

Für die Studierenden der: ESCP-EAP Berlin · FHTW Berlin · FHW Berlin · FHVR Berlin · ASFH Berlin
 FU Berlin · HU Berlin · TU Berlin · TFH Berlin · SHB Berlin · UdK Berlin · FH Brandenburg · TU Chemnitz · BTU Cottbus
 HTW Dresden · TU Dresden · FH Eberswalde · FH Erfurt · EUV Frankfurt/O. · TU Freiberg · Uni Greifswald · Baltic College
 Uni Halle-Wittenberg · HS Harz · TU Ilmenau · Uni Jena · FH Jena · FH Lausitz · FH Telekom Leipzig · HHL Leipzig
 HTWK Leipzig · Uni Leipzig · FH Merseburg · HS Mittweida · HS Magdeburg-Stendal
 Uni Magdeburg · FH Neubrandenburg · FH Nordhausen · FH Potsdam · Uni Potsdam · FH Schmalkalden
 Uni Rostock · FH Stralsund · TFH Wildau · HS Anhalt · HS Wismar · HS Zittau/Görlitz · HS Zwickau

Berlin · Neue Länder CampusAnzeiger

Magazin für angehende Ingenieure, Informatiker und Wirtschaftswissenschaftler

made by connecticum

Wählen Sie aus ...

632

Stellenangebote
in dieser Ausgabe

190 x Praktika
 65 x Studentische Jobs
 44 x Bachelor-/Master-/Diplomarbeiten
 63 x Trainee Stellen
 270 x Direkteinstieg

connecticum
Stellenmarkt
 Jobtabelle

www.connecticum.de/Stellenmarkt

PRAKTIKA	Ort	JobNr.
Praktikum im Bereich Maschineninstandhaltung: DaimlerChrysler AG, Werk Berlin	Berlin	12566
Bereich Technisches Management „Bahn“: Arriva Deutschland GmbH	Berlin	14961
Praktikum im Bereich Kommunikation: Vattenfall Europe AG	Berlin	14958
Praktikanten (w/m) im Bereich Marketing: TÜV Rheinland Bildung und Consulting GmbH	Berlin	14522
Praktikant/in Qualität, Umwelt und Arbeitsschutz: Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG	Berlin	14639
Studenten der Elektrotechnik (m/w): Convertteam GmbH	Berlin	14904
Human Resources – Bewerbermanagement: KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft AG	Berlin	13727
Praktikant Online Marketing (m/w): eBay GmbH	Berlin	11875
Marketing Mercedes-Benz CharterWay: DaimlerChrysler AG Vertriebsorganisation	Berlin	14296
Praktikant (m/w) Personalabteilung Berlin: BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Berlin	14903
Praktikum im Bereich Software-Test: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	14835
Praktikum Bereich Entwicklung: PEPPERL + FUCHS GMBH, Werk Berlin	Berlin	14512
Praktikum Fachrichtung „Wirtschaftsinformatik“: Axel Springer AG	Berlin	14797
Praktikant/in in der EDV: PEPPERL + FUCHS GMBH, Werk Berlin	Berlin	14669
Corporate Controlling: DaimlerChrysler Financial Services AG	Berlin	14702
Internship IS Change Management: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14773

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

Hören Sie hin ...



Karrierefragen: 42 Experten aus der Praxis antworten Seite 4

Steigen Sie ein ...



Traineeprogramme Seite 27

Lesen Sie rein ...



Science & Economy Seite 35

Gehen Sie hin ...



Tipps, Termine, Meldungen Seite 42

Boost Up Your Life

Überall gut landen. Mit unserem weltweiten Bargeldservice.

BB MAGIC Young – das kostenlose Konto für Schüler, Studenten und Auszubildende von 14 bis 27 Jahren. Im Falle eines Falles mit bis zu 500 € Bargeld weltweit. Einer von 27 Vorfällen für NULL EURO. www.bb-magic-young.de

BB MAGIC
 das preiswerteste Bargeld
HELLMUTH OTT

Student Award: Berater mit Biss gesucht!



Wie sehen Beratungsleistungen von morgen aus? Machen Sie mit beim PricewaterhouseCoopers Student Award 2007. Alleine oder im Team. Entwickeln Sie zukunftsweisende Ideen. Zu Themen, die heute die Wirtschaft bewegen. Kurz, präzise, innovativ.

Auf die Besten wartet ein spannendes Wochenende in Österreich. Mit Consulting, Pulverschnee und Hüttenzauber – nicht nur für Skifahrer! Und wahrscheinlich ein Job als Consultant bei Advisory, einem der Beratungsbereiche von PricewaterhouseCoopers.

Bewerben Sie sich bis zum 12. März 2007 unter www.pwc-career.de/studentaward

student
award
2007

Event: 25.–27. März 2007
Saalbach-Hinterglemm

www.pwc-career.de

PRICEWATERHOUSECOOPERS

Inhalt

connecticum Jobtabelle Wählen Sie aus!

Aktuelle Stellenangebote in dieser Ausgabe:

190 x Praktika	Seite 1
65 x Studentische Jobs	Seite 9
44 x Bachelor-/Master-/Diplomarbeiten	Seite 12
63 x Trainee Stellen	Seite 13
270 x Direkteinstieg	Seite 14

ExpertenStatements Hören Sie hin!

Karrierefragen: 42 Experten aus der Praxis antworten:

Unterscheiden sich ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf? Seite 4

Welche Kenntnisse und Eigenschaften vermissen Sie bei den heutigen Berufsanfängern? Seite 12

Inwieweit ist die Hochschule der Bewerber bei der Personalauswahl von Bedeutung? Seite 17

connecticum 2007 Eintritt frei!

240 Arbeitgeber, 18.000 Stellenangebote
Vorschau und Tipps für Deutschlands besucherstarke Firmenkontaktmesse: die connecticum 2007 in Berlin Seite 24

Traineeprogramme Steigen Sie ein!

Robert Bosch GmbH
Ein internationaler Einstieg Seite 27

Norddeutscher Rundfunk (NDR)
Trainees auf Sendung Seite 28

Eismann Tiefkühl-Heimservice GmbH & Co. KG
Einstiegsprogramm für kühle Köpfe Seite 30

TraineeTalk:
Der CampusAnzeiger im Gespräch mit Stephanie Schwarz, Trainee im Internationalen Traineeprogramm der Schott AG Seite 32

Campus, Science & Economy Lesen Sie rein!

Employer Branding:
Eine notwendige Investition in die Zukunft. Seite 35

Fachleute für Sonnenenergie gesucht
Die Solarwirtschaft benötigt zunehmend hoch qualifizierte Arbeitskräfte Seite 36

Ein Markt fürs Gute, Wahre, Schöne
Germanistik-Absolvent Lutz Graner kämpft sich durch als Verleger Seite 38

Held oder Depp?
Warum Führungskräften das Wort „Entschuldigung“ so schwer fällt Seite 39

Soundmag.de Check it out!

„Hallo, wer kennt hier eigentlich wen?“
Anajo im Interview über ihr neues Album Seite 40

CD-Reviews Seite 41

Tipps, Termine, Meldungen Gehen Sie hin!

Karriereveranstaltungen, Ausstellungen, Semesterpartys, Workshops, Kultur, Hochschulveranstaltungen, Specials, ... Seite 42
Impressum Seite 39

Der nächste CampusAnzeiger erscheint am 02.04.2007.

>> KOPFARBEIT MIT SPASSFAKTOR

Ihre Vorteile bei Vector:

Vector ist der weltweit führende Hersteller von innovativen Software-Tools und -Komponenten für Business und Kaufhäuser. Über 150 hoch qualifizierte, engagierte Mitarbeiter aus 10 Standorten weltweit versorgen unsere Kunden mit anspruchsvollen Lösungen. Sie finden bei uns anspruchsvolle Aufgaben und gute Weiterbildungsmöglichkeiten in einem attraktiven Arbeitsumfeld.

Eine überdurchschnittliche, erfolgsorientierte Bezahlung, attraktive Sozialleistungen und ein tolles Betriebsklima machen Vector zu einem der besten Arbeitgeber Deutschlands.



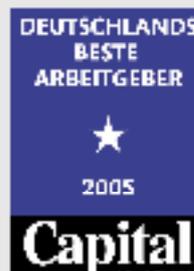
Wo gibt's denn so was? Bei Vector garantiert!

Wenn Ihnen anspruchsvolle Aufgaben und selbständiges Arbeiten genauso wichtig sind, wie der Teamgeist und Spaßfaktor, dann bewerben Sie sich bei uns.

Mehr Informationen zu Vector und den Aufgaben finden Sie unter:

www.vector-informatik.com/jobs

Firmenkontaktmesse
connecticum 2007
Wir sind dabei am
24.04.2007



connecticum fragt:

► Unterscheiden sich ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf?

» Ja, ein längeres (mindestens 4-monatiges) Praktikum kann ein breiteres Bild eines Berufes vermitteln. Bei einem studentischen Nebenjob ist häufig das Tätigkeitsfeld sehr eingeschränkt, da die Verdienstmöglichkeit, nicht der Wissensgewinn, im Mittelpunkt steht.

Jörg Seliger,
Human Resources,
Corning Cable Systems,
www.corning.com/cablesystems

» The Martin Mulligan Group is more interested, which tasks the student had at his part time job or internship. We are very interested in what the student learnt in his part time job or work experience and which new qualification he developed. Another important question for us is how the student works in the companies' environment and which soft skills were demands by the job or internship. For the internship and the part time job is the reference from the company important so we get a better overview about the candidate and his knowledge and we know that the student is able to do and how he did it.

Tom Sander, Human Resources,
Martin Mulligan Group Ltd.,
www.martinmulligan.com

» Praktika erstrecken sich in der Regel über einen kürzeren Zeitraum. Ein studentischer Nebenjob bietet die Möglichkeit, das Unternehmen langfristig kennen zu lernen. Auf diese Art und Weise entwickelt sich eine andere Bindung zum Unternehmen. Studentische Mitarbeiter gehören nach ein paar Monaten „zum Inventar“. Man sieht sie regelmäßig. Selbst neue Festangestellte können schon bald nicht mehr zwischen Student und Absolvent unterscheiden.

Thomas Lang,
Human Resources Management,
ThinPrint,
www.thinprint.com

PRAKTIKA	Ort	JobNr.
Praktikum im Bereich „Logistik/Vertrieb“: Axel Springer AG	Berlin	14759
Praktikant/in Health & Safety: Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG	Berlin	14640
Veranstaltungsorganisation: Kunstwelt e.V.	Berlin	14627
Praktikant (m/w) Wirtschaftswissenschaften: T-Systems	Berlin	14983
Praktikant (m/w) im Bereich Immobilien: Commerzbank AG	Berlin	14978
Historiker: Kunstwelt e.V.	Berlin	14626
Germanist/Germanistin: Kunstwelt e.V.	Berlin	14624
Internship for Marketing Intelligence: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14596
Praktikant/in im Hybrid-Versuchsbereich Conti Temic Automotive Electric Motors GmbH	Berlin	14568
Praktikant/in Marketing – Trademarketing: Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG	Berlin	11060
Praktikum in unserem IT-Bereich Administration, Internet, Programmierung: connecticum	Berlin	14541
Praktikant/in im Bereich Softwareentwicklung: JPK Instruments AG	Berlin	14521
Praktikanten Bereich Allgemeines Management „Verkehr“: Arriva Deutschland GmbH	Berlin	14960
Praktikant/in Business Systems: Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG	Berlin	14515
Praktikum im Bereich Rechnungswesen: Vattenfall Europe Transmission GmbH	Berlin	14957
Global Projects – Inhouse Consulting: DaimlerChrysler Financial Services AG	Berlin	14392
Business Law, Wirtschaftsrecht: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14938
Praktikum für den Bereich Axel Springer International: Axel Springer AG	Berlin	14379
Praktikum im Bereich Engineering: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14350
Bereich Geschäftsprozessmanagement: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11764
Produktbetr. Technik PKW: DaimlerChrysler AG Vertriebsorganisation Deutschland	Berlin	14297
Praktikant/in im Bereich Sales & Marketing Finance: Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG	Berlin	14216
Praktikum Technische Dokumentation (m/w), Berlin: Infopark AG	Berlin	14198
Praktikant/in im techn. Management: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14135
Real Estate Corporate Finance: Ernst & Young Deutsche Allgemeine Treuhand AG	Berlin	14946
Website-Entwicklung: Konzeption und Programmierung (Informatik u.ä.): connecticum	Berlin	14133
Business Development, Mergers Et Acquisitions: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14103
Risk Methods and Monitoring: DaimlerChrysler Financial Services AG	Berlin	14071
Praktikum/Diplomarbeit Fahrzeugtechnik (Insassenschutzsysteme): TAKATA-PETRI AG	Berlin	14016
Praktikanten (m/w) Automobilindustrie: Carmeq GmbH	Berlin	13955
Intern Internal Communications (m/f): eBay International AG	Berlin	13919
Praktikant Platform Solutions (m/w): eBay GmbH	Berlin	13910
Corporate Tax: KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft AG	Berlin	13898
Audit Commercial Clients: KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft AG	Berlin	13874
Praktikant/in für Resourcing Center in Berlin: GFT Resource Management GmbH	Berlin	13856
Praktikum im Bereich „Online Marketing & Vertrieb“: Axel Springer AG	Berlin	13853
Business Development, Vorstandsbereich Markets: KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft AG	Berlin	13732
Praktikum Bereich Marketing-Projekte: Berlin Partner GmbH	Berlin	13572
Praktikant/in in der IT-Managementberatung: Lexta GmbH	Berlin	13360
Praktikum für den Bereich WELT KOMPAKT: Axel Springer AG	Berlin	13304

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

Ausgerechnet für den Studienabschluss fehlt dir das Geld!

