kunden und den Fachabteilungen bei Alstom. Neben dem Kontakt mit vielen Leuten bietet mir meine Tätigkeit dort Einblick in viele unterschiedliche Aspekte und interessante Details von Großkraftwerken. Die Chance so schnell meine Fähigkeiten als Jungingenieur, mein organisatorisches und kommunikatives Geschick in einer so anspruchsvollen Aufgabe einsetzen zu können, hätte ich ohne EnDes wohl nicht erhalten.

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.

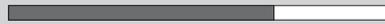
Unsere Mitarbeiter erhalten umfangreiche Weiterbildungen wie z. B. Persönlichkeitsbildung bei Dale Carnegie.

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

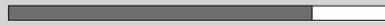
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 70%



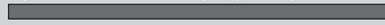
Studiendauer 80%



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.

MeRegioMobil:

Elektrofahrzeuge im intelligenten Energienetz

Auf dem Gelände des KIT entsteht ein „Smart Home“ als Demonstrationslabor



Elektrofahrzeuge über innovative Informationstechnologien als mobile Stromspeicher in das Energiesystem zu integrieren – das ist ein wesentliches Ziel von MeRegioMobil. Das KIT ist an dem vom Bund geförderten Projekt maßgebend beteiligt. Auf dem Campus Süd entsteht ein „Smart Home“, das Elektrofahrzeuge als Stromspeicher und -verbraucher in die intelligente Steuerung des Haushalts einbindet. Die ersten Testbewohner sollen im Sommer einziehen.

Das Gebäude mit einer Fläche von rund 60 Quadratmetern steht bereits; derzeit läuft der Innenausbau. Unter anderem wird das „Smart Home“ mit typischen Haushaltsgeräten wie Waschmaschine, Spülmaschine und Kühlschrank ausgestattet. Als Stromerzeuger dienen eine Photovoltaikanlage sowie eine Mikro-Kraft-Wärme-Kopplungsanlage. Eine Ladestation bindet Elektrofahrzeuge als Speicher und Verbraucher ein. Die Batterie des Fahrzeugs kann in Niedriglastzeiten überschüssigen Strom aufnehmen und diesen in Hochlastzeiten ins Netz zurückspeisen. So lassen sich Lastspitzen ausgleichen und regenerative Energien aus schwankenden Quellen in das Energiesystem integrieren.

Innovative Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) spielen eine Schlüsselrolle im Projekt MeRegioMobil, das neben dem beschriebenen Laborversuch einen großflächig angelegten Feldversuch im Raum Karlsruhe, Stuttgart und Kehl sowie Simulationen und Evaluationen umfasst. „Die Herausforderungen liegen vor allem in einem sinnvollen Ausgleich zwischen den zum Teil sehr unterschiedlichen Interessen der Fahrzeug- und Hauseigentümer und der Energieversorger und Netzbetreiber, auch und besonders was die Verwendung personenbezogener Daten über die Nutzung elektrischer Energie betrifft“, erklärt Professor Hart-

mut Schmeck, Sprecher des Projekts am KIT.

Getragen wird MeRegioMobil von einem Konsortium aus Wissenschaft und Wirtschaft unter Führung der EnBW Energie Baden-Württemberg; Partner sind Daimler, Opel, Bosch, SAP und die Stadtwerke Karlsruhe sowie das KIT und das Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung (ISI). Das KIT ist mit insgesamt elf Lehrstühlen vertreten und bringt seine Kompetenz in den Bereichen Angewandte und Theoretische Informatik, Softwaredesign, Rechtswissenschaft, Energiewirtschaft, Elektroenergiesysteme und Hoch-

MeRegioMobil zielt im Einzelnen darauf, innovative Software-Architekturen, Geschäftsmodelle und Anreizsysteme zu entwickeln, Verfahren zur Kooperation der Komponenten des Labors zu erarbeiten sowie intelligente Ladestrategien und neuartige energierelevante Telematikdienste zu untersuchen und zu entwickeln. Gegenüber anderen Elektromobilitätsprojekten zeichnet MeRegioMobil sich unter anderem durch Interdisziplinarität, Rückspiegelung ins Netz, Einbeziehung von Navigationsdaten, enge Einbindung der Automobilindustrie sowie durch so genanntes Roaming aus: Der Kunde kann aufgrund seines eigenen



Im Bau: Das „Smart Home“ auf dem Gelände des KIT. (Foto: Gabi Zachmann)

spannungstechnik, Elektrotechnik, Telematik und Informationswirtschaft ein. Das Projekt MeRegioMobil gehört zu den wichtigsten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben des KIT-Schwerpunkts COMMMputation, der „communication“ und „computation“ verbindet. Außerdem ist MeRegioMobil integriert in das KIT-Zentrum Energie und in den KIT-Schwerpunkt Mobilitätssysteme. Neben dem Verbundprojekt „Elektrochemie für Elektromobilität“ für die Entwicklung von Hochleistungsbatterien und dem Projekthaus e-Drive zeigt MeRegioMobil, welche breit gefächerte Kompetenz zur Elektromobilität am KIT vorhanden ist.

Stromlieferungsvertrages auch in anderen Netzgebieten die Ladeinfrastruktur nutzen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) fördert das Projekt im Rahmen der Initiative „IKT für Elektromobilität“. Aus dem gleichnamigen Wettbewerb ging MeRegioMobil als ein Siegerkonsortium hervor. ■

Weitere Informationen

www.kit.edu

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



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?

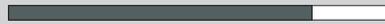
Bei DIEHL arbeiten Sie in einem Hightechkonzern, der von einer traditionsreichen Vergangenheit in eine innovative Zukunft blickt. Als familiengeführtes und unabhängiges Industrieunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitern innerhalb des internationalen Konzerns stets neue Herausforderungen. Die Möglichkeit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

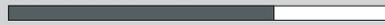
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

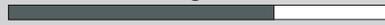
Examensnote 80%



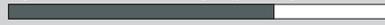
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 70%



Ausbildung/Lehre 30%



Promotion 40%



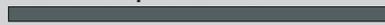
MBA k.A.



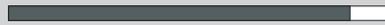
Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 90%



Sonstige Angaben

Durchsetzungsstark
International interessiert
Engagiert
Handlungsorientiert
Leistungsbereit



myKAreer ermöglicht Ihnen, im Studium schon früh praxisnahe Erfahrungen zu sammeln. Regionale Unternehmen bieten Ihnen persönliche und finanzielle Förderung.

Weitere Informationen auf www.myKAreer.de

Studierender

Finanzielle Förderung
Praxiserfahrung
Persönlicher Kontakt



Praktische/
Wissenschaftliche
Tätigkeit
im Unternehmen

Unternehmen

Eine Initiative der



Wirtschaftsstiftung Südwest · Zähringerstraße 65a · 76133 Karlsruhe · Tel.: 0721/133-7330

Rätselspaß mit campushunter.de

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

mittel

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

schwer

Füllen Sie die leeren Felder so aus, dass in jeder Zeile, in jeder Spalte und in jedem 3-x-3-Kästchen alle Zahlen von 1 bis 9 nur einmal vorkommen.



» 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.

Bring Licht ins Dunkel



bonding Firmenkontaktmesse

Karlsruhe 07. - 09. Juni 2010

09:30 - 16:30 Uhr

Platz am Forum, KIT Campus Süd

www.firmenkontaktmesse.de

KOSTENLOS
von Studenten
für Studenten

Hansgrohe AG – Wachstum durch Innovation



» Vor mehr als 100 Jahren, im Juni 1901, gründet im Schwarzwaldstädtchen Schiltach Hans Grohe mit zwei Mitarbeitern einen kleinen Handwerksbetrieb für Metalldruckwaren. Schnell spezialisiert sich der gelernte Weber und begabte Tüftler auf Metallprodukte für den Sanitärbereich. Schon bald gehören auch Blechbrausen zur Produktpalette. Damit ist bereits Anfang des 20. Jahrhunderts der Grundstein für den späteren weltweiten Siegeszug der Hansgrohe-Brausen gelegt. Tatsächlich zählt Hans Grohe zu den Pionieren der seinerzeit gerade im Entstehen begriffenen Sanitärbranche in Deutschland. 1948 in Friedrich Grohe umfirmiert, ist das Unternehmen des Filius heute unter dem Na-

men Grohe bekannt, auch wenn dort längst kein Mitglied der Grohe-Familie mehr aktiv mitwirkt. Anders in Schiltach. Hier steht Klaus Grohe, der jüngste Sohn des Firmengründers und seit 1968 im väterlichen Unternehmen aktiv, als Vorsitzender dem Aufsichtsrat der Hansgrohe AG vor. Mit zukunftsweisenden Innovationen von der ersten automatischen Ab- und Überlaufgarnitur (1934) über die Brausenstange (1953) und den Duschtempel (1989) bis hin zu Grauwasserrecyclingsystemen (2001), der Raindance AIR-Technologie (2004) und Wasser sparenden EcoSmart-Brausen (2007) gibt die Hansgrohe AG der internationalen Badbranche immer wieder wichtige Impulse. Viele Erfindungen aus Schiltach setzen Maßstäbe und sind heute rund um den Globus Standards. Nicht von ungefähr finden sich Armaturen, Brausen und Wellness-Systeme der Marken Axor, Hansgrohe und Pharo unter anderem im Berliner Reichstag, im weltgrößten Kreuzfahrtschiff, der Queen Mary II, im Wolkenkratzer Burj Khalifa, im Grand Hyatt in Shanghai und in Europas höchstem Wohnturm, dem „Turning Torso“ in Malmö.

Heute ist aus dem Drei-Mann-Betrieb an der Kinzig ein weltumspannendes Unternehmen, mit mehr als 3.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geworden, davon sind zwei Drittel im Inland beschäftigt. Ein Global Player aus dem Schwarzwald. Das Unternehmen produziert in fünf deutschen Werken, in Frankreich, in den Niederlanden, in den USA und in China. Hansgrohe (www.hansgrohe.com) mit Stammsitz in Schiltach/Schwarzwald hat sich in seiner 109-jährigen Firmengeschichte innerhalb der Sanitärbranche den Ruf als einer der Innovationsführer in Technologie und Design erworben. ■

Weitere Informationen

Hansgrohe AG - Pressestelle - Heike Schmidt/Dr. Carsten Tessmer
Tel.: + 49 7836 51-1297/-3009 Fax: + 49 7836 51-1170
E-Mail: public.relations@hansgrohe.com

Wer zu den Innovationsführern der Branche gehört, muss den Hahn voll aufdrehen. Preise und Auszeichnungen für Design, Umweltengagement, als fairer Arbeitgeber – darüber sprechen wir zwar nicht, aber wir sind stolz darauf. Hansgrohe – das Original – steht für Außergewöhnliches.