Diplom oder Arbeit

Wir verhelfen dir zu einem Abschluss mit unserem Darlehen.



www.dakaberlin.de

Deine eigenen 4 Wände... Bist du bereit?

Mit Sicherheit wohnen – ein Leben lang.

Für Azubis und Studenten

- Küche mit Fenster, E-Herd und Spüle
- Fernsehermpfang über Breitbandkabel in der Miete enthalten
- Internet über Breitbandkabel möglich
- Verkehrsanbindung: Tram M5, M6, M8 und M13 S-Bahnhalte Landsberger Allee, Storkower Straße (Ring), S-Bahnhof Karlshorst (S3), U-Bahnhof Tierpark (U5)

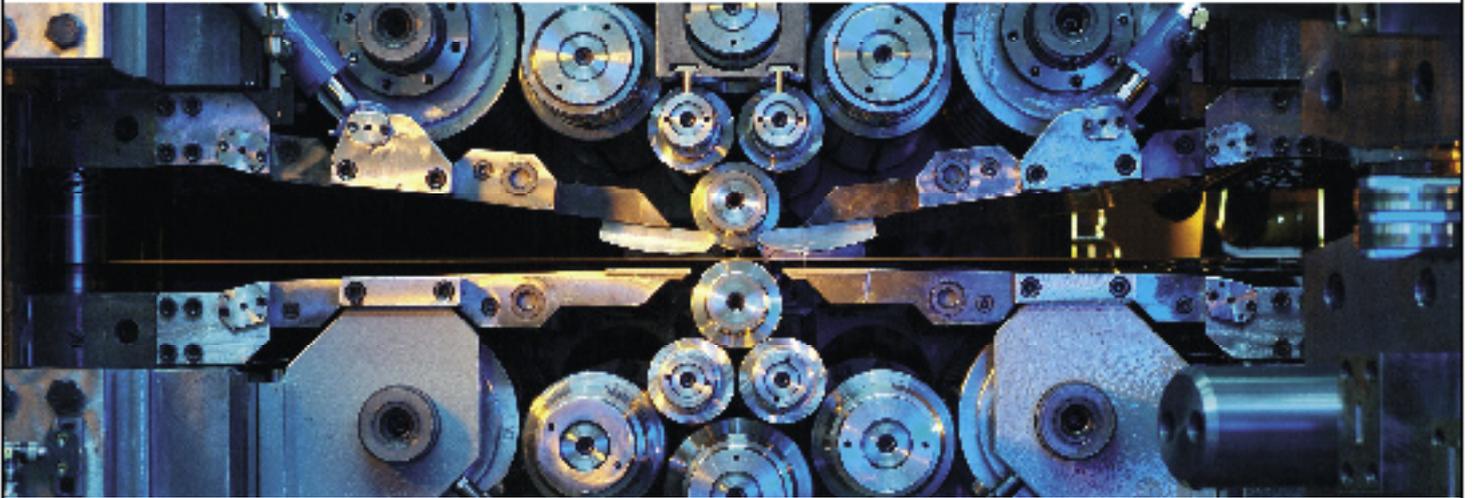
1- und 2-Zimmer-Wohnungen rund um den Fernpfuhl und in Friedrichsfelde von ca. 30-55 m² von 240-400 € mietpreisen

WGL/Wohnungsgenossenschaft Lichtenberg e.G.
Landsberger Allee 180 B, 10369 Berlin
Info@wgl.de, Hotline: (030) 97 000-444

www.wgli.de



Join a worldwide leader in power conversion



[REDACTED]

CONVERTTEAM

THE POWER CONVERSION COMPANY

Powering your career into the future

connecticum fragt:

► Unterscheiden sich ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf?

» Bei einem Praktikum sind die Studenten zielgerichtet und gemäß ihrem Studium eingesetzt. Sie arbeiten im Tagesgeschäft mit, unterstützen Projekte und lernen dadurch sehr viel. Ihr theoretisches Wissen können die Studenten in der Praktikumszeit direkt umsetzen. Bei einer Werkstudententätigkeit kommt es darauf an, wo ein Student eingesetzt wird und was er vor dem Studium gemacht hat. Einem BWL-Student, der vor seinem Studium eine kaufmännische Ausbildung absolviert hat, wird man wahrscheinlich einen studentischen Nebenjob anbieten, bei dem er seine bisherigen Kenntnisse gut einsetzen kann. Das Gleiche gilt z. B. für einen Chemiestudent, der eine Chemielaborantenausbildung vorweisen kann. In diesem Fall sehe ich Praktikum und Werkstudententätigkeit als nahezu gleichwertig an. Es gibt aber auch die Möglichkeit, Werkstudenten fachfremd zur Überbrückung von Urlaubszeiten einzusetzen. Dann besteht die Aufgabe z. B. darin, Fässer abzufüllen oder im Lager zu helfen. Hier geht es dann für den Studenten lediglich ums Geldverdienen. In diesem Fall sehe ich das Praktikum als höherwertig an.

Claudia Kleinheidt, Personalmarketing HR/MIT, Merck KGaA, www.merck.de, www.come2merck.de

» Ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob unterscheiden sich in der Regel in ihrer Bedeutung darin voneinander, dass ein Praktikum mehr fachbezogene Inhalte und Projekte beinhaltet und daher stärkere Einblicke in die fachliche Thematik gibt. Ein studentischer Nebenjob wird regelmäßig eher Routinetätigkeiten beinhalten.

Katinka Heppekausen, HR, Recruitment & Marketing, sanofi-aventis deutschland GmbH, www.sanofi-aventis.com

RAINBOW TOURS

Wunderwunderland
Sölden (17 Tage/14 Nächte) **189,-**
Ischgl (17 Tage/14 Nächte) **199,-**
St. Anton (17 Tage/14 Nächte) **179,-**

Schwärzgebirge
Paris (10 Tage/9 Nächte) **49,-**
London (10 Tage/9 Nächte) **69,-**
Prag (10 Tage/9 Nächte) **49,-**
Amsterdam (10 Tage/9 Nächte) **47,-**

Information & Buchung:
 in jedem guten Reisebüro
 oder direkt: 036 / 316 03 00

PRAKTIKA	Ort	JobNr.
Produktkommunikation MB Transporter: DaimlerChrysler Vertriebsorganisation Deutschland	Berlin	13124
Praktikant/in im Bereich Human Resources: Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG	Berlin	13113
Für angehende (Wirtschafts-)Ing. (m/w): TOTAL Deutschland GmbH	Berlin	12957
Praktikum im Bereich Personalabrechnung u. -systeme: DaimlerChrysler AG, Werk Berlin	Berlin	12565
Permanentes Angebot Praktika: OTIS GmbH & Co. OHG	Berlin	11962
Praktikum Personal Marketing: connecticum	Berlin	11905
Praktikant Category Management (m/w): eBay GmbH	Berlin	11874
Bereich IT-Management: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11766
SW-Entwicklung, Bereich IT-gestützte Managementlösungen: BOC GmbH	Berlin	11762
Publikationen und Multimedia: Partner für Berlin GmbH	Berlin	11610
Praktikum Wissenschaftstechnik: Physikalisch-Technische Bundesanstalt	Berlin	11243
Praktikum im Veranstaltungsmarketing und -management: connecticum	Berlin	10304
Praktikum Strategisches Controlling (m/w): ALBA Management GmbH	Berlin Brandenburg	13545
Praktikum im Auswärtigen Amt oder dt. Auslandsvertretung: Auswärtiges Amt	Berlin weltweit	11171

Buenos Aires - Mexiko - Sao Paulo - Costa Rica - Madrid - London - Rom - Paris - Sydney - Toronto

Praktika - Freiwilligenarbeit
Sprachkurse - Flugtickets

www.elg-praktikum.de
Europäisch-Lateinamerikanische Gesellschaft, Hamburg

Praktikant (w/m) Real Estate für den Bereich Advisory: PricewaterhouseCoopers	Berlin, HE	14665
Praktikanten (m/w) Wirtschaftsprüfung – Financial Services: Deloitte	Berlin, NW	13412
Praktikant/in im Bereich Personal: E.ON edis AG	Brandenburg	14456
Praktikant: Kaufland Logistik Standort Lübbenau GmbH & Co. KG	Brandenburg	14411
Einkauf/Logistik/Materialwirtschaft: Igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG	Brandenburg	13302
Praktikant/in Marketing/Kommunikation: Igefa Handelsgesellschaft mbH & Co. KG	Brandenburg	13301
Bereich Logistik: Kaufland Logistik GmbH & Co. KG	Brandenburg	11822
Personal- und Organisationsentwicklung: Rolls-Royce Deutschland Ltd. & Co. KG	Brandenburg, HE	14967
Wirtschaftswissenschaftler (m/w) für die Immobilienbranche: PATRIZIA Immobilien AG	deutschlandweit	14882
Praktikum im Bereich IS/IT Projektmanagement & Controlling: Philip Morris GmbH	deutschlandweit	14566
Praktikum im Aufzugs- und Rolltreppengeschäft: KONE GmbH	deutschlandweit	14468
Jobs und Praktika in der IT und Beratung: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	14166
Wirtschaftsprüfung: Deloitte & Touche GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	deutschlandweit	14165
Praktikanten im Bereich Softwareentwicklung und Beratung (m/w): syskoplan AG	deutschlandweit	13968
Praktikant (m/w) Projektmanagement, Systemtests: Accenture Technology Solutions GmbH	deutschlandweit	13961



connecticum 2007
5. Internationale Firmenkontaktmesse Berlin
24.-26.4.2007 | www.connecticum.de/check-in

Jetzt Infopakete zur connecticum kostenlos anfordern!

Intern Communication Training (m/f): eBay International AG	deutschlandweit	13915
Praktikanten European Customer Support (m/w): eBay International AG	deutschlandweit	13913
Praktikum im Bereich Projektmanagement: Spirit Link GmbH	deutschlandweit	13782
Advisory Corporate Finance Real Estate: KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft AG	deutschlandweit	13742
Bereiche Personal und Vertrieb: Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	deutschlandweit	13523
Praktikum in der Managementberatung: Horváth & Partner GmbH	deutschlandweit	13429
Geschäftsbereich Gesundheitswesen: msg systems ag	deutschlandweit	13241
Praktikant (m/w) im Personalmarketing: Accenture	deutschlandweit	13195
Praktikant (m/w) im Recruiting: Accenture	deutschlandweit	13193
Direkteinstieg, Ausbildungsgänge und Praktika: Deutsche Bundesbank	deutschlandweit	11984
Wirtschaftsberater/-in: HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH	deutschlandweit	10735
Praktikum im Produkt Marketing: Dell GmbH	deutschsprachig	14471
Praktikum in der Marketing Kommunikation: Dell GmbH	deutschsprachig	14470
Sales & Marketing Spanien, Frankreich-Italien-Portugal: Rasch-Metalle GmbH & Co. KG	Europa-Ost	14212
Praktikanten/innen Global Markets: Deutsche Bank AG	Europaweit	13221
Medizintechnik: Konformitätstest nach Medizin Geräte Richtlinie: TÜV Rheinland Group	Asien	13014
Praktikum im Bereich Elektrotechnik in Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13010
Praktikum im Bereich Mechanik in Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13007
Praktikum im Bereich Maschinenbau in Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13004
Bauingenieurwesen, Architektur, Stahlbau für internat. Bauprojekte: Seele GmbH & Co. KG	weltweit	14724
Praktikum Schaltungsentwicklung VHDL/Verilog: Agilent Technologies Deutschland	Baden-Württemberg	14963
SW-Entwicklung Protokoll-Test-Instrumente: Agilent Technologies Deutschland	Baden-Württemberg	14962
Projektadmin. inkl. Cost Controlling: EADS Deutschland GmbH	Baden-Württemberg	14887
Digitales Kartengerät für Luftfahrzeuge: EADS Deutschland GmbH	Baden-Württemberg	14884
Praktikanten und Diplomanden (m/w): PM DM Precision Motors Deutsche Minebea GmbH	Baden-Württemberg	14749
Praktikum im Bereich Internationale Unternehmenskommunikation: ALSTOM	Baden-Württemberg	14723
Praktikant (m/w) für den Bereich Datenschutz: Kaufland Dienstleistung GmbH & Co. KG	Baden-Württemberg	14675
Praktikum (m/w) Detailplanung Industriegetriebefertigung: SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG	Baden-Württemberg	14449

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

PRAKTIKA	Ort	JobNr.
Bereich Online Marketing/Web Promotion: DaimlerChrysler Bank AG	Baden-Württemberg	14390
Praktikant Interne Revision (w/m) in Stuttgart: DaimlerChrysler Bank AG	Baden-Württemberg	14388
Praktikant (m/w) Marketing & Corporate Communications: Hays AG	Baden-Württemberg	14290
Praktikum (m/w) Marktanalyse zu Ethernet Feldbussystemen: SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG	Baden-Württemberg	12927
Praktikum Recruitment Management interne Stellen: Hays AG	Baden-Württemberg	11913
Praktikum Recruitment Management extern: Hays AG	Baden-Württemberg	11912
Praktikant/in für die Abteilung Einkauf von Dienstleistungen: ROBERT BOSCH GMBH	Bayern	14966
Praktikum in Entwicklung und Konstruktion: Jungheinrich AG	Bayern	14947
Praktikum im Regionalbereich Banken und Finanzaufsicht: Deutsche Bundesbank	Bayern	14944
Praktikant/in Research: LEONI Kabel GmbH	Bayern	14722
Praktikant/in Knowledge Management: LEONI Kabel GmbH	Bayern	14526
Praktikum als Flash Entwickler: Spirit Link GmbH	Bayern	14490
Praktikant/in im Bereich Vertriebscontrolling: E.ON Energie AG	Bayern	14477
Praktikant/in im Bereich Aftersales Marketing: BMW AG	Bayern	13870
Management Consulting: Seidenschwarz & Comp. GmbH Management Consulting	Bayern	13156
Praktikum im Bereich Marketing/PR: Spirit Link GmbH	Bayern	13078
Internship Engineering Germany: Procter & Gamble	BW, NW	14673
Bereich Antriebstechnik: SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG	BW, SN, NI	14010
Praktikant/in Testmanagement: Otto (GmbH & Co KG)	Hamburg	14973
Praktikum im Bereich Vertrieb/Marketing (initiativ): Jungheinrich AG	Hamburg	14949
Praktikum im Bereich Finanzen/Controlling (initiativ): Jungheinrich AG	Hamburg	14948
Praktikanten (m/w) im Bereich Systementwicklung: AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14756
Vertrieb mit Schwerpunkt Controlling: DaimlerChrysler Financial Services AG	Hamburg	14732
Informatik-Praktikanten (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14511
Lastberechnung, Datenverwaltung, Progr.: Germanischer Lloyd WindEnergie GmbH	Hamburg	13487
Praktikant(inn)en im Zentralbereich Märkte: Deutsche Bundesbank	Hessen	14943
Praktikant/in m Bereich Recruitment: Motorola GmbH	Hessen	14778
Praktikant/in Wirtschaftsrecht/Referendar/in: Motorola GmbH	Hessen	14777
Communications Internship Braun Germany: Procter & Gamble	Hessen	14671
Praktika im Bereich Controlling: Deutsche Bank AG	Hessen	14291
Praktikum im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung: Thomas Cook AG	Hessen	13725

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

connecticum fragt:

► Unterscheiden sich ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf?

» Ja, nämlich dann, wenn der studentische Nebenjob z. B. Tennisunterricht, Kellnern oder Paketeschnüren ist, also eine Möglichkeit, um Geld zu verdienen. Ist der studentische Nebenjob eine ganz normale Tätigkeit, in der Berufserfahrung erlangt wird, gibt es keinen Unterschied.
Dipl.-oec. Edith Wolf,
Procurement, T-Systems
Enterprise Services GmbH,
www.t-systems.com

» Für uns ist relevant, welche Erfahrungen gesammelt wurden. Handelt es sich bei einem Nebenjob um einen Messejob oder wurden erste Beratungsleistungen erbracht. Berufsrelevante Erfahrungen ergänzen den Lebenslauf durchaus sinnvoll. Auch bei Praktika lohnt sich ein Blick hinter die Kulissen: Was genau wurde gelernt? Hat der Bewerber einschlägige Kenntnisse erworben oder wurde die Praktikumszeit größtenteils abgesehen? Für uns ist nicht die Jobbezeichnung, sondern vielmehr die Tätigkeit und die gesammelte Erfahrung ausschlaggebend.
Ivo Martin,
Senior HR Manager Deutschland,
Network Appliance GmbH,
www.netapp.decom

Immobilien brauchen Kompetenz – wir brauchen Sie!



Die PATRIZIA Immobilien AG ist ein integriertes, börsennotiertes Immobilienunternehmen mit den beiden Geschäftsbereichen Investments und Services. Wir erfüllen sämtliche Anforderungen „rund um die Immobilie“ – und das bereits seit mehr als 20 Jahren. Bei uns bekommen Sie die Chance, die Theorie zur Praxis werden zu lassen und Ihre Ideen mit Leben zu füllen. Starten Sie jetzt in Ihre berufliche Zukunft und bewerben Sie sich!

- Wir bieten:**
- Plätze für Praktikanten und Trainees
 - Unterstützung bzw. Betreuung bei Diplom- und Forschungsarbeiten
 - Direkteinstieg für Absolventen

Wir freuen uns über Ihre Initiativbewerbung, gerne über unser PATRIZIA Online-Stellenportal unter www.patrizia.ag. Hier können Sie auch aktuelle Stellenangebote finden.

PATRIZIA Immobilien AG · PATRIZIA Bürohaus · Fuggerstraße 26 · 86150 Augsburg
Telefon: +49 (0) 8 21 / 5 09 10 - 3 41 · Telefax: +49 (0) 8 21 / 5 09 10 - 3 97 · georgia.klein@patrizia.ag



AUGSBURG · BERLIN · DRESDEN · FRANKFURT · HAMBURG · HANNOVER · KÖLN · MÜNCHEN · NÜRNBERG

connecticum fragt:

► Unterscheiden sich ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf?

» Nicht zwangsweise. Es kommt grundsätzlich auf das Unternehmen, die Tätigkeitsinhalte, die Rahmenbedingungen und das Umfeld (z. B. Ausland) an. Zum Beispiel sehen wir ein Auslandspraktikum mit Bezug zur zukünftigen Position und mit interessanten und praxisnahen Inhalten als höherwertiger gegenüber einer klassischen studentischen Nebenbeschäftigung ohne direkten Bezug zum späteren Job an. Für die Nebenbeschäftigung spricht, dass der Bewerber auch während seines Studiums versucht hat, möglichst parallel und über eine längere Zeitdauer Praxiserfahrung zu sammeln.

Sven Zeising, Human Resources SCHWARZ BIOSCIENCES, SCHWARZ PHARMA AG, www.schwarzpharma.com

» Ja, sie unterscheiden sich. Ein studentischer Nebenjob dient in der Regel dem Gelderwerb, d. h. hier kommt es im Wesentlichen auf die Art des Nebenjobs an. Für ein Praktikum bewirbt man sich zielgerichtet, um Erfahrungen in diesem Unternehmensbereich zu erhalten.

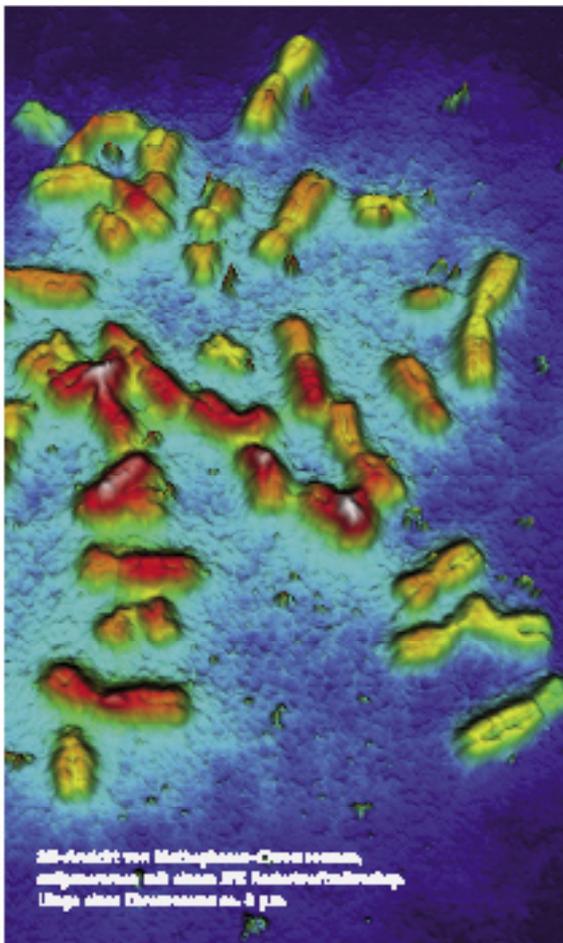
Bernd Gassner, Personalwesen, Kaba Benzing GmbH, www.kaba-benzing.com

PRAKTIKA	Ort	JobNr.
Praktika im Bereich Private & Business Clients: Deutsche Bank AG	Hessen	13586
Praktika im Bereich Asset Management/DWS: Deutsche Bank AG	Hessen	13584
Praktikum im Bereich Konzerncontrolling: Thomas Cook AG	Hessen	13557
Praktikum im Bereich E-Commerce: Thomas Cook AG	Hessen	13555
Praktikum im Bereich Condor Marketing: Thomas Cook AG	Hessen	13551
Praktikant(inn)en Corporate Finance, Project & Capital Advisory: Deutsche Bank AG	Hessen	13235
Bereich Bandstahlproduktion: Salzgitter Mannesmann Forschung GmbH	Niedersachsen	14211
Prozessoptimierung im Stahlwerk: Salzgitter Flachstahl GmbH	Niedersachsen	13242
Personalorganisation und -controlling: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	14815

SPRACHREISENVERGLEICH • STUDENTENTARIFE
www.goAtlantis.de • Tel. 03834-89 49 07

Praktikant (m/w) Controlling: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	14813
Praktikant (m/w) Revision: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	14812
Praktikant (m/w) Personalbetreuung: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	14811
Praktikant (m/w) Qualitätsmanagement: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	14810
Praktikant (m/w) Versuchsküche: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	14808
Bereich Industrial Engineering Tools/Digitale Fabrik: Hella KGaA Hueck & Co.	Nordrhein-Westfalen	14704
Praxissemester-Praktikant/in im Bereich Technologieentwicklung: Hella KGaA Hueck & Co.	Nordrhein-Westfalen	14703
Praktikanten (w/m) für den Bereich Audit Services ab sofort: PricewaterhouseCoopers	Nordrhein-Westfalen	14664
Bereich Lieferantenentwicklung: Visteon Deutschland GmbH	Nordrhein-Westfalen	14550
Praktikant/in für den Bereich Hochschulmarketing: Hella KGaA Hueck & Co.	Nordrhein-Westfalen	14548
Praktikum IT Governance: Henkel KGaA	Nordrhein-Westfalen	14489
Praktikum im Bereich Corporate Communications: Henkel KGaA	Nordrhein-Westfalen	14488
Praktikant Qualitätssicherung und Produktionsplanung: RWE Power AG	Nordrhein-Westfalen	14482
Praktikant (w/m) für die Unternehmensberatung im Bereich Softwareentwicklung: ifb group	Nordrhein-Westfalen	14148
Personalentwicklung/Personalmarketing: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	13969
Praktikant (m/w) Neue Medien: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	13966
Praktikum im Bereich Corporate Finance/Treasury: Franz Haniel & Cie.	Nordrhein-Westfalen	13962
Praktikant/in im Bereich Produktmanagement Solar: SCHÜCO International KG	Nordrhein-Westfalen	13681

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil



3D-Ansicht von Methylen-Diämin, aufgenommen mit einem JPK AtomicForceHeadset. (Skala eines Chromosoms ca. 5 µm)

Stellen, Studentenjobs und Praktikumsplätze in der Nanotechnologie

Das Berliner Unternehmen JPK Instrumente AG ist einer der führenden Hersteller von Nanoscale-Systemen, Instrumenten von Nanoscale-Instrumenten, Instrumenten von Nanoscale-Instrumenten, Instrumenten von Nanoscale-Instrumenten für die Bereiche Life Sciences und Soft Matter, und zählt zu den innovativsten Unternehmen in der Nanotechnologie. Wir suchen zur Zeit für unser Team in Berlin Unterstützung in den folgenden Bereichen:

- Produktentwicklung
- Qualitätsmanagement
- Marketing/Vertrieb
- Support- und Schulungstechnik
- Projektmanagement

Wir bieten ein interessantes und technisch sehr anspruchsvolles Arbeitsgebiet motivierte und nette Kollegen, ein internationales Umfeld und attraktive Konditionen. In unserem sehr Wachstum orientierten Unternehmen öffnet sich für Sie die einmalige Chance, die Zukunft mitbestimmen mitzugestalten.

Interessiert?
 Als Student, Studentin, Praktikant oder Freiberufler stellen Sie sich auf www.jpk.com/careers.



JPK
 Instruments

Nanotechnology for Life Sciences

PRAKTIKA	Ort	JobNr.
Praktikant/in Entwicklung Solartechnik: SCHÜCO International KG	Nordrhein-Westfalen	13672
Praktikant (m/w) Einkauf: Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG	Nordrhein-Westfalen	13452
Praktikanten Steuerberatung: Deloitte	Nordrhein-Westfalen	13409
Gummi/Metall Fahrwerkslagerungen: Benteler Automobiltechnik GmbH	Nordrhein-Westfalen	13255
Praktikant/in FixedNetwork: T-Systems	Sachsen	14984
Bereich Datenaufbereitung: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14698
Praktikum im Bereich Research and Development: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14697
Praktikum im Bereich Patterning Module: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14696
Praktikum im Bereich Information Technology (IT): AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14694

Praktikum (w/m) im Bereich Human Resources: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14693
Praktikum Bereich Strategic Business (SB)/Accounting: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14691
Praktikant/in im Bereich Kommunikation: „Intranet“: BMW Group	Sachsen	14538
Praktikum Marketing: sprd.net AG	Sachsen	14433
Praktikum HR: sprd.net AG	Sachsen	14432
Praktikanten (m/w), Bereich Fertigung, Support: AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	13931
Praktikum Grafik: sprd.net AG	Sachsen	13167
Praktikum Online Marketing: sprd.net AG	Sachsen	13166
Praktikant (m/w) Finance: Dell GmbH	Sachsen-Anhalt	14472

STUDENTISCHE JOBS	Ort	JobNr.
Werkstudent/in im Vertrieb: Conti Temic Automotive Electric Motors GmbH	Berlin	14995
Werkstudent (m/w) Bereich Entwicklung: BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Berlin	14994
Bereich Enterprise Architecture Management: DaimlerChrysler AG Werk Berlin	Berlin	14986
Werkstudent Controlling (w/m): DaimlerChrysler AG Werk Berlin	Berlin	14985
Aushilfskraft – kaufmännischer Bereich (m/w): FERCHAU Engineering GmbH	Berlin	14980
Werkstudent (m/w) Corporate Sales Support: BIOTRONIK GmbH & Co.	Berlin	14954
Werkstudent (m/w) User Help Desk: BIOTRONIK GmbH & Co.	Berlin	14953
Regional Business Management (m/w): BIOTRONIK GmbH & Co.	Berlin	14952

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

connecticum fragt:

► Unterscheiden sich ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf?