Wir suchen Sie (w/m) – Studenten, Absolventen und Young Professionals

... für alltägliche und für spannende Aufgaben mit hohem Anspruch
... für normale und für besondere Projekte, die Sie fordern werden
... für nationale und für internationale Einsätze rund um den Globus

Wir brauchen Menschen, die zu uns passen. Die sich bei uns im Süden wohlfühlen und auch international unterwegs sind. Wir freuen uns auf Sie im Hansgrohe-Team. Unter www.hansgrohe.de erfahren Sie mehr.

hansgrohe

Kontakt

Ansprechpartner
finden Sie unter
www.hansgrohe.de
im Karrierebereich

Anschrift

Auestrasse 5-9
77761 Schiltach

Telefon/Fax

Telefon: + 49 7836 51-1421

E-Mail

hochschulmarketing@hansgrohe.com

Internet

www.hansgrohe.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.hansgrohe.de

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Vollständige, aussagekräftige Bewerbungsunterlagen, gerne per E-Mail, klassisch per Post oder über unsere Homepage.

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja, Einsatzmöglichkeiten für ca. 60 Praktikanten je Jahr

Abschlussarbeiten?

Ja,
• ca. 20 Abschlussarbeiten je Jahr

Duales Studium?

Ja,
• Siehe
www.hansgrohe.de/ausbildung

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

Allgemeine Informationen

Mit neun Produktionsstätten auf drei Kontinenten, mit Vertriebsgesellschaften und Beratungspunkten in über 34 Ländern rund um die Welt zählt die Hansgrohe AG (Schiltach) heute zu den wenigen Global Playern der Sanitärbranche. Unter den Marken Hansgrohe, Axor, Pharo und Pontos bietet der Konzern weltweit innovative sanitärtechnische Produkte und moderne, designorientierte Badlösungen an, die u.a. im weltgrößten Kreuzfahrtschiff Queen Mary II, im Bulgari Hotel in Mailand, im Grand Hyatt in Shanghai oder im Casa Camper in Barcelona realisiert wurden.

Angetrieben von einer wahren Leidenschaft für das Element Wasser, hat die Hansgrohe AG seit ihrer Gründung 1901 immer wieder mit zukunftsweisenden Innovationen der Badbranche wichtige Impulse gegeben. Die Brausenstange, Duschköpfe mit einstellbaren Strahlarten, AIR-Technologie und Wasserrecycling-Anlagen stehen für die Innovationskraft des Unternehmens. Dabei gehört seit jeher zum Selbstverständnis, dass höchste funktionale Qualität auch ihre Form haben muss. Ausgezeichnet wurde dieses Bemühen um Perfektion in Technologie und Gestaltung bislang mit mehr als 200 internationalen Design-Preisen.

Branche

Metallverarbeitung, Sanitärtechnik

Bedarf an HochschulabsolventInnen
kontinuierlicher Bedarf Anzahl ca. 20

Gesuchte Fachrichtungen

BWL, International Management, Technische BWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Product Engineering, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Umwelt- und Versorgungstechnik, Mechatronik, Elektrotechnik, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mediengestaltung, Publizistik, Journalismus, Archivkunde, Bibliothekswesen, Architektur oder Innenarchitektur

Produkte und Dienstleistungen

Brausen, Bad- und Küchenarmaturen, Ablauftechnik, Installationstechnik, exklusive Badkollektionen, Dusch- und Hydromassagesysteme, Wasserrecycling-Anlagen.

Anzahl der Standorte

Neben fünf Standorten in Deutschland, weitere vier internationale Produktionsstandorte sowie über 34 Vertriebsgesellschaften.

Anzahl der MitarbeiterInnen

mehr als 3.150 weltweit

Jahresumsatz

in 2008: 668 Mio. Euro

Einsatzmöglichkeiten

Forschung & Entwicklung, Produktplanung, Industrial Engineering, Fertigung, Qualitätsmanagement, Logistik/Materialwirtschaft, Marketing/Produktmanagement, Vertrieb, Controlling, Unternehmensentwicklung, Information Services/Business Intelligence, Personalwesen, Messen und Ausstellungen, Facility Management, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder Unternehmensarchiv.

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg oder Traineeprogramme

Mögliche Einstiegstermine

jederzeit

Auslandstätigkeit

möglich und erwünscht

Warum bei Hansgrohe bewerben?

In der Theorie haben Sie schon bewiesen, was Sie drauf haben. Bei uns können Sie sich mit ganzer Energie dem widmen, was Sie beruflich weiterbringt – und uns zeigen, was in Ihnen steckt.

In der Praxis erwarten Sie spannende Aufgaben und anspruchsvolle Projekte in einem Umfeld, das Sie fordert und fördert. Das ist Ihr nächster Schritt in eine Erfolg versprechende Zukunft.

Wir freuen uns auf Sie!

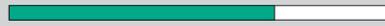
Sonstige Angaben

Begeisterungsfähigkeit, Sprachkompetenz, guter theoretischer Background, fundierte Praxiserfahrung

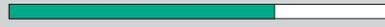
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

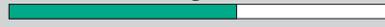
Examensnote 70%



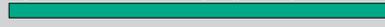
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 60%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 20%



Promotion 20%



MBA 40%



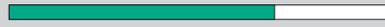
Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 70%



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



Hochschule Karlsruhe
Technik und Wirtschaft
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Neue Angebote *im Studium generale*

Nach einem erneuten Anmelde- rekord im Wintersemester 2009/10 mit mehr als 900 Studierenden werden im Sommersemester wieder mehr als 60 Seminare im Studium generale an der Hochschule Karlsruhe angeboten.

Ganz neu im Programm gibt es Seminare zur Ausbilderberechtigung nach den Vorgaben der Industrie- und Handelskammer (IHK): Mit der Teilnahme an zwei aufeinander aufbauenden Seminaren und einer erfolgreichen Abschlussprüfung erwerben Interessierte die Ausbilderberechtigung. Damit sind sie berechtigt in ihrem zukünftigen Unternehmen Auszubildende anzuleiten. Wirksam wird die Ausbilderberechtigung nach Abschluss eines Studiums oder einer Berufsausbildung. Die endgültige Anerkennung nach der erfolgreichen Teilnahme am Seminar kostet 50 Euro und erfolgt durch die IHK.

→ Darüber hinaus bietet die Hochschule Karlsruhe ab dem SS 2010 in Zusammenarbeit mit der Schweißtechnische Lehr- und Versuchsanstalt (SLV) Mannheim ihren Studierenden an, den Theorieteil des Schweißfachingenieurs an der Hochschule zu absolvieren. Dieser setzt sich aus vier Seminaren zusammen, die ebenfalls aufeinander aufbauen. Die Anerkennung des Theorieteils erfolgt durch die SVL. Der Teilnehmer benötigt danach noch die praktischen Teile, die nur an einer Schweißtechnischen Lehranstalt durchgeführt werden können. Wer den Theorieteil bereits im Studium erfolgreich absolviert, kann später einmal gegenüber Mitbewerbern punkten.

→ Des Weiteren gibt es erstmals ein Seminar zum Thema High-Speed-Reading. Ein schnelles Erfassen von Texten kann effektiveres Arbeiten während Vorlesungen und für Prüfungen aber auch im Berufsleben bedeuten.

→ Alle Studierenden der Hochschule Karlsruhe haben die Möglichkeit, die Seminare des Studium generale in den Bereichen Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz zu besuchen, damit sie mit Schlüsselqualifikationen für einen erfolgreichen Einstieg in den Beruf gerüstet sind.



Was einmal mit einem Seminar im Rahmen des Studium generale begonnen hat, kann in einem solchen Großprojekt enden: ab sofort haben Studierende an der HsKA die Möglichkeit den Theorieteil des Schweißfachingenieurs zu absolvieren und das erworbene Wissen später vielleicht einmal bei der Konstruktion einer Tunnelbohrmaschine wie dieser hier der Firma Herrenknecht AG anzuwenden.

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

Die Career Services im CareerNet und bei Facebook

Übrigens: die Career Services sind neben der hochschuleigenen Kommunikationsplattform CareerNet für den Austausch vor und während des Praktischen Studiensemesters jetzt auch bei Facebook vertreten! Besuchen Sie doch einmal unsere Seite und werden Sie Fan der Hochschule Karlsruhe - Technik und Wirtschaft, Alumni & Career Services! Dort informieren wir die Studierenden regelmäßig über die neuesten Aktionen, Fristen und Informationen. Auch Fotos des tiefverschneiten Hochschulcampus können Sie sich dort ansehen! ■

+++ campus news +++ campus news +++campus news +++ campus news +++campu

Stipendien beantragen – online!

Die Koordinierungsstelle führt neues Online-Bewerbungssystem ein:



Einmal vom Schiefen Turm von Pisa herunterschauen – ein unvergessliches Erlebnis.

„Wenn man erst einmal weg war aus Deutschland, weiß man, warum man zurückkommt, weiß man die guten Dinge, die man wie selbstverständlich gewohnt war, zu schätzen.“ So blicken viele auf ihren Auslandsaufenthalt zurück – ob während eines Studiums, eines Praktikums, oder anderer freiwilliger Tätigkeiten. Viele kommen zurück, andere gehen mehrmals ins Ausland oder ziehen weiter, um noch mehr zu entdecken.

Die Koordinierungsstelle für die Praktischen Studiensemester der Fachhochschulen in Baden-Württemberg (KOOR), ansässig an der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft, bemüht sich um die bessere Integration von Praktischen Auslandsaufenthalten ins Studium und unterstützt Auslandspraktika von Studierenden und AbsolventInnen finanziell. Dazu vergibt sie Stipendien aus den EU-Programmen Erasmus und Leonardo da Vinci. Außerdem arbeitet sie eng mit den Career Services der Hochschule Karlsruhe zusammen, um eine bestmögliche Betreuung zu gewährleisten und bei der Praktikumssuche zu unterstützen.

„Man lernt nie aus!“

Der Slogan des Programmes für Lebenslanges Lernen der Europäischen Union verdeutlicht, dass es vor allem darum geht, transnationale Bildung zu jedem Lebenszeitpunkt zu fördern. Die Koordinierungsstelle als Träger für Erasmus- und Leonardo da Vinci-Projekte bezieht direkte Fördermittel der EU, die sie an die Projektteilnehmer weitergibt.

Das aktuelle Erasmus-Praktika Programm unterstützt Praktika zwischen drei und zwölf Monaten im europäischen Ausland von Studenten der Hochschulen in Baden-Württemberg mit bis zu 400 Euro monatlich. Das Leonardo da Vinci-Programm wird für Bewerber mit deutschem Hochschulabschluss aus der ganzen Bundesrepublik durchgeführt und gilt für Praktika im europäischen Ausland zwischen acht und

24 bzw. 26 Wochen. Hier liegen die Fördersätze meist weit höher als bei Erasmus. Die Programme funktionieren fachunabhängig und Bewerbungen sind bis einen Tag vor Praktikumsbeginn möglich.

Jetzt noch leichter bewerben: Placement Online

Bisher war das Bewerbungsverfahren für Erasmus und Leonardo da Vinci schon einfach: Formulare von der KOOR-Webseite herunterladen, ausfüllen, ausdrucken, unterschreiben lassen, abgeben, fertig. Diese äußerst papierbasierte Vorgehensweise hatte aber den Nachteil, dass die Bewerber gleiche Daten mehrfach auf verschiedenen Formularen angeben und die KOOR-Mitarbeiter all diese Daten digitalisieren mussten. Für beide Seiten war dies zeitaufwändig und fehleranfällig.

Daher hat die KOOR das Bewerbungsverfahren digitalisiert und überarbeitet. Das Prinzip ist das gleiche: ausfüllen, ausdrucken, unterschreiben lassen, abgeben – denn Originalunterschriften sind nach wie vor unabdingbar. Mit dem kleinen Unterschied, dass die Daten über Bewerber und Praktikumsstelle direkt vom Studierenden bzw. Absolventen online mit personalisiertem Passwort eingegeben werden und der persönliche Account den Bewerbern ermöglicht, überall online zu verfolgen, wie der Bearbeitungsstand des Antrags ist, welche Dokumente noch fehlen und welcher Schritt als nächstes auf sie zukommt.

Antrag	Status	Schritt	Schritt aus	Schritt von	Dokumentation übertragbar
Erasmus-Stipendium	1	1	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Leonardo da Vinci-Stipendium	2	2	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Erasmus-Stipendium	3	3	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Leonardo da Vinci-Stipendium	4	4	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Erasmus-Stipendium	5	5	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Leonardo da Vinci-Stipendium	6	6	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Erasmus-Stipendium	7	7	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Leonardo da Vinci-Stipendium	8	8	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Erasmus-Stipendium	9	9	18.12.2009	26.12.2009	Nein
Leonardo da Vinci-Stipendium	10	10	18.12.2009	26.12.2009	Nein

Das neue System Placement Online erleichtert den Bewerbern, den Überblick zu behalten.

Placement Online heißt das neue System, und hat sich für Leonardo da Vinci seit September 2009, für Erasmus seit Januar 2010 bewährt. Das neue Verfahren ist auf www.hs-karlsruhe.de/koor für beide Programme verlinkt und allgemeine Informationen zur Förderung stehen bereit. Über Placement Online werden zurzeit ca. 500 Erasmus-Stipendiaten aus ganz Baden-Württemberg und über 100 Leonardo-Stipendiaten aus ganz Deutschland betreut.

Weitere Informationen

- **Bewerbungen Erasmus/ Leonardo da Vinci:** www.hs-karlsruhe.de/koor
- **KOOR vor Ort:** Gebäude LI, Raum 144, Mo–Do 9–12 Uhr, Di 9–17.30 Uhr (Vorlesungszeit), Di 9–16 Uhr (vorlesungsfrei)
- **Telefonische Sprechzeiten:** Mo–Do, 9–12 Uhr, 0721 / 925-2820

Claudia Bernarding, KOOR

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

Eine Veranstaltung, die Karriere macht: **CareerContacts!**

Zum symbolträchtigen Datum 20.10.2010 wird in diesem Jahr bereits die sechste CareerContacts, die Firmenkontaktmesse der Hochschule Karlsruhe, ausgetragen. Von 9 bis 16 Uhr haben Interessierte auf dem Engländerplatz neben der Mensa Moltke wieder die Möglichkeit in direkten Kontakt mit den sich präsentierenden Unternehmen zu treten.

Begleitet wird die Messe wie gewohnt von einem umfangreichen Rahmenprogramm. Dazu gehört unter anderem der Messe-Cup, ein Rennen auf an der Hochschule entwickelten und gebauten Hightech-Draisienen, das zur CareerContacts 2009 erfolgreich seine Premiere feierte. Damals holte sich ein Studierender der Fakultät Maschinenbau den Pokal.

Daneben bieten die teilnehmenden Firmen an, Ihre Bewerbungsmappen zu checken. Auch auf die Vorträge zum Thema Bewerbung dürfen Sie wieder gespannt sein. Natürlich wird darüber hinaus erneut die Job Wall mit aktuellen Stellen- und Praktikangeboten der Unternehmen auf der Messe vorhanden sein. ■

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

Jetzt vormerken: Firmenkontaktmesse **CareerContacts** am 20.10.2010

Ab Sommersemester 2010 geöffnet: Der **Beratungsraum**

Mit Beginn des Sommersemesters 2010 haben die Career Services ein neues Angebot für die Studierenden an der Hochschule Karlsruhe eingeführt: den Beratungsraum.

Unsere Kooperationspartner informieren Sie direkt auf dem Campus, im Raum 009 im Gebäude A jeweils an einem Tag in der Woche kompetent zu Ihren Fragen!

- Die Mitarbeiter des Hochschulteams der Agentur für Arbeit Karlsruhe beraten zu Berufschancen für die verschiedenen Studienrichtungen, klären über Strategien bei der Stellensuche auf und checken Ihre Bewerbungsunterlagen.

- Vertreter der psychologischen Beratungsstelle des Studentenwerks helfen bei der Studienplanung und beim Umgang mit Prüfungsstress.

- Bei den Mitarbeitern der BAföG-Abteilung des Studentenwerks werden Sie zur Antragsstellung informiert und bekommen Hilfe in kritischen finanziellen Situationen.

- Eine Vertreterin der Techniker Krankenkasse wiederum klärt über Themen wie der Krankenversicherung während des Studiums sowie im Praxissemester im In- und Ausland auf.

- Die Termine stehen jeweils im Internet unter <http://www.hs-karlsruhe.de/career/>

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

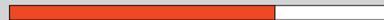
■ Warum bei Henkel bewerben?

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.

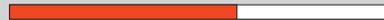
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

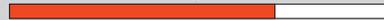
Examensnote 70%



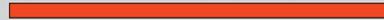
Studiendauer 60%



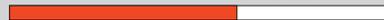
Auslandserfahrung 70%



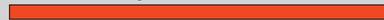
Sprachkenntnisse (englisch) 100%



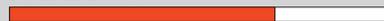
Außerunivers. Aktivitäten 60%



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



Wir waren für Sie vor Ort ...



Die AIESEC Konferenzen ...

Strategic Autumn Meeting »SAM«

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

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

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

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

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

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

Diskussionen beteiligten – sehr zur Freude der Workshopleiter.

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



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

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



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

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

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



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

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

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

Weitere Informationen
unter www.aiesec.de

National Kick-Off Konferenz ›NKK‹



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

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

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

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

Bilder beider Konferenzen

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

Einsam im Ausland?

Nicht mit AIESEC!

» Für die meisten Studenten ist die Hochschulgruppe AIESEC „die mit den Auslandspraktika“ und das zu Recht. Über 40.000 Mitglieder weltweit arbeiten aktiv daran, möglichst vielen Studenten die Möglichkeit zum interkulturellen Austausch zu geben. Das Resultat sind über 8.000 Praktikumsstellen jährlich in beinahe allen Teilen der Erde mit einer beeindruckenden Vielfalt – sei es ein Programmierjob in Malaysia (Technical Traineeship), ein Marketingpraktikum in Tschechien (Management Traineeship), Deutschunterricht in Brasilien (Educational Traineeship) oder Entwicklungshilfe in Ghana (Development Traineeship).

Das Besondere an einem Praktikum mit AIESEC ist aber nicht das große Angebot, sondern die Betreuung vor, während und nach dem Auslandsaufenthalt. Um den Einstieg bei AIESEC zu erleichtern, betreuen erfahrene Mitglieder die „Neuen“. Ein dreitägiger Workshop bereitet die Praktikanten auf ihren Auslandsaufenthalt vor, um so den Kulturschock abzumildern. Auch im Ausland werden die Praktikanten durch lokale AIESECer betreut – die nicht nur die Suche nach einer Unterkunft und den Transport vom Flughafen übernehmen, sondern als Gruppe gleich-

Aller möglichen Verlängerungen zum Trotz geht auch das schönste Praktikum irgendwann zu Ende. Bei AIESEC bietet sich dann mit dem „Reintegrations-Seminar“ die Möglichkeit, die persönlichen Erfahrungen zu reflektieren, einzuordnen und wieder in Deutschland „anzukommen“.



Allein im Jahr 2009 nutzten 22 Karlsruher Studenten die Möglichkeit internationale Erfahrungen zu sammeln. Doch die über 50 aktiven Mitglieder in Karlsruhe organisieren weit mehr als nur Praktika. Jedes Jahr organisieren wir Projekte wie z. B. die Vortragsreihe „Globalisierung gestalten“ oder eine einwöchige internationale Konferenz mit 50 internationalen Teilnehmern. Dabei gibt es neben Workshops und Exkursionen natürlich auch Partys. Darüber hinaus bietet AIESEC seinen Mitgliedern die Möglichkeiten, Verantwortung in Führungspositionen zu übernehmen. Dies kann bspw. als Vorstand, als Team- oder als Projektteamleiter erfolgen. Die hieraus gewonnenen Erfahrungen in Bereichen der Teamarbeit und des Projektmanagements sind auch im späteren Berufsalltag hilfreich.

Interesse geweckt? Wir freuen uns auf Dich!