► Im Rahmen eines Praktikums sind die Studenten voll in den Arbeitsprozess des Unternehmens eingebunden. Sie bearbeiten eigenverantwortlich einen Themenbereich und können dabei wertvolle Erfahrungen für ihre berufliche Zukunft machen. Praktikanten sind gleichwohl wertvolle „Mitarbeiter auf Zeit“ im Unternehmen und können diesen ebenfalls wichtige Anregungen für Verbesserungen beim Prozessablauf geben. Ein studentischer Nebenjob dient meist nur dazu, einige Euros für das Studium zu verdienen. Viele Unternehmen in unserer Region honorieren deshalb auch Praktikaeinsätze und schaffen dem Studenten dadurch auch finanziellen und zeitlichen Freiraum.

Steffen Schoch, Geschäftsleitung, Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken GmbH, www.heilbronn-franken.com

► Ja! Praktikum ist eine Verpflichtung und der studentische Nebenjob ist grundsätzlich freiwillig (Dienstgeber erkennt hier bereits eine gewisse/s Einstellung/Engagement).

Günther Rabner, Geschäftsführer, trans.ad - promotion in motion, www.transad.at



[Redacted text block]



Fachinformatiker gesucht!

Mit mehr als 250 Mitarbeitern, fünf Niederlassungen in Deutschland und vielen Vertriebsbüros in ganz Europa sind wir seit über 40 Jahren eines der führenden Dienstleistungsunternehmen für den gewerblichen Güter- und Personentransport. Unser Produkt sind Servicekarten für bergeloses Tanken mit vielen weiteren Serviceleistungen. Der Erfolg zeigt sich in einem stetig wachsenden Kundenkreis und einer überdurchschnittlichen Expansion.

Deshalb suchen wir zum 1. September 2007

**Auszubildende zum/zur:
Fachinformatiker/-in
Bereich Anwendungsentwicklung**

Wir danken an kontaktfreudige Bewerber/innen mit Abitur oder Fachhochschulreife die zur engagierten Mitarbeit bereit sind und Wert auf eine praxisbezogene Ausbildung legen. Es erwartet Sie eine umfassende fachliche Ausbildung sowie ein angenehmes Arbeitsklima in einem Kreis von aufgeschlossenen Mitarbeitern an unserem Standort der Hauptverwaltung in Kleinostheim.

Bewerben Sie sich bitte mit Lebenslauf und dem letzten Schulzeugnis bei:

UNION TANK
Eckstein GmbH & Co KG
Personalabteilung
z.H. Herrn Jüngen Lang
Mainparksstrasse 2-4
D-63801 Kleinostheim/Main
Telefon 0 60 27/5 09-1 86
juergen.lang@UTA.de
www.UTA.de



connecticum fragt:

► Unterscheiden sich ein Praktikum und ein studentischer Nebenjob in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf?

» Ein Praktikum wird in der Regel als Pflichtpraktikum absolviert und man wird mit gezielten Aufgabenstellungen betraut. Im Rahmen einer Nebentätigkeit, vorausgesetzt man übt diese längere Zeit aus, wird man kontinuierlich Bestandteil des Teams und nähert sich in seinen Aufgabenstellungen immer mehr denen eines normalen Mitarbeiters an, d. h. dem/der Studenten/in obliegt ein breiteres Aufgabenfeld. Weiterhin zeugt eine Nebentätigkeit auch von Engagement und Belastbarkeit des/der Studenten/in. Erfahrungsgemäß sind solche Studenten durch ihre Vorerfahrungen schneller im Berufsleben einsetzbar.

Christina Merkel-Reif,
Personalbereich,
INIT AG, www.initag.de

» Sowohl ein Praktikum als auch ein studentischer Nebenjob sind wichtige Möglichkeiten, erste relevante Branchenerfahrung zu sammeln. Ein studentischer Nebenjob sticht zusätzlich positiv hervor, da dies in der Regel kein studentisches Pflichtprogramm ist, sondern von Eigeninitiative und tatsächlichem Interesse an einer Tätigkeit zeugt. Außerdem lernt man hier häufig durch den längeren Zeitraum auch das Tagesgeschäft und die Schnittstellen im Unternehmen noch besser kennen.

Meral Erdogan, Human Resources,
Stryker Osteosynthesis,
www.stryker.com

» Beide Arten der Praxiserfahrung sind grundsätzlich positiv zu bewerten. Ein Praktikum bietet in der Regel einen direkten Bezug zum jeweiligen Ausbildungs-/Studienziel. Ein studentischer Nebenjob signalisiert Einsatzbereitschaft, Eigenverantwortung und grundsätzliche Eigeninitiative.

Gerhard Höcker, Manager Human Resources Europe,
Trimble Holdings GmbH,
www.trimble.com



connecticum 2007

5. Internationale
Firmenkontaktmesse Berlin

24. bis 26. April 2007

www.connecticum.de/check-in

STUDENTISCHE JOBS	Ort	JobNr.
Office Support/Empfang: Ernst & Young Deutsche Allgemeine Treuhand AG	Berlin	14945
Werkstudent/in Business Systems/IT: Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG	Berlin	14940
Werkstudent (m/w) Bereich Entwicklung: BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Berlin	14909
Bereich Informationstechnologie: BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Berlin	14906
Studenten der Elektrotechnik (m/w): Converteam GmbH	Berlin	14904
Website-Projekt: Konzeption und Programmierung: connecticum	Berlin	14738
Schnittstelle SLM/SIM: Vattenfall Europe Information Services GmbH	Berlin	14558
Werkstudent/in im Bereich Softwareentwicklung: JPK Instruments AG	Berlin	14521
Hardwarenahe Progr./techn. Informatik/FPGA Progr.: JPK Instruments AG	Berlin	14520
Werkstudent/in in der Entwicklung: PEPPERL + FUCHS GMBH, Werk Berlin	Berlin	14512
Support ITM Contract Management: DaimlerChrysler Financial Services AG	Berlin	14395
Bereich Produktmanagement: DaimlerChrysler Bank AG	Berlin	14389
Bereich Technologie- & Prozessmanagement: BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Berlin	14318



Bereich Organisation und Prozesse: BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH	Berlin	14289
Wir suchen 40 Telefonagenten/Verkäufer (m/w): adm GmbH	Berlin	14223
Studentischer Mitarbeiter im Business Team „Projektmanagement,“: Carmeq GmbH	Berlin	14201
Objektorientierte Software-Entwicklung: Infopark AG	Berlin	14197
Studentische Mitarbeiter (m/w) Automobilindustrie: Carmeq GmbH	Berlin	13953
Student (m/w) für den Bereich Software-Entwicklung: adesso AG	Berlin	13380
Formulierung und Implementierung von OCL Constraints: Carmeq GmbH	Berlin	13313
Admin. Unterstützung im Global Transfer Center: DaimlerChrysler AG Werk Berlin	Berlin	13047
IT-Administration (Netzwerk, Internet, Programmierung): connecticum	Berlin	13022
Produktionsgrafiker (m/w) für Digital- und Printmedien: connecticum	Berlin	12984
Sekretariat: Office-Assistenz, gern Studienanfänger (m/w)!: connecticum	Berlin	12977
Mitarbeiter für den Empfangsbereich (m/w) auf studentischer Basis: adm GmbH	Berlin	12522
(Wirtschafts-)Informatiker: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11928
Bürohilfe, Bereich Vertriebsassistent (m/w): connecticum	Berlin	11774
Systemadministration (Teilzeit/Vollzeit): BOC GmbH	Berlin	11769
Studentischer Nebenjob Vertrieb Softwareprodukte: GISPACK INT. LTD.	Berlin Brandenburg	14754



Vorträge, Workshops und ein Forum rund um das Thema Linux und OpenSource.
Für jedermann. Eintritt: 5,- EUR (am 3.-. EUR 08.+04.03.07, Sa ab 0.00 Uhr; So ab 10.00 Uhr; Mensal- und Seminar-Gebäude der TU Chemnitz, Reichartstr. 30a Bf 90, 09126 Chemnitz. Infos und Programm: <http://chemnitz/linux-tage.de>

Werkstudent/in im Bereich Compressor Fleet: Rolls-Royce Deutschland Ltd. & Co. KG	Brandenburg	14969
Werkstudent/in in der Projektassistenz: Rolls-Royce Deutschland Ltd. & Co. KG	Brandenburg	14968
Studentische Hilfskraft für den IT HelpDesk: Max-Planck-Institut für Gravitationsphysik	Brandenburg	14824
ITS Softwareentwicklung: KPMG Deutsche Treuhand-Gesellschaft AG	deutschlandweit	14483
Verschiedenste Ferienjobs für Studenten (m/w): Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	deutschlandweit	13485
Studentische Mitarbeit in der Managementberatung: Horváth & Partner GmbH	deutschlandweit	13430
Ausbildung zum/r Fachinformatiker/in Bereich Anwendungsentwicklung: UNION TANK	Bayern	14899
Werkstudent (m/w) im Bereich IT-Consulting: adesso AG	Bayern	14786
Werkstudent/in im Bereich IT-Controlling und Beschaffungsmanagement: E.ON Energie AG	Bayern	14478
Werkstudententätigkeit JAVA-Programmierung: Elektrobit Automotiv GmbH	Bayern	14459
Werkstudent/in für e-Learning und Multimedia Support: Infineon Technologies AG	Bayern	13957
Werkstudent/in IT-Prozess- und Qualitätsmanagement: msg systems ag	Bayern	13648
Anprobe-Model Größe 34, Qualitätsentw. Einkauf Wäsche: Otto (GmbH & Co KG)	Hamburg	14975
Werkstudent/in Interne Kommunikation: Otto (GmbH & Co KG)	Hamburg	14974
Strateg. Forschung, CAE-Entwicklung: Germanischer Lloyd Aktiengesellschaft	Hamburg	14662
Werkstudent (w/m) im SAP Competence Center: HTS International GmbH	Hamburg	13958
Werkstudent/in im Industrial Engineering: ContiTech	Niedersachsen	14441
Prozessoptimierung im Stahlwerk: Salzgitter Flachstahl GmbH	Niedersachsen	13242
Werkstudententätigkeit (w/m) im Bereich Datenaufbereitung: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14698
Werkstudententätigkeit (w/m) im Bereich Research and Development: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14697
Werkstudententätigkeit (w/m) im Bereich Patterning Module: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14696
Werkstudententätigkeit (w/m) im Bereich Litho Module: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14695
Bereich Information Technology (IT): AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14694
Bereich Human Resources: AMTC – Advanced Mask Technology Center GmbH & Co. KG	Sachsen	14693
Bereich Defect Free Yield Engineering: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14692
Werkstudenten (m/w), Bereich Fertigung, Support: AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	13931
Praktikant Lieferantenbewertung/Research (m/w): Q-Cells AG	Sachsen-Anhalt	14942
Werkstudent Informationstechnologie (m/w): Q-Cells AG	Sachsen-Anhalt	14941

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

Zielgerichtet in die Zukunft



**Starten Sie mit einem
Praktikum, Bachelor-/Masterarbeit oder
einem Direkteinstieg bei uns durch.**

Wir bieten

EADS Defence Electronics legt Wert auf eine individuelle Karriereförderung mit umfangreichen Entwicklungsmöglichkeiten. Wir trauen Ihnen herausfordernde Aufgaben zu und bieten Ihnen eine Fülle von langfristigen Perspektiven in einem internationalen und innovativen Unternehmen mit langer Tradition. In einem dynamischen Hightech-Umfeld können Sie durch Ihre engagierte Teilnahme an bedeutenden und faszinierenden multinationalen Projekten wie z. B. Eurofighter, Airbus A400M oder Eurocopter Tiger die Zukunft aktiv mitgestalten.

Defence Electronics ist das Sensor-, Avionik- und Electronic Warfare-Haus der EADS, des führenden europäischen Unternehmens der Luft-, Raumfahrt- und Verteidigungsindustrie. Mit mehr als 3 200 Mitarbeitern in Deutschland (Ulm, Unterschleißheim, Friedrichshafen), Frankreich, Belgien und USA vereint Defence Electronics die Sensor-Technologien für Luftwaffe, Marine und Heer.

EADS
Defence Electronics
Human Resources
88039 Friedrichshafen
Telefon: 0 75 45 8-20 47
Fax: 0 75 45 8-32 33

campus@eads.com
www.eads.com

EADS
DEFENCE
& SECURITY

connecticum fragt:

► Welche Kenntnisse und Eigenschaften vermissen Sie bei den heutigen Berufsanfängern?