Weitere Informationen

Unser Büro in der Waldhornstraße 27 ist
Di. und Do. von 13:00 bis 14:00 Uhr geöffnet

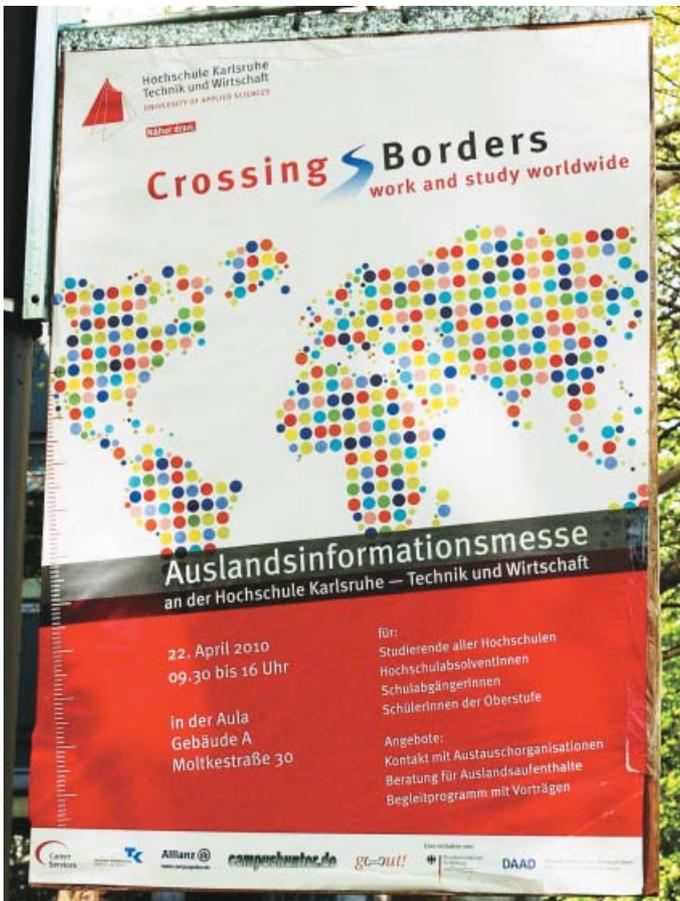
www.aiesec-karlsruhe.de

ka@aiesec.de



altriger Studenten einen wichtigen Anlaufpunkt darstellen. „Für uns ging es direkt vom Flughafen in die Bar, wo bereits über 20 lokale AIESECer warteten“, weiß Henning von seiner Ankunft in Kenia zu berichten. „Sofort Kontakt zu Gleichaltrigen zu haben, hat den Einstieg natürlich extrem erleichtert.“ Und auch für Reisen innerhalb Kenias mussten Theresa, ebenfalls aus Karlsruhe, und Henning nicht lange nach Begleitung suchen: „Über 20 Praktikanten aus aller Welt waren zur gleichen Zeit in Nairobi, und irgendjemand war immer im Reisefieber“.

campushunter.de

Wir waren für Sie vor Ort ...

➤ Am 22. April 2010 fand an der Hochschule Karlsruhe die 4. Auslandsinformationsmesse „Crossing Borders – work and study worldwide“ statt.

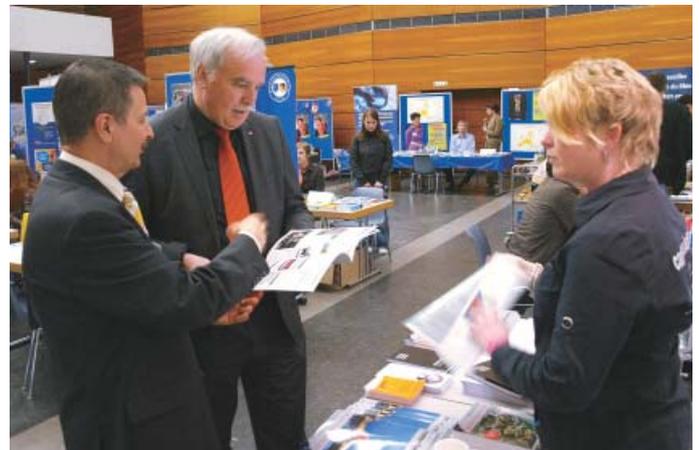
Als Kooperations- und Medienpartner war auch campushunter.de mit einem Messestand vor Ort. Wir stellten den Studierenden das Hochschulmagazin campushunter.de vor sowie die Möglichkeit, über unseren Kooperationspartner jobsuma (www.jobsuma.de), einer intelligenten Jobsuchmaschine, aktuelle Auslandspraktika-Plätze zu finden.

Die Messe mit 28 namhaften Ausstellern wurde von den Career Services der Hochschule organisiert und informierte über die vielfältigen Möglichkeiten zu einem bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt während der Schulzeit, zwischen Schulabschluss und Studium und während des Studiums. Sie richtet sich aber auch an andere an einem bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt Interessierte und ist die einzige derartige Spezialmesse in der Region.

Die Globalisierung der Wirtschaft und die Internationalisierung des Bildungssystems machen es für junge Menschen zunehmend notwendig, ihren Erfahrungshorizont zu erweitern: Auslandserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz, gewinnen für ihre

späteren Berufsaussichten immer mehr an Bedeutung. Die Auslandsinformationsmesse informierte daher über die Möglichkeiten, die neben Studiensemestern im Ausland auch durch Sprachkurse, Work&Travel-Programme, Kurzstudienaufenthalte, Summer Schools, Jobs und Praktika, verkürzte Fachpraktika in Verbindung mit Sprachkursen oder auch qualifizierte Ferienarbeit bestehen.

Zu diesen Themen konnten sich alle Besucher der „Crossing Borders“ unverbindlich von fachkundigem Personal beraten lassen. Die Messe wurde zudem von einem Vortragsprogramm begleitet, in dem die ausstellenden Organisationen ihre Auslandsaktivitäten und Bewerbungs- bzw. Teilnahmemodalitäten vorgestellt haben.



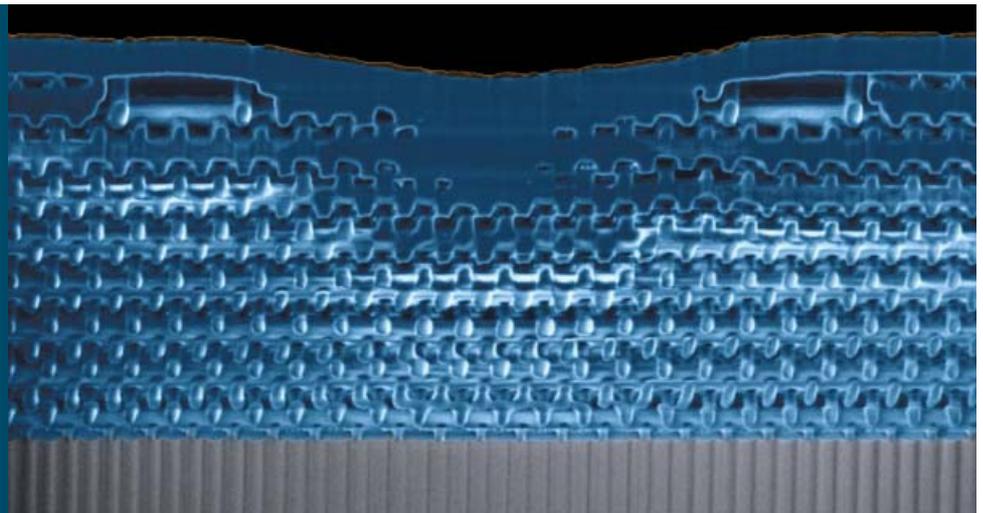
Die Veranstalter und Aussteller konnten sich über deutlich gestiegene Besucherzahlen und großes Interesse freuen. In diesem Jahr wurden im Vorfeld Preise für den besten Praxissemesterbericht im In- und im Ausland ausgelobt. Die Preise wurden im Rahmen der Veranstaltung vom Rektor der Hochschule Herr Professor Meisel verliehen. Die Gewinner Zhi Xu und Miroslaw Wawak konnten sich jeweils über 600 Euro Preisgeld (gestiftet von der TKK Karlsruhe und der Allianz SRS OHG Karlsruhe) freuen. Das Thema Auslandsaufenthalt während des Studiums gewinnt zunehmend an Bedeutung und campushunter.de begrüßt daher das außerordentliche Engagement von Herrn Zirra (Geschäftsführer der Career Services) und seinem Team eine solche Möglichkeit für die Studierenden zu schaffen.

red. Heike Gross



Endlich Endlich unsichtbar unsichtbar

Karlsruher Forscher realisieren dreidimen- sionale optische Tarnkappe



Im Elektronenmikroskop ist die eigentliche optische Tarnkappe unter der Wölbung im Goldfilm (gelbrot) erkennbar. (Colorierte REM-Aufnahme; Quelle: CFN)

Wer möchte nicht manchmal unter einer Tarnkappe verschwinden? Was für Harry Potter oder Siegfried in der Nibelungensage Standard ist, galt in der wirklichen Welt als unmöglich. Vor einigen Jahren eröffnete die Theorie der Transformationsoptik zumindest auf dem Papier einen Weg. Im Experiment wurden jedoch für den Bereich optischer Wellenlängen bisher nur Strukturen realisiert, die in zwei Dimensionen wirksam waren. In der renommierten Fachzeitschrift *Science* präsentieren Wissenschaftler des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und des Imperial College in London nun erstmals eine optische Tarnkappe für dreidimensionale Objekte. (*Science Express Reports*, DOI 10.1126/science.1186351).

Tatsächlich ist das Objekt, das Professor Martin Wegener und seine Arbeitsgruppe am DFG-Centrum für Funktionelle Nanostrukturen (CFN) des KIT scheinbar verschwinden lässt, lediglich eine kleine, ein Tausendstel Millimeter (Mikrometer) hohe Beule in einem dünnen Goldfilm. „Trotzdem ist das Ergebnis ein großer Fortschritt“, betont der Physiker. „Bisher beruhten Tarnkappen auf Wellenleitern, die praktisch zweidimensional sind. Sobald man jedoch aus der dritten Dimension auf die Struktur schaut, ist die Wirkung dahin.“

Den Durchbruch ermöglicht ein Verfahren, das die Wissenschaftler von wenigen Jahren am CFN entwickelt haben: Beim Direkten Laserschreiben (DLS) schreibt ein computergesteuerter, fokussierter Laserstrahl in einem Fotolack wie ein Stift in alle drei Raumrichtungen. „Damit produzieren wir 3D-Strukturen mit optischen Eigenschaften, die es in der Natur nicht gibt“, erläutert Wegeners Mitarbeiter Tolga Ergin. Diese Metamaterialien genannten Gebilde sehen wie Holzstapel aus. In der Nähe der kleinen Beule haben sie eine Region, in der sich der Brechungsindex für elektromagnetische Wellen im optischen Bereich kontinuierlich ändert. Dadurch werden Lichtwellen, die das gewölbte Objekt normaler-

weise seitlich reflektieren würde, so beeinflusst und umgelenkt, dass nur ein gleichförmiges Lichtsignal registriert wird. „Wir sehen quasi eine glatte Fläche ohne Beule“, so Dr. Nicolas Stenger, Mit-Autor der Arbeit. „Aber die Physik dahinter ist komplex. Die mathematischen Werkzeuge zur Berechnung ähneln denen der Einsteinschen Relativitätstheorie.“

Die Messung selbst erfolgt an einem experimentellen Aufbau, der einem gewöhnlichen optischen Mikroskop gleicht. Dabei funktioniert die optische Tarnkappe sogar besser als von den Wissenschaftlern erwartet, denn der Effekt zeigt sich über ein breites Wellenlängenspektrum von 1,5 bis 2,6 Mikrometer. „Das ist nicht der Bereich des sichtbaren Lichts“, räumt Wegener ein. „Diese Wellenlängen im nahen Infrarot sind jedoch für die Telekommunikation bedeutsam.“

Mit ihrer DLS-Technik könnten die Karlsruher prinzipiell auch Metamaterialien herstellen, um ganze Menschen verschwinden zu lassen. „Nur würde die Herstellung extrem lange dauern“, scherzt Wegener. Wichtiger sind ihm die optischen Tarnkappen ohnehin als experimentelles Werkzeug zur Erforschung der Transformationsoptik. Von ihr erhofft er sich Impulse zur Entwicklung komplexer Komponenten für die Optik und Photonik. ■

Weiterer Kontakt:

DFG-Centrum für
Funktionelle Nanostrukturen
(CFN)



Dr. Gerd König
Public Relations
Wolfgang-Gaede-Str. 1a
76131 Karlsruhe

Tel.: +49 721 608-3409
Fax: +49 721 608-8496
gerd.koenig@kit.edu
www.cfn.uni-karlsruhe.de

Frankfurt Airport – Die Stadt, die niemals schläft



Frankfurt Airport City – eine Weltmetropole zum Arbeiten, Reisen, Einkaufen, Übernachten und Erleben. Fast 71.000 Menschen arbeiten hier in mehr als 500 Unternehmen. Täglich pendeln 140.000 Reisende von hier aus in die Welt. Das zu managen ist Aufgabe der Fraport AG.



» Frankfurt Airport ist zentraler Verkehrsknotenpunkt im Herzen Europas, Deutschlands und des Rhein-Main-Gebietes. Die optimale Lage direkt am Schnittpunkt der wichtigsten Autobahnen (A3 und A5) sowie die Anbindung an das regionale und europäische Bahnnetz bieten nahtlose Übergänge zwischen Schiene, Straße und Luft. 400 Fern- und Regionalzüge verbinden die Airport City täglich direkt mit den wichtigsten Städten Deutschlands und sorgen für ideale Beweglichkeit innerhalb des Rhein-Main-Gebietes. Die Frankfurter Innenstadt ist nur rund 15 Autominuten entfernt.

Die Fraport AG ist Eigentümerin und Betreiberin des Frankfurter Flughafens und bietet den Fluggesellschaften sowie anderen Firmen, Behörden und Konzessionären eine Palette hochwertiger Dienstleistungen an, die den reibungslosen Flugbetrieb ermöglichen und dem größten deutschen Airport im internationalen Konkurrenzumfeld eine Reihe von Wettbewerbsvorteilen sichern. Neben Fracht- und Passagiertransport, Flugzeugabfertigung und Vorfelddregie zählen die Gepäckförderanlage und die zwischen den beiden Terminals

verkehrende Hochbahn „Sky Line“ dazu. Rund 71.000 Beschäftigte in über 500 Firmen und Institutionen – fast 19.000 davon allein bei der Fraport AG und ihren Töchtern und Beteiligungen vor Ort – machen den Frankfurter Flughafen zur größten Arbeitsstätte Deutschlands.

Bis zum Jahr 2015 wird die Fraport AG rund 7 Milliarden Euro in die Ertüchtigung und Erweiterung Ihres Standorts Frankfurt investiert haben.

2009 begrüßte die Fraport AG in Frankfurt knapp 51 Millionen Fluggäste; rund 1,8 Millionen Tonnen Luftfracht wurden abgefertigt. Bei den Passagieren liegt FRA europaweit hinter London-Heathrow und Paris auf Platz drei, beim Cargo-Umschlag nach Paris auf dem zweiten Rang. Weltweit ist Frankfurt nach der Zahl der Passagiere der neuntgrößte Flughafen.

Für die Einbindung von Frankfurt am Main in den interkontinentalen Luftverkehr ist die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der Drehscheibe FRA eine notwendige Voraussetzung. Der Flughafen gibt entscheidende ökonomische Impulse, ist ein Standortfaktor ersten Ranges bei jeder Firmenansiedelung. Als renommierte Messe- und Bankenstadt sowie als Dienstleistungszentrum und Sitz unzähliger ausländischer Firmenniederlassungen bleibt die Stellung der Mainmetropole wie der Region Rhein-Main untrennbar verbunden mit der Zukunftsfähigkeit des Flughafens.

Bis zum Jahr 2015 wird die Fraport AG rund 7 Milliarden Euro in die Ertüchtigung und Erweiterung ihres Standorts Frankfurt investiert haben. Mit noch ausstehenden fünf bis sechs Milliarden Euro zählen die Investitionsvorhaben der Fraport AG immer noch zu den größten privat finanzierten Bauvorhaben in Europa. Neben der neuen Landebahn, die zum Winterflugplan 2011/2012 in Betrieb gehen soll, und dem Terminal 3 ist auch die Entwicklung der umliegenden Infrastruktur von großer Bedeutung. ➔

So stehen am Flughafen aktuell mehr als 300 Hektar Land für die Entwicklung von Büro- und Industrieflächen sowie Freizeitmöglichkeiten zur Verfügung. Ein ganz neues Viertel mit attraktivem Büro-, Hotel- und Einzelhandelsangebot wird es beispielsweise schon bald auf dem früheren US-Areal „Gateway Gardens“ im Nordosten des Airports geben.

Auf dem Mönchhof-Gelände nordwestlich der Terminalanlagen siedeln sich verstärkt Logistikanbieter an. Zwischen Terminal 1 und Autobahn A3 wird zurzeit das Airrail Center errichtet – ein einzigartiges Immobilienprojekt, das die Überbauung des kompletten Fernbahnhofs auf einer Länge von über 600 Metern vorsieht. Neben hochwertigen Büroflächen werden hier unter anderem zwei Hotels entstehen. Für all diese Aktivitäten ist ein Volumen von rund 4 Milliarden Euro veranschlagt.



Weitere 3 Milliarden Euro fließen in die Maßnahmen zur Modernisierung und Erweiterung der bestehenden Infrastruktur, insbesondere der Terminalanlagen, die in dem Projekt mit dem Namen „FRA-Nord“ zusammengefasst sind. Damit soll der Flughafen Frankfurt auf die Zukunft vorbereitet werden und fünf wesentliche Herausforderungen bewältigen:



Bedarf an Passagierkapazität

Da die bestehenden Terminals nur noch geringe Kapazitätsreserven haben, wird u. a. der Flugsteig A um den Bereich A-West erweitert. Damit können nach Fertigstellung zum Sommerflugplan 2012 bis zu sechs Millionen zusätzliche Passagiere jährlich terminalseitig abgefertigt werden. Der neue Gebäudeteil bietet Platz für sieben Großraumpositionen, vier davon für die A380 beziehungsweise die B 747-800.

EU Luftsicherheitsbestimmungen – Vermischungsverbot

Die Europäische Verordnung (EG) 2320/2002 sieht eine Trennung ankommender Passagiere von bereits sicherheitskontrollierten abfliegenden Passagieren vor. Um diese räumliche Trennung der Passagierströme zu gewährleisten, sind Umbaumaßnahmen, aber auch zusätzliche Flächen erforderlich.

Strenge Brandschutzvorschriften

Um den in den letzten Jahren deutlich strenger gewordenen Brandschutzbestimmungen für öffentliche Gebäude in Deutschland gerecht zu werden, sind weiterhin tiefgreifende bauliche

Eingriffe in die vorhandene Infrastruktur erforderlich. Diese Baumaßnahmen werden dazu genutzt, um die Gebäude umfassend optisch und funktional an die aktuellen Passagieranforderungen anzupassen.

Neue Flugzeuggeneration: A380

Die Abfertigung dieses Flugzeugtyps setzt neue Maßstäbe in Art und Umfang der dafür benötigten Infrastruktur. Neben entsprechend großen terminalnahen Positionen und Gates, die ein Boarding auf zwei Ebenen über drei Fluggastbrücken ermöglichen, entsteht ein erhöhter Bedarf hinsichtlich Warteräume, Sanitäranlagen und Lounges.

Hohe Nachfrage nach Retail-Flächen

Für Flughäfen wird das Retail-Geschäft zu einer immer wichtigeren Einnahmequelle. Nicht zuletzt wegen seiner attraktiven Passagierstruktur bietet der Flughafen Frankfurt große Potenziale für die erfolgreiche Vermietung weiterer Einzelhandels- und Gastronomieflächen. Mit zahlreichen Projekten in allen Terminalbereichen soll das Angebot an Einzelhandelsgeschäften erhöht werden.

Prognosen zufolge soll das Passagieraufkommen am Flughafen Frankfurt bis zum Jahr 2020 auf rund 88 Millionen steigen. Auch der aktuelle konjunkturbedingte Rückgang der Passagier- und Frachtzahlen am Flughafen Frankfurt wird daran nichts ändern, da nach überwandener Krise sinkende Verkehrszahlen bisher stets überkompensiert wurden. Durch die Kapazitätserweiterung des Flughafens Frankfurt stellt die Fraport AG sicher, dass das wichtigste deutsche Drehkreuz auch in Zukunft seine Rolle als Job-Motor wahrnehmen kann. Experten schätzen, dass durch die bedarfsgerechte Anpassung der Infrastruktur 25.000 zusätzliche Arbeitsplätze am Flughafen entstehen. ■