» Oftmals vermissen wir eine gewisse „Aktualität“ des Wissens, denn auf der Hochschule wird nicht immer State of the Art unterrichtet. Eigeninitiative und Neugier des Bewerbers sind gefordert, um sich selbst auf dem Laufenden zu halten und alles mal selbst auszuprobieren. Daran erkennt man, ob sich jemand wirklich für sein Fachgebiet begeistert.

Susanne Nagy,
TNG Technology Consulting GmbH, www.tngtech.com

» Eigenschaften, wie Flexibilität – Einstieg in einer anderen Position oder einem anderen Unternehmensbereich – und Mobilität – bundesweite oder internationale Verwendung – sind selten in ausreichendem Maß anzutreffen. Die Gehaltsvorstellungen der Bewerber sind zu Beginn einer Tätigkeit oft nicht mit der wirtschaftlichen Realität in Einklang zu bringen. Fundierte Fremdsprachenkenntnisse, betriebswirtschaftliches Grundwissen und eine gewisse Vertriebsaffinität sind immer von Vorteil, jedoch nicht oft vorhanden.

Rainer Heusch, Vertrieb,
SNT Deutschland AG,
www.snt-ag.de

BACHELOR-/MASTER-/DIPLOMARBEITEN	Ort	JobNr.
Global Service & Parts/Analyse und Reportingprozesse: DaimlerChrysler AG Werk Berlin	Berlin	14988
Studenten der Elektrotechnik (m/w): Convertteam GmbH	Berlin	14904
Diplomarbeit/Bachelor/Master Thesis im Bereich Software-Test: BOC GmbH	Berlin	14835
Internship IS Change Management: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14773
Diplomand/in Hybridantriebe: Continental Automotive Systems	Berlin	14569
Programmierung von Imageprocessing und Datenanalyse Software: JPK Instruments AG	Berlin	14519
Diplomand/in im Bereich Hybridantriebe Energiespeicher: Continental AG	Berlin	14440
Lebensmittel-, Biotechnologie, Verfahrenstechnik: TU Berlin	Berlin	14429
Effizienzanalyse, Vergleich v. Codegeneratoren MATLAB/Simulink/Stateflow: Carmeq GmbH	Berlin	13309
Bereich Supply-Chain-Management: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11767
Diplomarbeit im Bereich IT-Management: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11766
Bereich Strategiemangement: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11765

Filialen in Berlin und Potsdam +++ Kopien und Digitaldrucke +++ PC-Arbeitsplätze
www.copy-center.de

Bereich Geschäftsprozessmanagement: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11764
SW-Entwicklung, Bereich IT-gestützte Managementlösungen: BOC GmbH	Berlin	11762
Diplomarbeit Wissenschaftstechnik: Physikalisch-Technische Bundesanstalt	Berlin	11243
Wirtschaftsinformatik, Informatik: BIEM an der Uni Potsdam	Brandenburg	14801
Diplomanden im Bereich IT (m/w): syskoplan AG	deutschlandweit	13967
IT – Administration – Internet – Programmierung: Rasch-Metalle GmbH & Co. KG	Europa-Ost	12127
Diplomarbeit im Bereich Medizintechnik in Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13015
Diplomarbeit im Bereich Elektrotechnik in Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13011
Diplomarbeit im Bereich Maschinenbau in Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13005
Diplomarbeit im Bereich Produktentwicklung/Engineering: imp engineering gmbh	weltweit	14476
Oracle und Microsoft .NET/Open Source: PROMATIS software GmbH	Baden-Württemberg	14877
Praktikanten und Diplomanden (m/w): PM DM Precision Motors Deutsche Minebea GmbH	Baden-Württemberg	14749
Prüfsystem für Data Matrix Leser und Vision Sensoren: PEPPERL + FUCHS GMBH	Baden-Württemberg	13838
Diplomarbeit Entwicklung und Konstruktion: Jungheinrich AG	Bayern	14947
Diplomarbeit im Bereich Sprachdialogsysteme: Elektrobit Automotiv GmbH	Bayern	14458

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil



Hays sucht Leute,
die passen.



Hays sucht immer gute Leute – Top-Fachkräfte für unsere Kunden. Das ist unser Geschäft. Denn wir gehören zum weltweit agierenden Hays Konzern, der Nr. 1 für Specialist Recruitment. Eine Branche mit viel Potenzial, die Nachfrage für spezialisierte Personaldienstleistungen wächst ständig. Dafür braucht Hays immer gute Leute – gerade auch intern. Starten Sie bei uns eine

SalesKarriere

Wir suchen Leute, die kommunizieren und verkaufen können. Die Kunden überzeugen und zufrieden stellen wollen. Die auch mal einen Rückschlag einstecken können. Und die Verantwortung übernehmen. So profitieren wir von Ihnen – und Sie profitieren von uns: erfolgsorientierte Leistungen, rasante Entwicklungschancen und mehr. Möglichkeiten, die Ihnen nur der Marktführer bieten kann.

Informieren und bewerben Sie sich auf www.hays.de

Specialist Recruitment hays.de

BACHELOR-/MASTER-/DIPLOMARBEITEN	Ort	JobNr.
Bereich Antriebstechnik: SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG	BW, SN, NI	14010
Diplomanden (m/w) im Bereich Systementwicklung: AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14756
Diplomarbeit Softwareintegration Messverfahren für Steuergerätesoftware: Volkswagen AG	Niedersachsen	14965
Diplomarbeit Maschinenbau und Werkzeugbau: Volkswagen AG	Niedersachsen	14964
Warmbreitbandstraße: Salzgitter Mannesmann Forschung GmbH	Niedersachsen	14286
Konfokalmikroskopie in der Stahlproduktion: Salzgitter Mannesmann Forschung GmbH	Niedersachsen	14210
Prozessoptimierung im Stahlwerk: Salzgitter Flachstahl GmbH	Niedersachsen	13242
Diplomand/in Bereich Technik Metallbau: SCHÜCO International KG	Nordrhein-Westfalen	13684
Diplomarbeit im Bereich Prüfwesen (Technologiezentrum): SCHÜCO International KG	Nordrhein-Westfalen	13676
Diplomand/in im Bereich Logistik: SCHÜCO International KG	Nordrhein-Westfalen	13643
Datenaufbereitung: AMTC – Advanced Mask Technology Center GmbH & Co. KG	Sachsen	14698
Research and Development: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14697
		
Litho Module: AMTC – Advanced Mask Technology Center GmbH & Co. KG	Sachsen	14695
Defect Free Yield Engineering: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14692
Diplomanden (m/w), Bereich Fertigung, Support: AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	13931
Diplomarbeit zum Thema „Optimierung von Arbeitsabläufen“: Stryker Osteosynthesis	Schleswig-Holstein	14448
Diplomarbeit (m/w) Research & Development: Stryker Trauma	Schleswig-Holstein	14447
TRAINEESTELLEN	Ort	JobNr.
Trainee als Service-Manager/in (Technik): Kleine DienstleistungsService GmbH	Berlin	14991
Trainee (m/w) im Bereich Risikomanagement Berlin: Vattenfall Europe Berlin AG & Co. KG	Berlin	14959
Traineeprogramm Technischer Vertrieb: KSB Aktiengesellschaft	Berlin	14900
Trainees (m/w) Technik oder Wirtschaft: ALBA Management GmbH	Berlin	14529
Trainee IT-Vertrieb zum Regional Sales Manager (m/w), Berlin: Infopark AG	Berlin	14193
Unternehmer/innen gesucht: ALBA AG	Berlin Brandenburg	13543
Traineeprogramm im Mineralölkonzern: TOTAL Deutschland GmbH	deutschlandweit	11525
Trainee Bergbauplanung/-technologie, E-Z (m/w): Vattenfall Europe Mining AG	Brandenburg	14713
Traineeprogramm Vertrieb Deutschland: Festo AG & Co. KG	deutschlandweit	14737
Traineeprogramm Category Management: Metro Cash & Carry Deutschland	deutschlandweit	14534
Traineeprogramm Vertrieb: Metro Cash & Carry Deutschland	deutschlandweit	14533
		
Trainee Leit- und Datentechnik/Produktions IT (m/w): SCHOTT AG	deutschlandweit	14530
Vertrieb, Qualifizierung zum staatl. gepr. Medizinprodukteberater: Stryker Europe	deutschlandweit	14446
Einstieg als Business Intelligence Berater (SAP): Inforte Deutschland GmbH	deutschlandweit	14180
Für Ingenieure und Wirtschaftsingenieure: Deutsche Bahn AG	deutschlandweit	14175
Sprinter-Programm Controlling: Vaillant GmbH	deutschlandweit	14173
Trainees (m/w) für den Bereich Vertrieb: Xella International GmbH	deutschlandweit	13954
Trainee (m/w) Private & Business Clients: Deutsche Bank AG	deutschlandweit	13592
Trainee (m/w) im Bereich Private Wealth Management: Deutsche Bank AG	deutschlandweit	13589
Pre-Entry-School, SW-Entw. SAP/ABAP: Accenture Technology Solutions GmbH	deutschlandweit	13349
Sprinter-Programm Verkaufsberater/in: Vaillant GmbH	deutschlandweit	12924
Für Ingenieure (m/w) – Produktion und Technik konzernweit: Deutsche Bahn AG	deutschlandweit	12208
Training on the Job zum Finanzberater/in: Deutsche Ärzte Finanz	deutschlandweit	12119
Management-Nachwuchs: Bereichsleiter: NORMA Lebensmittelbetrieb GmbH & Co. KG	deutschlandweit	11209
Für Ingenieure – Elektrotechnik (m/w): Deutsche Bahn AG	Europa-Mitte	12216
Trainee mit technischem Schwerpunkt – E.ON Graduate Program: E.ON Energie AG	Europa-Ost	14181
Internationales Traineeprogramm: Lekkerland GmbH & Co. KG	Europaweit	14736
Traineeprogramm Vertriebsmanagement: inmediaONE] GmbH	Europaweit	13587
European Graduate Program: Texas Instruments Deutschland GmbH	Europaweit	11915
Traineeprogramm im Verkauf: IKEA Deutschland GmbH & Co. KG	europaweit	14734
Dipl.-Ingenieur Nachwuchsführungskraft (m/w): Bombardier Transportation GmbH	weltweit	14564
International Trainee Program: Kone GmbH	weltweit	14467
International Management Trainee (f/m) Information Technology: Benteler AG Holding	weltweit	14132
Controlling/Finance & Accounting: Benteler AG Holding	weltweit	14131
International Management Trainee: Enterprise Rent-A-Car	weltweit	12915
Internationale Nachwuchsgruppe: DaimlerChrysler AG	weltweit	12610
Fertigung, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen: ROBERT BOSCH GMBH	Baden-Württemberg	14667
Ausbildung zum Fachinformatiker/in Bereich Anwendungsentwicklung: UNION TANK	Bayern	14899
Trainee Sales & Marketing (m/w): SCHOTT Solar GmbH	Bayern	14531

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

connecticum fragt:

► Welche Kenntnisse und Eigenschaften vermissen Sie bei den heutigen Berufsanfängern?

► Bei einem Großteil der Studentinnen und Studenten hat sich bereits herumgesprochen, wie wichtig Praxiserfahrung für den Berufseinstieg ist. Trotzdem gibt es immer noch viele Bewerberinnen und Bewerber, die einem schnellen Studienabschluss den Vorzug vor praktischen Erfahrungen geben. Für den erfolgreichen Karrierestart in einem Unternehmen ist zügiges Studieren sicher wichtig. Wie aber kann an einer Hochschule die soziale Kompetenz gelehrt werden, die für erfolgreiches Arbeiten in Teams mit unterschiedlichen Charakteren, Nationalitäten und kulturellen Hintergründen so wichtig ist? Dies ergibt sich in der beruflichen Praxis: Klar im Vorteil ist, wer bereits gelernt hat, sich in eine Organisation einzugliedern und effektiv Tag für Tag mit anderen gemeinsame Erfolge zu erarbeiten. Ein zweiter Punkt ist die Mobilität: Gespräche auf Firmenkontaktmessen zeigen, dass uns immer noch viele hochinteressante Bewerbungen nicht erreichen, da ein Berufsstart am Heimatort vorgezogen wird.

Carsten Liede, Human Resources, Dresdner Kleinwort, www.dresdnerkleinwort.com

► Leider sind viele Fachhochschul- und Hochschulabgänger heutzutage sehr fokussiert auf ihr eigentliches Studienfach. Hier müssen wir häufig feststellen, dass neben dem Studium kaum Zeit für andere Aktivitäten geblieben ist. Wir wünschen uns aber Bewerber mit einem breiteren Spektrum, die auch über den Tellerrand hinausgeschaut haben. Auslandsaufenthalte, Praktika, Tätigkeiten neben dem Studium, auch Reisen/Sprachkenntnisse oder soziales Engagement haben da durchaus ihre Bedeutung. Diversity ist ein Schlagwort im Arbeitsleben und hat durchaus auch seine Berechtigung bei Berufsanfängern.

Jürgen Weich, Human Resources, Applied Materials GmbH & Co. KG, www.appliedmaterials.com

► Viele Bewerber (m/w) haben eklatante Defizite in den Bereichen Naturwissenschaften (Mathematik, Physik, Chemie) und im Bereich des Allgemeinwissens. Der Ehrgeiz, „sich von unten hochzuarbeiten“ und hierbei mit einer niedriger dotierten Stelle im Unternehmen anzufangen, ist einer Mentalität „alles und zwar sofort“ gewichen. Ehrgeiz, Flexibilität, aber auch Bescheidenheit und Wissendurst finden wir bei Bewerbern immer seltener.

Norman Spindler-Skirde, Personalmarketing, Team BS Betriebs-Service GmbH, www.team-bs.de

connecticum fragt:

► Welche Kenntnisse und Eigenschaften vermissen Sie bei den heutigen Berufsanfängern?

» Das wird sehr oft überbewertet. Viele Unternehmen verlangen ausgebildete Akademiker, die bereits über mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Das kann ich aber von keinem Absolventen erwarten, der frisch von der Uni kommt und bisher keine Chance hatte, sich die notwendigen Fertigkeiten anzueignen. Hier bin ich vielmehr als Unternehmer auf meinen Instinkt angewiesen, jungen Leute eine reelle Chance zu geben. Jeder hat das Zeug dazu, Außergewöhnliches zu leisten und sich in die verschiedenen Prozessabläufe einzudenken. Ich muss sie allerdings auch lassen und ihnen Zeit geben, sich dieses Wissen zu holen, um es dann umsetzen zu können.

Torsten Glatzel, Marketing & Vertrieb, Techniker Krankenkasse, www.TK-online.de

» Praktische Erfahrungen und Ziele! Viele Berufsanfänger machen ein Praktikum hier, ein Praktikum dort und wenn das Studium dem Ende zugeht, wissen Sie immer noch nicht, in welche Richtung es gehen soll. Absolventen sollten sich früh genug über die Chancen am Markt informieren und sich über ihre eigenen Ziele und Perspektiven Gedanken machen.

Timo Seggelmann, Teamleiter, Yacht Osnabrück GmbH, www.yachtgroup.de

» Leider sind mangelnde Sprachkenntnisse noch immer zu beklagen. Englisch ist bei den meisten als Grundlage vorhanden, das reicht aber nicht mehr. Im Zeitalter der Globalisierung würde ich dringend jedem Studenten empfehlen – egal, was er studiert –, Englisch weiter zu belegen und wenn irgend möglich, mit Auslandspraktika zu ergänzen. Jede weitere Fremdsprache, wenn auch nur rudimentär, erhöht den Marktwert.

Rolf D. Schäfer, Geschäftsführung, Business Development Consulting GmbH, www.bdc-online.org

» Wir wünschen uns mehr Flexibilität und Mobilität bei den Berufsanfängern, gerade beim Einstieg ins Berufsleben sehen wir dies als wichtige Voraussetzung. Außerdem stellen wir immer wieder fest, dass die Ablehnung der Globalisierung deutlich im Bewusstsein ist, aber die daraus resultierende klare Entscheidung für den Mittelstand noch nicht stattgefunden hat. Bei Technikern vermissen wir immer wieder die Fremdsprachenkenntnisse.

Claus J. Gottburg, Personal/Geschäftsführung, IKS Ingenieur Konstruktions Service GmbH, www.iks-engineering.de

TRAINEESTELLEN	Ort	JobNr.
Trainee mit Schwerpunkt Controlling: E.ON Energie AG	Bayern	14183
Training on the Job im Key-Account-Management: Reutax AG	BW, BY	14102
Research Manager, Reiseauskunftsmedien und -systeme (w/m): Deutsche Bahn AG	Hessen	14850
Datenmanagement und Qualitätsberichtswesen: Deutsche Bahn AG	Hessen	14849
TRAIN – Das Traineeprogramm, Trainee (w/m) als Gruppenleiter Logistik: Deutsche Bahn AG	Hessen	14848
Für (Wi-)Ing. Elektrotechnik- und Maschinenbau (w/m): Deutsche Bahn AG	Hessen	14847
Referent Liniencontrolling Fernverkehr (w/m): Deutsche Bahn AG	Hessen	14844
TRAIN – Das Traineeprogramm, Trainee (w/m) Referent Bordservice: Deutsche Bahn AG	Hessen	14841
Referent Controlling Vertrieb (w/m): Deutsche Bahn AG	Hessen	14840
Referent Vertriebssteuerung und Kostenkalkulation (m/w): Deutsche Bahn AG	Hessen	14839
Datenbank-Spezialist Agenturvertrieb (m/w): Deutsche Bahn AG	Hessen	14838



The leading business event for the digital world.
HANNOVER 15.-21.3.2007 - www.cebit.de

Betriebsingenieur (m/w) Mechanische Anlagentechnik: Salzgitter Flachstahl GmbH	Niedersachsen	13249
TRAIN Tec – Das Einstiegsprogramm für Elektroingenieure (w/m): Deutsche Bahn AG	Nordrhein-Westfalen	14845
Volontär Personalentwicklung (m/w): inmediaONE GmbH	Nordrhein-Westfalen	14499
Trainee Elektrotechnik & Maschinenbau: RWE Power AG	Nordrhein-Westfalen	14481
Trainee (m/w), Schwerpunkt Technik: Benteler Stahl/Rohr GmbH	Nordrhein-Westfalen	13924
Trainee (m/w) Projektmanagement: Viega GmbH & Co. KG	Nordrhein-Westfalen	13842
Trainee (m/w) Qualitätsmanagement: Viega GmbH & Co. KG	Nordrhein-Westfalen	13832
Trainee Technik – Produktmanagement (w/m): SCHÜCO International KG	Nordrhein-Westfalen	13540
Trainee (m/w) Forschung & Entwicklung: Viega GmbH & Co. KG	Nordrhein-Westfalen	12925
Internationales Traineeprogramm – Entwicklung/Konstruktion: KSB Aktiengesellschaft	Rheinland-Pfalz	14901
Trainee Sales & Big Account Management: sprd.net AG	Sachsen	14134
Trainee Produktionsmanagement: sprd.net AG	Sachsen	13292
Trainee Online Marketing: sprd.net AG	Sachsen	13162

DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Ingenieur Fertigungsplanung (m/w): FERCHAU Engineering GmbH	Berlin	14981
Ingenieure oder Informatiker (m/w) fürs Engineering: FERCHAU Engineering GmbH	Berlin	14979
Software Architekt (m/w): TERACOM Verteilte Informationssysteme GmbH	Berlin	14951
Projektmanager Softwareentwicklung (w/m): TERACOM Verteilte Informationssysteme GmbH	Berlin	14950
Articled Clerks (m/f)/Rechtsreferendare/innen: Bombardier Transportation GmbH	Berlin	14939
Studenten der Elektrotechnik (m/w): Convertteam GmbH	Berlin	14904
Softwareentwickler/in (w/m): Brunel GmbH	Berlin	14896
Dipl.-Ing. Konstruktion Luftfahrzeugtechnik (w/m): Brunel GmbH	Berlin	14895
Softwareentwickler im Team Internetworking (m/w): AVM GmbH	Berlin	14788

BERLINER SAMENBANK GMBH

Lagerung von Spermien und befruchteten Eizellen
 Ständig neue Spender gesucht!



Kronensstraße 55-58 • 10117 Berlin-Mitte
 Telefon: +49 (0)30 /301 8883

www.berliner-samenbank.de

Betriebsingenieur/in Energieanlagen & Haustechnik: Gillette Deutschland GmbH	Berlin	14672
Ing. Techn. Vertriebsunterstützung: PEPPERL + FUCHS GMBH, Werk Berlin	Berlin	14670
Systemingenieur/in Projektbetreuung: OSL Gesellschaft für offene Systemlösungen mbH	Berlin	14641
Internationale Steuerberatung – Umsatzsteuer/Indirect Tax: Deloitte	Berlin	14629
Diplom-Ingenieur/in mit einer der folgenden Fachrichtungen: Bundesnachrichtendienst	Berlin	14585
Mitarbeiter im Restaurant Management (m/w): McDonalds	Berlin	14527
Konstrukteur/in Optoelektronik: PEPPERL + FUCHS GMBH, Werk Berlin	Berlin	14439
Senior Key Account Manager Provider (m/w): AVM GmbH	Berlin	14122
Wirtschaftsprüfung – Internationale Rechnungslegung: Deloitte	Berlin	13411
Freie Mitarbeiter/innen in der IT-Managementberatung: LEXTA GmbH	Berlin	13359
Junior-Consultant in der IT-Managementberatung: LEXTA GmbH	Berlin	13358
Systemingenieur/in: OSL Gesellschaft für offene Systemlösungen mbH	Berlin	13280
Sekretariat (Evening-Assistenz) in Teilzeit (20 bis 25 Stunden): connecticum	Berlin	12979
Büroleiter, Office-Manager (m/w) – Voll- oder Teilzeit: connecticum	Berlin	12830
(Wirtschafts-)Informatiker: BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11928
Systemadministration (Teil-/Vollzeit): BOC Information Technologies Consulting GmbH	Berlin	11769
Dipl.-Ing. (m/w) Luft-, Raumfahrttechnik, Elektrotechnik: Bundesnachrichtendienst	Berlin Bayern	14790
Diplom-Informatiker oder Diplom-Ingenieur (m/w): Bundesnachrichtendienst	Berlin Bayern	14765
Diplom-Ingenieur/in (FH) oder Diplom-Informatiker/in (FH): Bundesnachrichtendienst	Berlin Bayern	14342
Diplom-Informatiker/in (FH) (AD 6/160): Bundesnachrichtendienst	Berlin Bayern	14234
Recruiter (m/w): Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	Berlin Brandenburg	13980
Unternehmer/innen gesucht!: ALBA AG	Berlin Brandenburg	13543
Bewerber für den gehobenen Auswärtigen Dienst: Auswärtiges Amt	Berlin weltweit	11402

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

connecticum fragt:

► Welche Kenntnisse und Eigenschaften vermissen Sie bei den heutigen Berufsanfängern?

» Insgesamt wählen wir unsere Berufsanfänger so aus, dass sie unserem Anforderungsprofil eines Beraters entsprechen. Das heißt, dass sie selbstständig arbeiten können, Verantwortung übernehmen wollen, flexibel sind und natürlich auch Spaß bei der Arbeit haben. Tendenziell wünschen wir uns manchmal: eine noch diplomatischere Kommunikation dem Kunden gegenüber und eine realistischere Einschätzung der eigenen Grenzen.

Thomas Gebhardt,
Human Resources Manager,
ALTRAN Group, www.altran.com

» Eine ungefähre Vorstellung der eigenen beruflichen Entwicklung: Ziele und gegebenenfalls auch Träume kann nur der verwirklichen, der sie hat. Bedauerlicherweise treten immer häufiger Kandidaten (m/w) an, die weder die deutsche Rechtschreibung beherrschen, noch einfachste Formen des höflichen Umgangs zu kennen scheinen. Grundsätzliches aus dem Bereich Marktwirtschaft sowie Basiskenntnisse aus dem juristischen Bereich fehlen sehr häufig.

Hubert Wilhelm, HR,
Certitude GmbH,
www.certitude.de

DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Konstrukteur (w/m) im Projektbüro: SCHÜCO International KG	deutschlandweit	13528
Direkteinstieg für Absolventen: Randstad Deutschland GmbH & Co. KG	deutschlandweit	13480
Senior-SW-Entw. (m/w), Java/J2EE: Accenture Technology Solutions GmbH	deutschlandweit	13353
Senior-SW-Entw. (m/w), SAP/ABAP: Accenture Technology Solutions GmbH	deutschlandweit	13352
Softwareentwickler (m/w) im Bereich Java: Accenture Technology Solutions GmbH	deutschlandweit	13351
Softwareentwickler (m/w) im Bereich SAP/ABAP: Accenture Technology Solutions GmbH	deutschlandweit	13350
Consultant Qualitätsmanagement (m/w): Altran Deutschland	deutschlandweit	13203
Consultant Business Intelligence (m/w): Altran Deutschland	deutschlandweit	13199
Business Development Manager (m/w): Altran Deutschland	deutschlandweit	13197
Consultant Financial Management – Sarbanes Oxley: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	13110
Consultant Financial Management – Treasury: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	13108
Senior Consultant Financial Management: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	13107
Consultant Financial Mgt. – Finance Shared Services: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	13104
Consultant Groupreporting (m/w) – Finance Transformation: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	13100
Consultant Bankensteuerung: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	13095
Consultant Business Risk Management: IBM Deutschland GmbH	deutschlandweit	13094
Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik: Hella KGaA Hueck & Co.	deutschlandweit	12823
Training on the Job zum Finanzberater/in: Deutsche Ärzte Finanz	deutschlandweit	12119
Direkteinstieg, Ausbildungsgänge und Praktika: Deutsche Bundesbank	deutschlandweit	11984
Finanzberater: Deutsche Ärzte Finanz Beratungs- und Vermittlungs- AG	deutschlandweit	11736
Uni-Absolventen (m/w) Jura, BWL, VWL: Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung	deutschlandweit	11401
Management-Nachwuchs Bereichsleiter: NORMA Lebensmittelfilialbetrieb GmbH & Co. KG	deutschlandweit	11209
Junior-Berater (m/w) für SAP: Accenture	deutschlandweit	11056
Junior-Berater (m/w) für Strategie: Accenture	deutschlandweit	11054
Junior-Berater (m/w) für Geschäftsprozesse: Accenture	deutschlandweit	11052
Ing., Bachelor, Master (m/w) Technik: Bundesamt f. Wehrtechnik u. Beschaffung	deutschlandweit	10972
Consultants im Bereich Embedded Systems: Altran Deutschland	deutschlandweit	10826
Regelungstechnik – Funktionsentwicklung und -integration: Altran Deutschland	deutschlandweit	10823
Consultants im Bereich Mechatronik: Altran Deutschland	deutschlandweit	10819
Führungskräfte-Nachwuchs Verkaufsleiter/in: LIDL Vertriebs-GmbH & Co. KG	deutschlandweit	10613
Sales Coach (m/w): Dell GmbH	deutschsprachig	13861

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

Für Einstellungen haben wir ein besonders wichtiges Kriterium: Ihre Einstellung.