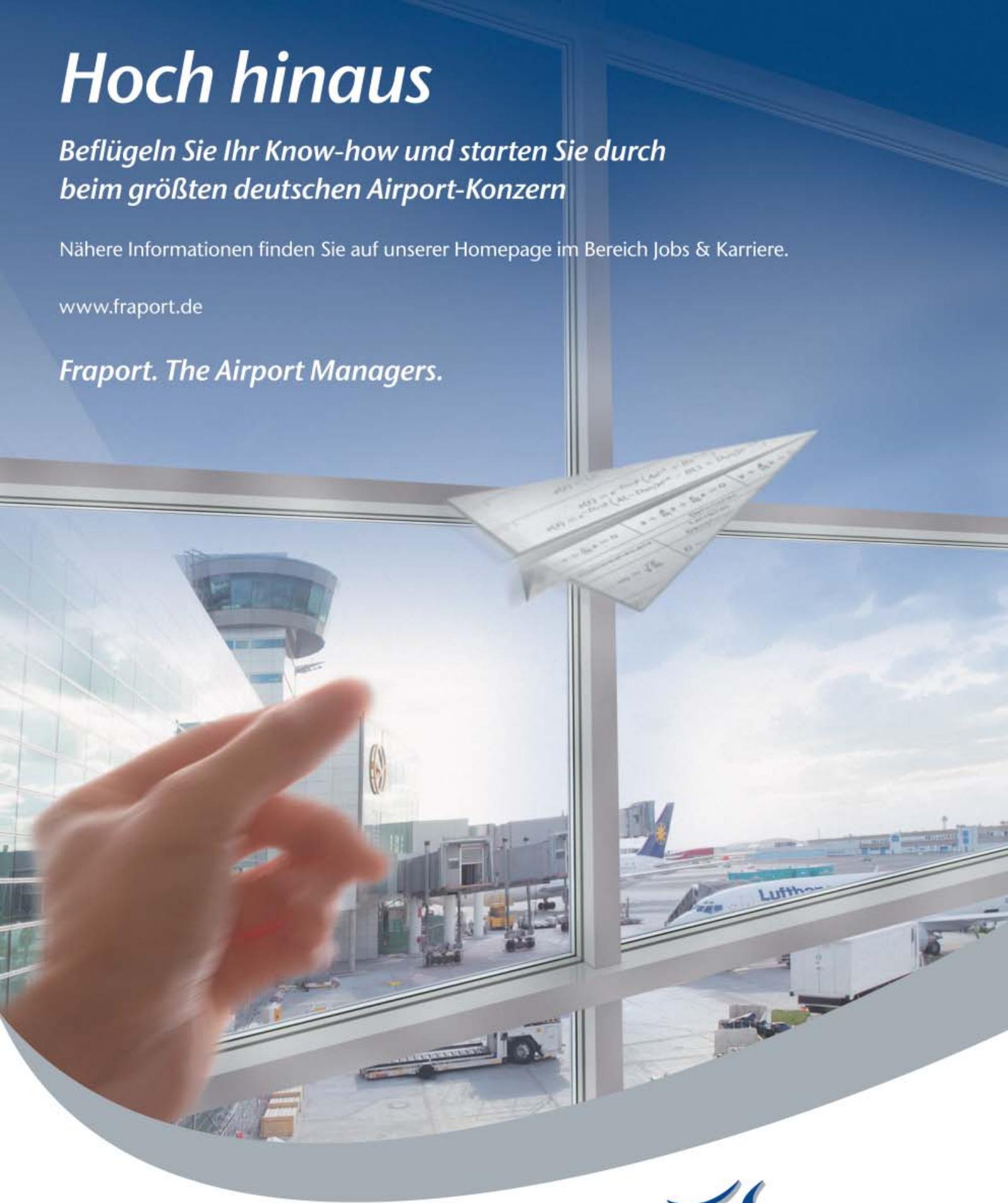
Hoch hinaus

*Beflügeln Sie Ihr Know-how und starten Sie durch
beim größten deutschen Airport-Konzern*

Nähere Informationen finden Sie auf unserer Homepage im Bereich Jobs & Karriere.

www.fraport.de

Fraport. The Airport Managers.





Kontakt

Ansprechpartner
Daniela Wießler

Anschrift

Fraport AG
Personalmarketing
(PSL-PS5)
60547 Frankfurt am Main

Telefon/Fax

Telefon: + 49 69 690-22220
Fax: + 49 69 690-66264

E-Mail

einstiegsprogramme@fraport.de

Internet

www.fraport.de

Direkter Link zum Karrierebereich

www.fraport.de/karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte bewerben Sie sich
ausschließlich über unser
Online-Bewerbungsformular

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja,
Einsatzmöglichkeiten
für ca. 200 Praktikanten
pro Jahr

Diplomarbeit?

Ja,
Einsatzmöglichkeiten für
ca. 80 Diplomanden
je Jahr

Duales Studium?

Ja,
eine Übersicht der
aktuell angebotenen
Studiengänge entnehmen
Sie bitte unserer
Internetseite

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche
Transport, Verkehr, Logistik

■ Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwesen, Wirtschaftsingenieurwesen,
Informatik, Wirtschaftsinformatik,
Wirtschaftswissenschaften
(insbesondere Betriebswirtschaft)

■ Produkte und Dienstleistungen

Flughafenmanagement (Frankfurt und
weltweit), Sicherheitsdienstleistungen,
Handels- und Vermietungsmanagement,
Ground Handling,

■ Anzahl der Standorte

ca. 50, davon 13 Flughäfen

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 22.000 weltweit

■ Jahresumsatz

In 2008: 2,1 Mrd EURO

■ Einsatzmöglichkeiten

In den Unternehmensbereichen bestehen
vielfältige Einsatzmöglichkeiten

■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, Traineeprogramm

■ Mögliche Einstiegstermine

Direkteinstieg: jederzeit / Traineeprogramm:
startet alle 12-18 Monate
Der nächste Starttermin wird rechtzeitig auf
unserer Internetseite bekannt gegeben.

■ Auslandstätigkeit

Nach Erlangung eines fundierten
Airport-Know-Hows ist ein Auslandseinsatz
möglich. Im Traineeprogramm sind
Auslandsprojekte ein fester Bestandteil

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

ca. 35.000 bis 40.000 Euro p.a., abhängig
von der jeweiligen Stelle

■ Warum bei Fraport bewerben?

Wer bei der Fraport AG einsteigt, sollte ein
zupackender Typ sein. Das Unternehmen ist
sehr expansiv und bietet seinen Mitarbeitern
gute Entwicklungschancen. Dabei gibt es
aber keine festgelegten Karrierewege:
Eigeninitiative, Einsatzbereitschaft und Selbst-
ständigkeit sind also gefragt. Regelmäßig
vereinbaren die Vorgesetzten Entwicklungs-
ziele mit ihren Mitarbeitern. Im Fraport College
wird dann sowohl fachspezifisch als auch
fachübergreifend geschult. Und für Führungs-
kräfte gibt es die Fraport Academy, die unter
anderem eine Weiterbildung zum Projektleiter
anbietet. Karriere zu machen bedeutet bei der
Fraport AG nicht zwingend, Führungsverant-
wortung zu übernehmen, sondern es gibt
auch Projekt- und Fachlaufbahnen. Einsätze
im Ausland bei unseren Beteiligungen sind
sowohl im Rahmen einer Entsendung als auch
als short-term-expert möglich.
Neben der fachlichen und persönlichen
Entwicklung bietet Fraport seinen Mitarbeitern
eine faire Vergütung mit leistungs- und
erfolgsorientierten Komponenten sowie eine
Vielzahl an Möglichkeiten zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie.

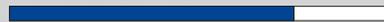
■ Sonstige Angaben

Teamfähigkeit, Interkulturelle Kompetenz

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

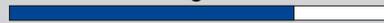
Examensnote 75%



Studiendauer 80%



Auslandserfahrung 75%



Sprachkenntnisse (englisch) 80%



Ausbildung/Lehre 40%



Promotion 10%



MBA 10%



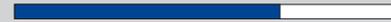
Außerunivers. Aktivitäten 70%



Soziale Kompetenz 80%



Praktika 70%



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

bonding Karlsruhe – was kann man da machen?



Alle Veranstaltungen, die wir anbieten, müssen natürlich auch organisiert werden.

▶ Aber keine Angst, man wird bei uns nicht ins kalte Wasser geschmissen, sondern erhält jede Menge Hilfe und Unterstützung. Bei der Planung und Durchführung lernst Du Unternehmen kennen, erlangst prak-

tische Erfahrung im Projektmanagement und kannst Dich selbst verwirklichen! Falls Du selbst mal aktiv werden möchtest, bietet Dir bonding also etliche Möglichkeiten. Neben konkreten Projekten gibt es noch weitere Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen: Öffentlichkeitsarbeit, EDV, Finanzen, ... – für jeden ist etwas dabei!

Wenn Du Dich näher informieren möchtest und im Team Vorträge, Exkursionen, Messen oder ein komplett neues Projekt auf die Beine stellen möchtest, dann schau bitte mal bei uns vorbei. Der beste Zeitpunkt dafür ist unser wöchentliches Treffen mittwochs um 19:30 Uhr in unserem Büro in der Baumeisterstraße 6, wo wir zusammen aktuelle Projekte besprechen, planen und diskutieren und dafür sorgen das aufkommende Probleme gemeinsam gelöst werden. Nach getaner Arbeit kann man dann auch noch gemütlich auf ein Bier zusammen sitzen.

Falls Du Lust hast Dir mal ein richtig großes Projekt von uns anzuschauen, dann können wir dir empfehlen, dass du dich als Messehelfer meldest. Dann kannst du zwischen



bonding-studenteninitiative e.V.
Hochschulgruppe Karlsruhe

Baumeisterstraße 6
76137 Karlsruhe

Bürozeiten:
Mo. bis Fr. 11.30 Uhr bis 13.30 Uhr
Telefon:
0721 49924-99

www.bonding.de/karlsruhe



dem 5. und 7. Juni so wie du gerade Zeit hast helfen und wir zeigen dir was alles hinter so einem Projekt steckt. Ich hoffe Du hast jetzt Lust uns kennen zu lernen. Dann schau doch einfach ganz unverbindlich mal im Plenum oder auf einem Infoabend vorbei und wir erzählen Dir alles was Du von uns wissen möchtest. ■



Termine:

- 11.05. Infoabend für Dich als Messehelfer
- 23.06. Allgemeiner Infoabend für Dich

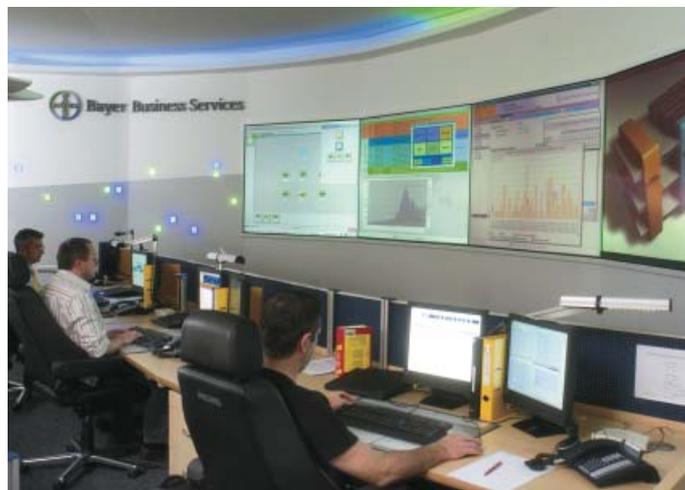
IT-Karriere bei



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

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

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



“
” ...

Renjie Mao, SAP-Berater bei Bayer Business Services



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

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

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

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

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

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

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

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

Wettbewerbsvorteile durch IT

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

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

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



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

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

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

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

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

“ ...

Sebastian Schütte, Solution Manager bei Bayer Business Services



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

Beworben hat sich der Diplom-Informatiker nach seinem Studium an der Uni Dortmund zunächst auf eine Stelle im Bereich eCommerce im Bayer-Konzern.