Engagierten Menschen stehen bei uns, einem Global Player im Chemieanlagenbau, alle Türen offen: als Direkteinsteiger, Trainee, Diplomand oder Praktikant.

Hinter den drei Buchstaben CAC steht ein mittelständisches Unternehmen im Anlagenbau für die Bereiche Raffinerie- und Gastechnik, Petrochemie, anorganische Chemie, Pharma und Engineering-Services für Spezialanlagen.

Machen Sie Karriere in einem Unternehmen mit Zukunft

Wir suchen Absolventen und Diplomanden in den Bereichen:

- Verfahrenstechnik
- Chemieingenieurwesen
- Maschinenbau
- Apparatetechnik
- Automatisierungstechnik (in Kombination mit Verfahrenstechnik)
- Bauingenieurwesen



CAC Chemieanlagenbau Chemnitz GmbH
Personalabteilung, Augustusburger Str. 34, 09111 Chemnitz, Germany
Phone: +49 (0)371 6899-0, Fax: +49 (0)371 6899-253
E-Mail: info@cac-chem.de, www.cac-chem.de



DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Elektronik-Ingenieur/in für Munitronik: ISL Deutsch-Französisches Forschungsinstitut	BW, Europa-West	13610
Referent/in Materialwirtschaft Einkauf Osteuropa: SCHÜCO International KG	Europa-Ost	13541
(SAP) Junior Consultants Insurance (m/w): msg systems ag	Europaweit	14542
Dipl.-Ing. (m/w) Crash, Betriebsfestigkeit: TÜV Rheinland Kraftfahrt GmbH	Europaweit	14452
Consultant Internal Audits (m/w): Altran Deutschland	Europaweit	13201
Elektrotechnik-Ingenieure für Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13009
Mechanik-Ingenieure für Asien: TÜV Rheinland Group	Asien	13006
Elektroingenieure (m/w): Siemens AG Industrial Solutions and Services	weltweit	14397
Managementberater/innen im General Consulting: Horváth & Partner GmbH	weltweit	13428
Berater/in Supply Chain Management: BearingPoint	weltweit	11923
Berater/in Information Technology: BearingPoint	weltweit	11918
Verkaufstalente (m/w): Hilti Deutschland GmbH	weltweit	11872

MITTELSTÄNDISCHER ENGINEERING-DIENSTLEISTER SUCHT
CAD-KONSTRUKTEURE & PROJEKTMANAGER m/w
 Weitere Infos unter: www.psw-konstruktion.de
 Hauptsitz: D-85080 Gaimersheim · Carl-Benz-Ring 7
 Niederlassung: D-80939 München · Maria-Probst-Straße 19



Technical Trainer (m/w): Vector Informatik GmbH	Baden-Württemberg	14982
Entwicklungsingenieur/in für eingebettete Systeme: ROBERT BOSCH GMBH	Baden-Württemberg	14970
Konstruktionsingenieure im Bereich Automotive (m/w): ATENA Engineering GmbH	Baden-Württemberg	14886
Projektingenieure im Bereich Automotive (m/w): ATENA Engineering GmbH	Baden-Württemberg	14875
Oracle Experte - Java/JEE (m/w): PROMATIS software GmbH	Baden-Württemberg	14874
Testingenieure Motorenversuch im Bereich Automotive (m/w): ATENA Engineering GmbH	Baden-Württemberg	14873
Testingenieur Automotive Bereich Technology Et Systems (m/w): ATENA Engineering GmbH	Baden-Württemberg	14869
Recruiter (m/w) Information Technology: Hays AG	Baden-Württemberg	14827
SAP-Systembetreuer (m/w): Hays AG	Baden-Württemberg	14814
Entwickler im .Net-Umfeld (m/w): Hays AG	Baden-Württemberg	14776
Prozessplaner (m/w): PM DM Precision Motors Deutsche Minebea GmbH	Baden-Württemberg	14751
Prüfingenieur (m/w): PM DM Precision Motors Deutsche Minebea GmbH	Baden-Württemberg	14750
Mitarbeiter Internal Recruiting/Hochschulmarketing (m/w): Hays AG	Baden-Württemberg	14742
Vertriebsingenieur/in/Applikationsspezialist/in: PEPPERL + FUCHS GMBH	Baden-Württemberg	14741
Software Development Engineer (m/w) Embedded SW/Kommunikation: Vector Informatik GmbH	Baden-Württemberg	14438

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

connecticum fragt:

► Inwieweit ist die Hochschule der Bewerber bei der Personalauswahl von Bedeutung?

» Das ist lokal sehr unterschiedlich. Jede Hochschule hat einen gewissen Ruf. Für mich persönlich gibt es eine kleine Liste von Hochschulen mit besonders gutem Ruf. Wenn jemand dort abschließt, dann sehe ich das als ein kleines Plus. Ich schaue darauf aber nur bei der Entscheidung, ob wir jemanden überhaupt zu einem Interview einladen. Wichtiger ist mir, dass die Leute ihren Abschluss machen und nicht abbrechen.

Christian Voss,
 Software Development and Support, mgm technology partners s.r.o., www.mgm-tp.com

» In unserem Karrierenetzwerk JuKaM ist die Hochschule der Bewerber weniger relevant, da beispielsweise die Abschlüsse (inklusive Prüfungen) zum Teil nicht vergleichbar sind. Gesucht werden zur Stelle passende Bewerber. Daher sind Noten, Fachkenntnisse (z. B. durch Praktikum, Nebenjob), das Anschreiben und die Unterlagen im Gesamteindruck wichtiger.

Daniela Steffen,
 Junge Karriere Mitteldeutschland, bildungszentrum energie GmbH, www.jukam.de

InfraServ Gandorf
 HIES ZUM BEWIRBUNGSKREISLEBEN

Für die Planung und Optimierung von Produktionsanlagen der Prozessindustrie suchen wir ab sofort einen

Diplom-Ingenieur (TU/FH) Verfahrenstechnik oder Chemieingenieurwesen

Ihre Aufgaben:

Verantwortliche Projektentwicklung und -leitung von der Basis-Engineering-Phase bis zur Inbetriebnahme der von Ihnen geplanten Anlage. Dabei wirken Sie bereits in der Angebotsstellung für den Kunden intensiv mit und leiten eigenständig Projektteams entsprechend dem jeweiligen Auftragsumfang. Zu Ihren Arbeitsgebieten gehören dabei die Auslegung von Apparaten und ggf. die Simulation von Prozessen. Idealerweise haben Sie Kenntnisse über verfahrenstechnische Simulationen mit z. B. Aspen oder ChemCAD. Es gehört zu den Hauptanforderungen dieser Stelle, die Anforderungen in den Bereichen Qualität, Kosten und Termine gleichermaßen erfolgreich zu erfüllen.

Wir erwarten:

- Abgeschlossene Hochschulbildung (TU/FH) der Fachrichtung Verfahrenstechnik oder Chemieingenieurwesen
- Erfahrung mit technischen Regeln und Richtlinien
- Grundkenntnisse in Englisch
- Gute EDV-Kenntnisse (MS-Office)

Es erwartet Sie eine vielseitige und verantwortungsvolle Aufgabe mit guten Entwicklungsmöglichkeiten. Das Einzelne ist leistungsorientiert und verbunden mit allen Goodleistungen, die Sie von einem fortschrittlichen Unternehmen erwarten können. Dazu gehören auch Angebote, die einen stets aktuellen Wissensstand und berufliche Weiterbildung ermöglichen.

Für nähere Auskünfte steht Ihnen aus der Business Unit Technische Services, Bereich Engineering, Herr Alfred Gaudner, 0807017-5920, gerne zur Verfügung. Bitte senden Sie uns Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und des frühestmöglichen Eintrittstermins zu.

InfraServ Gandorf – Central Unit Human Resource Services –
 Frau Monika Zeltner
 04024 Burglärchen - Tel. 0807017-55 63
 e-mail: Monika.Zeltner@infraserv.gandorf.de

Mitarbeiter im Restaurant-Management m/w

McDonald's ist Marktführer in der Systemgastronomie. Unsere Erfolgsgeschichte wird von unseren hoch qualifizierten Mitarbeitern geschrieben. Vielleicht auch bald von Ihnen! Kommen Sie zu uns als

Mitarbeiter im Restaurant-Management m/w

Wir suchen Mitarbeiter für die Bereiche:

- Restaurant-Management
- Restaurant-Operative
- Restaurant-Engineering
- Restaurant-Service
- Restaurant-Training
- Restaurant-Development
- Restaurant-Operations
- Restaurant-Administration
- Restaurant-Logistics
- Restaurant-Construction
- Restaurant-Maintenance
- Restaurant-Security
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
- Restaurant-Change Management
- Restaurant-Crisis Management
- Restaurant-Risk Management
- Restaurant-Compliance
- Restaurant-Health & Safety
- Restaurant-Environmental
- Restaurant-Community Relations
- Restaurant-Public Affairs
- Restaurant-Internal Communications
- Restaurant-External Communications
- Restaurant-Legal
- Restaurant-Finance
- Restaurant-IT
- Restaurant-Procurement
- Restaurant-Transportation
- Restaurant-Utilities
- Restaurant-Insurance
- Restaurant-Tax
- Restaurant-Regulatory
- Restaurant-Research & Development
- Restaurant-Product Development
- Restaurant-Brand Management
- Restaurant-Marketing
- Restaurant-Sales
- Restaurant-Partnerships
- Restaurant-Alliances
- Restaurant-Strategic Planning
- Restaurant-Performance Management
- Restaurant-Operational Excellence
- Restaurant-Continuous Improvement
- Restaurant-Innovation
- Restaurant-Entrepreneurship
- Restaurant-Leadership
- Restaurant-Team Building
- Restaurant-Conflict Resolution
-

connecticum fragt:

► Inwieweit ist die Hochschule der Bewerber bei der Personalauswahl von Bedeutung?

» Ich denke, es gibt an allen Unis gute und leistungsschwache Studenten. Wo kämen wir hin, wenn wir nur auf Eliteunis abzielen würden? Ein Elitestudent mit Förderung hat vielleicht mehr Wissen. Der „Arbeiter“ aus einfachen Verhältnissen, der sich im überfüllten Hörsaal durchgebissen hat und abends kellnern musste, hat wiederum ganz andere Qualitäten. Es kommt auf die Persönlichkeit und die Motivation der Studenten an, nicht auf den Namen der Uni!

Andreas Böhnke, Personalabteilung/Leitung Hochschulmarketing und Managemententwicklung, arvato direct services (Bertelsmann), www.arvato-direct-services.de

» Wir haben in der Vergangenheit mit bestimmten Hochschulen positive Erfahrungen gesammelt und dort unsere Kontakte intensiviert. Das heißt aber nicht, dass wir Bewerbungen von anderen Hochschulen weniger Beachtung schenken. Grundsätzlich interessiert uns mehr das „wie“ als das „wo“.

Stefanie Hirte, Leitung Personalmarketing, Otto (GmbH & Co. KG), www.otto.com/job

DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Software Development Engineer (m/w): Vector Informatik GmbH	Baden-Württemberg	14436
Dipl-Dolmetscher/in o. Übersetzer/in Spanisch: Bundesnachrichtendienst	Baden-Württemberg	14230
Dipl-Dolmetscher/in o. Übersetzer/in Arabisch: Bundesnachrichtendienst	Baden-Württemberg	14229
Qualitätssicherungsingenieur/in (Mannheim): PEPPERL + FUCHS GMBH	Baden-Württemberg	13834
Entwicklungsingenieure (m/w): Samsung Electronics Co. Ltd.	Baden-Württemberg	13308
Dipl. Ing. Elektronik/Elektrik/Mechatronik oder Techniker (w/m): RÜCKER AG	Baden-Württemberg	10205
IT-Koordinator/in ECAD: LEONI Bordnetz-Systeme GmbH	Bayern	14987
Instandhaltungsplaner Kraftwerk (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14937
Hardwareentwickler (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14936
WinCE/Windows mobile Softwareentwickler (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14935
Teamleiter Softwareentwicklung (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14934
Teamleiter Hardwareentwicklung (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14933

Trainee-World · The Graduate Programme Symposium
 Im Begleitprogramm der connecticum 2007 | 24.-26.04.07 | Vorträge, Talking-Points und Kontakte für den optimalen Berufseinstieg. | www.connecticum.de/check-in

Team-/Gruppenleiter Entwicklung (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14932
Staatlich geprüfter Elektrotechniker (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14931
Softwareentwickler (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14930
Software-Entwicklungsingenieur (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14929
Prozessingenieur Verfahrenstechnik (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14928
Prozessingenieur (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14927
Projektleiter Sondermaschinenbau (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14926
Projektleiter Revisionsplanung Kraftwerk (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14925
Projektleiter Elektronikentwicklung (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14924
Projektingenieur Revisionsplanung Kraftwerk (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14923
Planungsingenieur Wärmeversorgung (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14922
Kommunikationselektroniker (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14921
Ingenieure Komponentenentwicklung Anlagenbau (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14920
Ingenieure Elektro-/Energietechnik (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14919
Hardware-/Schaltungsentwickler (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14918