„Als Nebenfach zu meinem Informatikstudium habe ich Physik studiert. Dadurch habe ich eine gewisse Affinität zu naturwissenschaftlichen Themen, die bei Bayer ja eine große Rolle spielen“, sagt er. Aus dieser Bewerbung wurde zunächst allerdings nichts.

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

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

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

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

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



Daten  Modelliererin

Science For A Better Life

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

www.myBayerjob.de

CropScience
Corporate Center

HealthCare
Business Services

MaterialScience
Technology Services



Bayer



Science For A Better Life

Kontakt

Ansprechpartner
Uwe Holländer

Anschrift

Bayer Hochschulmarketing
Hauptstr. 105
51368 Leverkusen

Telefon/Fax

Telefon: +49 214 30 77419

E-Mail

uwe.hollaender@bayerbbs.com

Internet

www.bayer.de

Direkter Link zum Karrierebereich

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

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

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

Angebote für

StudentInnen/SchülerInnen Praktika?

Ja, Einsatzmöglichkeiten für
ca. 600 Praktikanten je Jahr

Diplomarbeit/Abschluss- arbeiten?

Ja, ca. 150 pro Jahr

Duales Studium?

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

Trainee-Programm?

Ja

Direkteinstieg?

Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Gesundheit, Ernährung und hochwertige
Materialien sowie Dienstleistungen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Für 2010 ca. 150 Absolventen

■ Gesuchte Fachrichtungen

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

■ Produkte und Dienstleistungen

Ca. 5000 Produkte

■ Anzahl der Standorte

Weltweit mit 302 Gesellschaften auf
5 Kontinenten vertreten.

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Dez. 2009 weltweit 108.400

■ Jahresumsatz

In 2009: 31,2 Mrd. Euro

■ Einsatzmöglichkeiten

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

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

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

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

nach Vereinbarung

■ Warum bei Bayer bewerben?

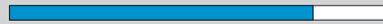
Die technische und wirtschaftliche Kompe-
tenz unseres Unternehmens ist mit der Ver-
antwortung verbunden, zum Nutzen der
Menschen zu arbeiten und unseren Beitrag
für eine dauerhafte und umweltgerechte Ent-
wicklung zu leisten. Bayer, das bedeutet: Er-
folg durch Kompetenz und Verantwortung –
und für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

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

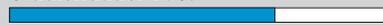
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

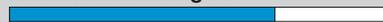
Examensnote 80%



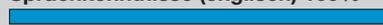
Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 10%



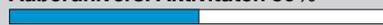
Promotion 30%



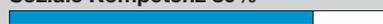
MBA 20%



Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 80%



Praktika 60%



■ Sonstige Angaben

Eigenverantwortung, Selbständigkeit,
interkulturelle Kompetenz, Projekterfahrung

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

iTunes, iPhone Apps und die RWTH

**RWTHAACHEN
UNIVERSITY**

© Gennady Poznyakov - Fotolia

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

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



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

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

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

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

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

Anja Çakmak, Expertin
für Personalmarketing
und Karriereberatung

Çakmak
PR & Marketing



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

Stellen Sie sich vor...

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

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

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

Weitere Informationen

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



Die **EXXETA** ist ein bundesweit agierendes unabhängiges Fach- und IT-Beratungshaus mit Hauptsitz im Technologiepark Karlsruhe. Bei EXXETA entwickeln viele kluge Köpfe technologische Lösungen für innovative Ideen – am Puls der Zeit.



Wir verbinden die Welten!

Warum es sich lohnt ein Teil der EXXETA Erfolgsstrategie zu werden ...

„Wir schaffen eine Umgebung, in der Wissen mitgeteilt und geteilt wird!“

eXcellence

Entscheiden Sie sich für ein Unternehmen, das sich mit exzellenten Mitarbeitern seinen Wachstumskurs nachhaltig ausbaut. Mit individuellen Einstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten wir perfekte Rahmenbedingungen für Persönlichkeiten mit Talent und dem Willen zum Erfolg.

eXperience

Lernen Sie eine herausragende Unternehmenskultur kennen, die von Ehrlichkeit, Fairness und respektvollem Umgang miteinander geprägt ist. Werden Sie Teil der EXXETA-Erfolgsstory: Beteiligen Sie sich direkt am EXXETA- Aktienprogramm und partizipieren Sie damit unmittelbar am Unternehmenserfolg.

eXpansion

Um unsere Erfolgsgeschichte fortschreiben zu können, suchen wir ständig neue motivierte Mitarbeiter, die sich bereits während des Studiums oder im Beruf durch herausragende Leistungen, Eigeninitiative und Teamfähigkeit ausgezeichnet haben.

EXXETA – double eXcellence | double eXperience

Wir suchen Sie (m/w)

Studenten, Absolventen und Young Professionals

- Java Integrationslösungen (SOA, JEE) – Berater und Senior Berater
- Java JEE Entwickler und Architekten
- Microsoft.NET Entwickler und Architekten

Wir ermöglichen Ihnen einen schnellen und erfolgreichen Berufseinstieg. Als Absolvent fördern wir Ihre Karriere und helfen Ihnen durch verschiedene Kundenprojekte mit unterschiedlicher IT Landschaft und vielfältigen technologischen Anforderungen einen Wissensvorsprung zu erhalten, um sich als erfahrener Entwickler zu etablieren.

Als Hochschulabsolvent bieten wir Ihnen durch ein individuelles Ausbildungsprogramm sowie ein auf Sie zugeschnittenes Mentorenkonzept den optimalen Einstieg in Ihre Beraterkarriere.

„Wir bewerben uns um Sie“



FIRMENPROFIL

Kontakt

Ansprechpartner

Markus Budwitz
Michèle Weber

Anschrift

Albert-Nestler-Str. 11
76131 Karlsruhe

Telefon/Fax

Telefon:
+49 (0) 721/6105-1500/-1598

E-Mail

jobs@EXXETA.com

Internet

www.EXXETA.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.EXXETA.com
Rubrik Karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

Bitte senden Sie uns ausschließlich Ihre **digitalen** Bewerbungsunterlagen inkl. aktueller Zeugnisse und Zertifikate zu!

Angebote für StudentInnen Praktika?

Ja

Diplomarbeit?

Ja

Abschlussarbeiten?

Ja

Duales Studium? Ja,

- Bachelor of Science (B.Sc.) (w/m) Wirtschaftsinformatik

Trainee-Programm?

nein

Direkteinstieg?

Ja

■ Allgemeine Informationen

Branche

Unternehmensberatung, Fach- und IT-Beratung

**Wir verbinden die Welten –
JAVA und SAP!**

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlicher Bedarf

■ Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Ingenieur- oder Naturwissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Finanzmathematik, Wirtschaftsmathematik, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen

■ Produkte und Dienstleistungen

- Fach- und Technologie-Beratung mit Branchen-, Prozess- und Methoden-Fokus
- Geschäftsprozessintegration von Enterprise Architektur Management (EAM) bis Enterprise Integration Solutions (EIS)
- Entwicklung von Enterprise-Individualsoftware
- Integration von Standardsoftware, z. B. SAP

■ Anzahl der Standorte

4 Standorte in Deutschland sowie 1 Standort in der Schweiz.

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 200 Festangestellte und Freiberufler

■ Jahresumsatz

2009: 18 Mio. Euro
2010: 22 Mio. Euro (Planung)

■ Einsatzmöglichkeiten

Fach- und IT-Beratung in den Branchen Finanzwirtschaft, Automobilindustrie, Energieversorger, High-Tech Industrie

■ Einstiegsprogramme

Direkteinstieg, Diplomarbeiten, Master Thesis, Bachelor Arbeiten, Werkstudenten

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

Je nach Projekteinsatz möglich

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

40 - 45.000 EUR, je nach Qualifikation und praktischer Erfahrung

■ Warum bei EXXETA bewerben?

Entscheiden Sie sich für ein Unternehmen, das mit exzellenten Mitarbeitern seinen Wachstumskurs nachhaltig ausbaut. Mit individuellen Einstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten wir perfekte Rahmenbedingungen für Persönlichkeiten mit Talent und dem Willen zum Erfolg. Wir bieten eine herausragende Unternehmenskultur, die von Ehrlichkeit, Fairness und respektvollem Umgang miteinander geprägt ist. Werden Sie Teil der EXXETA- Erfolgsstory: Beteiligen Sie sich direkt am EXXETA-Aktienprogramm und partizipieren Sie damit unmittelbar am Unternehmenserfolg.

BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 80%



Studiendauer 80%



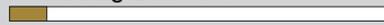
Auslandserfahrung 40%



Sprachkenntnisse (englisch) 70%



Ausbildung/Lehre 10%



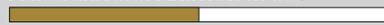
Promotion 10%



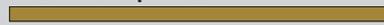
MBA 10%



Außerunivers. Aktivitäten 50%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 70%



■ Sonstige Angaben

Wichtig sind: Teamfähigkeit, Interkulturalität, Eigenverantwortung, Flexibilität, Mobilität, Motivation, Begeisterungsfähigkeit

Menschen mit Know-how, Ideen und Begeisterung



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

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

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

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



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

Förderprogramme bei E.ON

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

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

Ingenieurnachwuchs binden

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

Förderung im Studium

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

Finanzielle Unabhängigkeit und mehr

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

Weitere Informationen

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

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

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

Verschiedene Stationen geben Einblick in den Konzern

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

Optimale Vorbereitung auf die Karriere im Konzern

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

Einstieg ins Programm

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





Ich gestalte die Zukunft. Jeden Tag.

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

Julian Lienich, Ingenieur

Ihre Energie gestaltet Zukunft

www.eon.com/egp

e-on





FIRMENPROFIL

Kontakt

Ansprechpartner

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

Anschrift

E.ON-Platz 1
40479 Düsseldorf

Telefon/Fax

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

Internet

www.eon.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.eon-career.com

Bevorzugte Bewerbungsart(en)

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

Angebote für StudentInnen

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

Diplomarbeit? Ja

Abschlussarbeiten? Ja

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

Trainee-Programm? Ja

Direkteinstieg? Ja

Allgemeine Informationen

Branche
Energie

Bedarf an HochschulabsolventInnen
Kontinuierlicher Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

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

Produkte und Dienstleistungen

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

Anzahl der Standorte

Weltweit in über 30 Ländern vertreten

Anzahl der MitarbeiterInnen

Gesamt rund 88.200

Jahresumsatz

82 Mrd. Euro Gesamtumsatz (2009)

Einsatzmöglichkeiten

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

Einstiegsprogramme

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

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auslandstätigkeit

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

Einstiegsgehalt für Absolventen

Branchenüblich

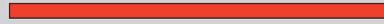
Warum bei E.ON bewerben?

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

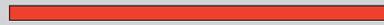
BEWERBERPROFIL

Bewerberprofil wichtig in Prozent

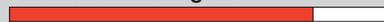
Examensnote 100%



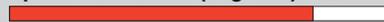
Studiendauer 100%



Auslandserfahrung 80%



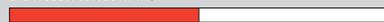
Sprachkenntnisse (englisch) 80%



Ausbildung/Lehre 20%



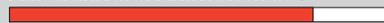
Promotion 50%



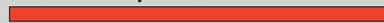
MBA 50%



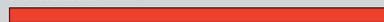
Außerunivers. Aktivitäten 80%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 100%



Sonstige Angaben

Teamfähigkeit, Interkulturalität, Mobilität

Jahresempfang 2010

„Viele Wege führen in den Markt“

Am 11.03.2010 war der erste Jahresempfang des KIT Karlsruhe. campushunter.de ist der Einladung gerne gefolgt und fuhr erwartungsvoll in die staatlichen Hochschule für Gestaltung, wo der Empfang stattfand.

Im Foyer gab es zur Begrüßung neben einem Sektempfang die Möglichkeit, sich über verschiedene Institutionen am KIT zu informieren.

Das KIT setzt auf neue Qualität in Forschung, Lehre und Innovation.

Als erste Wissenschaftseinrichtung Deutschlands hat das KIT die Innovation gleichrangig als dritte strategische Säule neben der Forschung und der Lehre etabliert. Damit schlägt das KIT eine Brücke von der Wissensvermittlung über die Wissensmehrung bis zur tatsächlichen Nutzung des Wissens in der Industrie. Das KIT setzt dabei auf drei Wege: den Wissenstransfer als personelle Verschränkung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, beispielsweise in Form gemeinsamer Forschungsgruppen und Professuren mit Industriepartnern, den Transfer von Ideen und Erfindungen zur Patent- und Produktreife sowie das Business Development, beispielsweise in Form von Unternehmungsgründungen.



Der Schwerpunkt des Jahresempfangs galt den Kooperationen mit der Industrie. Professor Dr. Horst Hippler, Präsident des KIT, betonte in seiner Begrüßungsrede die ungeahnten Möglichkeiten für Wissenschaftler und Studierende, besonders an die Anknüpfung an die In-

dustrie und Wirtschaft. Das KIT setze Maßstäbe in der nationalen wie auch internationalen Forschungslandschaft. Durch „Shared Professorships“ und die „Shared Research Groups“ wird es Nachwuchswissenschaftlern ermöglicht, in zwei Einrichtungen zugleich zu arbeiten und somit gleichzeitig Erfahrungen in Wissenschaft, Lehre und Industrie zu sammeln und auch weiterzugeben.

Herr Bernd Bechthold, der Karlsruher IHK Präsident, stellte heraus, welch immenser Wirtschaftsfaktor und welche Bedeutung das KIT für

campushunter®.de Sommersemester 2010



campushunter.de

Wir waren für Sie vor Ort ...

die Region darstellt. Das KIT möchte führender Partner der Industrie werden und ist der größte Arbeitgeber im Raum Karlsruhe.

Professor Dr. Jürgen Mlynek, Vorsitzender des KIT Gründungsaufsichtsrates, hob hervor, dass Grundlagenforschung die Grundlage für Innovationen sei.

Fernsehmoderator Markus Brock vom SWR, moderierte den weiteren Abend, an dem hochkarätige Redner aus Forschung und Wirtschaft die besondere Bedeutung des KIT darlegten. Gezeigt wurde, wie in dieser einzigartigen Konstellation erfolgreiche Verbindungen zwischen Studierenden und Industrie im Beispiel der Celitement GmbH umgesetzt werden.



Im Anschluss gab es für die geladenen Gäste aus Politik, Wirtschaft und Medien die Möglichkeit, in ungezwungener Atmosphäre in Kontakt zu treten und sich umfassend zu informieren und auszutauschen. In der stilvollen Atmosphäre der Räumlichkeiten war natürlich auch für das leibliche Wohl der geladenen Gäste bestens gesorgt.

campushunter.de Fazit:

Eine sehr informative und gelungene Veranstaltung.



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.

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.

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!

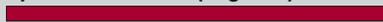
BEWERBERPROFIL

■ 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

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

Algen – Das Grüne Gold

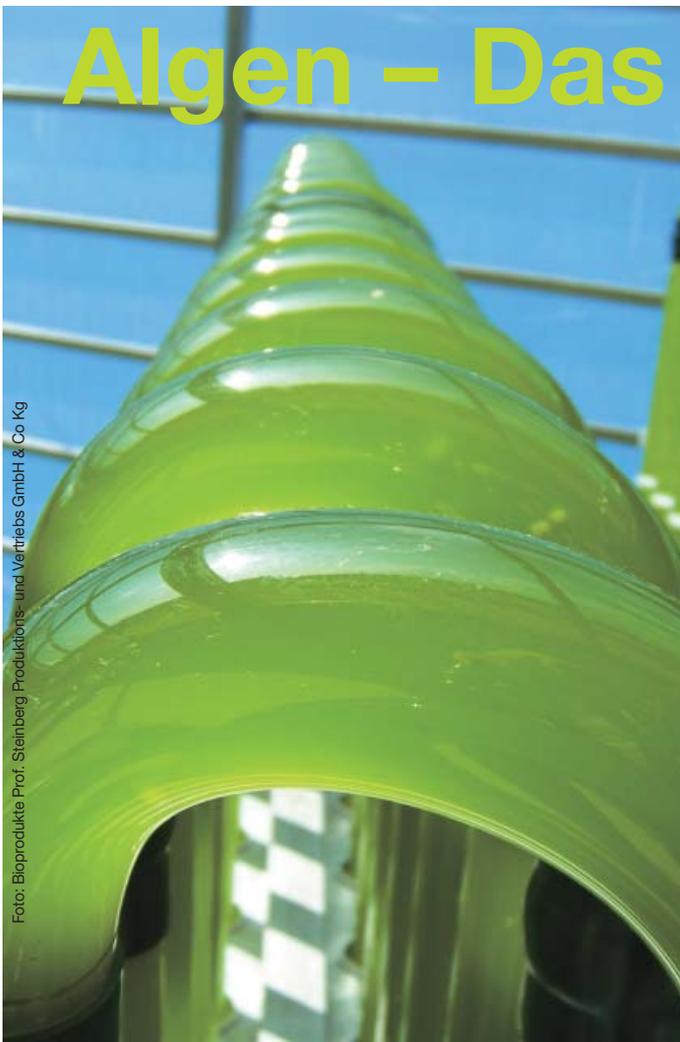


Foto: Bioproducte Prof. Steinberg Produktions- und Vertriebs GmbH & Co Kg

Photobioreaktoren Europas größter Algenfarm in Klötze

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

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



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

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

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

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



Weitere Informationen

www.btS-eV.de

www.algomed.de

www.eere.energy.gov/hydrogenandfuelcells/

ScieCon

Die btS Firmenkontaktmesse für Life Sciences Interessierte

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

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



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



Weitere Informationen

www.ScieCon.info

Your Life Sciences Career.

Let's Start it!

**Biowissenschaften
Chemie | Pharmazie | Medizin**

Firmenkontaktmesse

**Viele Firmen
Ein Weg – Dein Job**

ScieCon NRW 2010
Ruhr-Universität Bochum
27. Oktober 2010

www.ScieCon.info **ScieCon**

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

- Aussagekräftig
- Strukturiert
- Bewerbungsmappencheck

- Schlichte Benennung des Studiums oder des Praktikums

Anschreiben

- Kurz und präzise

- Eigenlob

Selbstanalyse

- Stellenbezogen betonen

Arbeitsmarktanalyse

- Was will ich tun?
- Wo und wie will ich arbeiten?

- 30 Bewerbungen streuen

Gehaltsfindung

- Wie viel Verantwortung will ich haben?
- Wie viel Flexibilität bringe ich mit?
- Was sind meine Kenntnisse für diese Stelle wert?

- Äpfel mit Birnen vergleichen
- Handeln wie auf dem Basar

Vorstellungsgespräch / Auswahlverfahren

- Vorbereitung von Organisatorischem
- Die Phasen des Gesprächs kennen
- Fragen vorbereiten

- Unvorbereitet erscheinen
- Aus dem Nähkästchen plaudern

Softskills

- Jobperspektive mit Softskills abgleichen
- Wo und wie habe ich das schon bewiesen?

- Herunterschreiben, was in der Ausschreibung steht

Kontakt

Ansprechpartner

- Sicherheitstechnik:

Jessica Menzel,
Telefon: 0451 882-4755,
E-Mail: hr.safety@draeger.com

- Medizintechnik:

Imke Otta,
Telefon: 0451 882-1449,
E-Mail: hr.medical@draeger.com

- Zentralfunktionen wie z. B.

Grundlagenentwicklung, Steuern,
Finanzen, Controlling, Personal:
Birgit Eggert,
Telefon: 0451 882-5244,
E-Mail: hr@draeger.com

Anschrift

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

Telefon/Fax

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

E-Mail

hr@draeger.com

Internet

www.draeger.com

Direkter Link zum Karrierebereich

www.draeger.com/karriere

Bevorzugte

Bewerbungsart(en)

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

Angebote für StudentInnen

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

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

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

Duales Studium? Ja

Trainee-Programm? Ja

Direkteinstieg? Ja

FIRMENPROFIL

■ Allgemeine Informationen

Branche

Medizin- und Sicherheitstechnik
(Metall- und Elektroindustrie)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

ca. 50 Hochschulabsolventen

■ Gesuchte Fachrichtungen

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

■ Produkte und Dienstleistungen

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

■ Anzahl der Standorte

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

■ Anzahl der MitarbeiterInnen

Deutschland: 5.000
Weltweit: 11.000

■ Jahresumsatz

In 2009: 1,9 Mrd. EURO

■ Einsatzmöglichkeiten

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

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

■ Einstiegsprogramme

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

■ Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

■ Auslandstätigkeit

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

■ Einstiegsgehalt für Absolventen

ca. 48.000 Euro p.a.

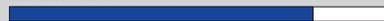
■ Warum bei Dräger bewerben?

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

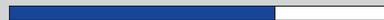
BEWERBERPROFIL

■ Bewerberprofil wichtig in Prozent

Examensnote 80%



Studiendauer 70%



Auslandserfahrung 70%



Sprachkenntnisse (englisch) 100%



Ausbildung/Lehre 30%



Promotion 30%



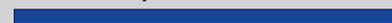
MBA 20%



Außerunivers. Aktivitäten 60%



Soziale Kompetenz 100%



Praktika 80%



■ Sonstige Angaben

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

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

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

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

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

Bring die Welt in Sicherheit!

DTM VIP Karten
Nimm teil am
Gewinnspiel auf Seite 21



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