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Fertigungsplaner und Arbeitsvorbereiter (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14917
Fertigungsplaner Elektronikproduktion (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14916
Entwicklungslabortechniker (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14915
Detaillkonstrukteur (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14914
Applikationsingenieur Motorsteuerungen (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14913
Applikationsingenieur Getriebetechnik (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14912
Abteilungsleiter Softwareentwicklung (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14911
Abteilungsleiter Hardwareentwicklung (m/w): Neumüller Ingenieurbüro GmbH	Bayern	14910
Dipl.-Ing. (m/w) Masch.bau/Fahrzeugtechnik (Ergonomie): PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14908
Dipl.-Ing. (m/w) Masch.bau/Fahrzeugtechnik (Sicherheit): PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14907
Diplom-Ingenieur Verfahrenstechnik oder Chemieingenieurwesen: InfraServ Gendorf	Bayern	14897
Trainee (m/w) für Service & Diagnostic Center: PRÜFTECHNIK AG	Bayern	14891



Meet Bosch in Schweden vom 23.-26.03.07
Das etwas andere Recruiting-Event für die etwas anderen Ingenieure in spa.
Bewerbungsschluss: 23.02.07, Info: Anne Kathrin Gebhardt,
Anne.Kathrin.Gebhardt@de.bosch.com, Fon (0711) 81 16 72 5,
oder unter www.bosch-career.de



Vertriebs- & Applikationsingenieure (m/w): PRÜFTECHNIK AG	Bayern	14890
Entwicklungs- & Softwareingenieure (m/w): PRÜFTECHNIK AG	Bayern	14889
Projektingenieure im Bereich Gas Turbines & Energy (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	14864
Entwicklungsingenieure Automotive Steuergeräte (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	14858
Softwareentwickler Luftfahrt (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	14857
Techniker HIL-Simulatoren (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	14856
Techniker Elektrische/Elektronische Hardware (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	14855
CAD-Strak-Konstrukteur (m/w) Interieur, Exterieur: PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14829
CAD-Konstrukteur DMU/VPM (m/w): PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14828
Diplom-Ingenieur/in (Uni) oder Diplom-Informatiker/in (Uni): Bundesnachrichtendienst	Bayern	14798
Dipl.-Ingenieure Maschinenbau (m/w): IKS Ingenieur Konstruktions Service GmbH	Bayern	14733
Dipl.-Ing. Elektrotechnik/Mechatronik/Informatik (m/w): PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14730
Manager Accounting Projects (m/w) im Bereich Verwaltung: McDonalds	Bayern	14728
Jung-Bauingenieur - Assistent der Bauleitung (m/w): Seele GmbH & Co. KG	Bayern	14725
Dipl.-Ingenieure/Techniker (m/w): PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14600

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

connecticum fragt:

► Inwieweit ist die Hochschule der Bewerber bei der Personalauswahl von Bedeutung?

» Natürlich gibt es Hochschulen, die einen sehr guten Ruf in bestimmten Bereichen genießen. Jedoch kommt es uns vordergründig auf das Gesamtbild des Bewerbers an: Welche jobrelevanten praktischen Erfahrungen hat er bereits vor oder während seines Studiums gesammelt? Hat er ein Auslandssemester oder -praktikum absolviert? Wie schnell hat er studiert?

Kerstin Pöpplau,
Human Resources (Recruiting),
Conergy, www.conergy.de

» In erster Linie zählt das Ergebnis des Abschlusses, die gemachten Erfahrungen durch Praktika, mögliche Auslandssemester, Diplomarbeit etc. Weit wichtiger als die Hochschule sind in diesem Zusammenhang die Unternehmen, in denen diese Erfahrungen gemacht werden konnten bzw. globale Aktivitäten und Einsätze. Die Hochschule ist daher nicht unbedingt im Vordergrund, eine etablierte Universität oder Fachhochschule kann jedoch darüber hinaus von Vorteil sein.

Karl-Josef Rebmann,
Human Resources,
GTÜ Gesellschaft für Technische Überwachung mbH, www.gtue.de

Gut, dass meine
Krankenkasse
pflegeleicht ist!

Studium, Nebenjob... und jetzt auch noch zur Krankenversicherung? Kein Problem!
Ich mach das jetzt ohne Stress mit Öffnungszeiten

- + Call-Back-Service zum Wunschtermin*
- + 24h CITYMED Gesundheits-Telefon mit kostenloser Beratung
- + 24h Internet-Filliale

Das alles zusätzlich zum kompletten Leistungspaket gibt's bei der CITY BKK zum echt günstigen Studententarif. Noch Fragen? Einfach kostenlos informieren:
(0800) 255 44 33 + www.citybkk.de

* Nur für Mitglieder! Termin-Anmeldung zum Call-Back-Service im Internet

CITYBKK
Ihre Gesundheit im Zentrum

connecticum fragt:

► Inwieweit ist die Hochschule der Bewerber bei der Personalauswahl von Bedeutung?

» Die Hochschule ist für die Personalauswahl für uns nur von drittrangiger Bedeutung. Wir schauen uns die Leistungen und das Profil jedes einzelnen Bewerbers an. Das ist für uns entscheidend.

Dominik Keller, Recruitment, IP Labs, www.iplabs.de

» Das hängt ganz von der Branche ab. Die Hochschule kann eine Expertise sein, häufiger ist aber der Ausbildungs- und Karriereweg selbst der Door Opener, also: Welche Erfahrungen bringt der Bewerber/die Bewerberin mit? Wie zielstrebig oder vielseitig ist er oder sie?

Sabrina Gohlisch, Marketing & PR, ipal GmbH, www.ipal.de

» Die Bedeutung der Hochschule hat für uns nicht die zentrale Bedeutung, die manche Berichterstattungen/Reports suggerieren. Die Persönlichkeit, der Eindruck, den ein Bewerber hinterlässt, stehen im Vordergrund bei der Personalauswahl.

Benedikt von Westphalen, Geschäftsführer, GolinHarris, www.golinharris.com, www.golinharris.de

DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Projektmanager (m/w): PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14599
CAD-Konstrukteur (m/w): PSW automotive engineering GmbH	Bayern	14598
Dipl.-Ing. (m/w), FH Elektro-, Nachrichten-, Informationstechnik: Bundesnachrichtendienst	Bayern	14240
Konstruktionsingenieur/Package Automotive (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	13616
Projektingenieur Zulassung und Qualifikation (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	13612
Konstrukteure Aerospace Donauwörth (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	13609
Testingenieure Luftfahrt (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	13224
Softwareentwickler Embedded Systems (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	13218
Software-Ingenieur (m/w) Automobil-Infotainment: Elektrobit Automotiv GmbH	Bayern	12340
Qualitätssicherungs-Ing. (m/w) Embedded-Systeme: Elektrobit Automotiv GmbH	Bayern	12338
Erfahrener Projektleiter (m/w) mit Führungsqualitäten: Elektrobit Automotiv GmbH	Bayern	12335
SW-Ingenieure (m/w): Elektrobit Automotiv GmbH	Bayern	12334
Konstrukteur Bereich Aerospace (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	11847
Berechnungsingenieur Statik/Festigigkeit (m/w): ATENA Engineering GmbH	Bayern	11843
Recruiter (m/w) Engineering: Hays AG	BW, BY	14735
Diplom-Ingenieur Entwicklung Getriebeelektronik (m/w): ALTEK GmbH	BW, BY	14620
Entwicklungsingenieure für Verbrennungsmotoren (m/w): ALTEK GmbH	BW, BY	14619
Ingenieure für die Hardwareentwicklung (m/w): ALTEK GmbH	BW, BY	14617
Manager Administration and Central Services (m/w): Reutax AG	BW, BY	14474
Bereich Antriebstechnik: SEW-EURODRIVE GmbH & Co KG	BW, SN, NI	14010
Ingenieure – System Development Water/Waste (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14833
Ingenieure – System Development Oxygen (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14832
Entwicklungsingenieur/Systemingenieur Konstruktion (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14831
Systemingenieure (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14830
Controller (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14806
Assistent/in der Geschäftsleitung in Hamburg: PersonnelConsultants HR GmbH	Hamburg	14770
Softwareentwickler im Bereich Embedded Systems (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14758
Dipl.-Ing. o. Techniker (m/w), Projektmanagement: IKS Ingenieur Konstruktions Service GmbH	Hamburg	14712
Werkstofftechnik/Zerstörungsfreie Prüfung/Containertechnik: Germanischer Lloyd	Hamburg	14663
Design Manager (m/w): PersonnelConsultants HR GmbH	Hamburg	14636
Test-Support Engineer (m/w): PersonnelConsultants HR GmbH	Hamburg	14573

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil



Absolventen gesucht!
Bewerben Sie sich als **Verkaufsleiter m/w**

Ihre Aufgabe

- Nach Ihrer erfolgreichen Bearbeitung überträgt wir Ihnen die verantwortliche Gesamtverantwortung für einen Verkaufsbezirk mit 5 bis 7 Filialen
- Sie nehmen selbständig Personalstellen vor und sind für die Personalentwicklung zuständig
- Sie sind vor Ort unsere Führungskraft in Sachen Planung, Organisation, Umsetzung und Kontrolle

Ihr Profil

- Sie sind ein junger, engagierter Absolvent einer Universität, Fachhochschule oder Berufsakademie mit überzeugendem Studienabschluss
- Sie sind in der Lage, eigenverantwortlich zu arbeiten, verfügen über ausgeprägte analytische und kommunikative Fähigkeiten und zeichnen sich durch hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit aus
- Sie haben Interesse an Einzelhandel, sind begehrterungsfähig und bereit, Filialverantwortung zu übernehmen

Unser Angebot

- Auf Grund unserer starken Expansion bieten wir Ihnen ausgezeichnete Karriereperspektiven in Deutschland und Europa
- Alle führenden Positionen in den Bereichen Einkauf, Organisation, IT, Verwaltung, Verkauf und Expansion werden aus dem Kreis unserer Nachwuchs-Führungskräfte besetzt
- Frühzeitige Verantwortungsübernahme und unternehmerische Freiräume
- Von Anfang an ein hohes Gehalt und einen attraktiven Firmenwagen, der Sie auch privat, innerhalb Deutschlands kostenlos, nutzen können

Interesse geweckt?
Dann werden Sie uns bitte Ihre vollständigen und ausgefüllten Bewerbungsunterlagen mit Lichtbild und Lebenslauf zum Lebenslauf

LIDL Vertriebs-GmbH & Co. KG
Sekundär Vertriebsweg
Marktstraße 105
16279 Großbeeren

LIDL Vertriebs-GmbH & Co. KG
Sekundär Vertriebsweg
Am Gohlitz 1
16766 Krausnick

www.lidl.de

jobs.org@lidl.de



Unitechnik
Automatisierungs GmbH

[Redacted content]

DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Production Planning Et Control Officer (m/w): PersonnelConsultants HR GmbH	Hamburg	14571
Regional Portfolio Et Service Planning Manager/in: PersonnelConsultants HR GmbH	Hamburg	14565
Ingenieure für Systemdefinition (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	14312
Technisches Controlling im Flugzeugbau: PersonnelConsultants HR GmbH	Hamburg	14282
Ingenieure – System Development (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Hamburg	12514
Manager of Consultant Relations Legal (m/w): Hays AG	Hessen	14775
Ingenieur Bereich Automotive (m/w): IKS Ingenieur Konstruktions Service GmbH	Hessen	14711
Junior Consultant/Young Professional SAP (m/w): iuvatec GmbH	Hessen	14643
Dipl.-Ing. (Uni) Elektrotechnik/Nachrichtentechnik (m/w): Bundesnachrichtendienst	Hessen	14243
Vertriebsmitarbeiter Mikrosystemtechnik (m/w): HNP Mikrosysteme GmbH	Mecklenburg-V.	14710
Projektingenieure Verfahrenstechnik: GMK	Mecklenburg-V.	14525



connecticum 2007
5. Internationale Firmenkontaktmesse Berlin
24.-26.4.2007 | www.connecticum.de/check-in

Jetzt
 Infopaket zur
 connecticum
 kostenlos
 anfordern!

Projektingenieure Maschinenbau/Anlagenbau: GMK	Mecklenburg-V.	14524
Projektingenieure Elektrotechnik/Energietechnik: GMK	Mecklenburg-V.	14523
Technische Redakteure und Illustratoren (m/w): AEROTEC Engineering GmbH	Mecklenburg-V., HH	11902
Konstrukteur (w/m): CEMAG Anlagenbau GmbH	NI, ST	14259
Fachingenieur (m/w) Arbeitssicherheit: Salzgitter Flachstahl GmbH	Niedersachsen	14630
Betriebsingenieur (m/w) Produktion/Logistik: Salzgitter Flachstahl GmbH	Niedersachsen	14622
Betriebsingenieur (m/w) Salzsäure-Regeneration: Salzgitter Flachstahl GmbH	Niedersachsen	13244
Vertriebsmitarbeiter (m/w): Stryker Leibinger GmbH Et Co. KG	Niedersachsen, NW	14977
Biologin/Biologe Fachrichtung Zytogenetik: PersonnelConsultants HR GmbH	Niedersachsen, NW	14653
Teamleiter/in Wohnungsprivatisierung: PATRIZIA Immobilien AG	Nordrhein-Westfalen	14989
Customer Service Teamleiterfunktion: Stryker Leibinger GmbH Et Co. KG	Nordrhein-Westfalen	14976
Konstruktionsingenieur, Gas Turbines Et Energy (m/w): ATENA Engineering GmbH	Nordrhein-Westfalen	14880
Manufacturing Support, Gas Turbines Et Energy: ATENA Engineering GmbH	Nordrhein-Westfalen	14878
Teamleiter für den Bereich Gas Turbines Et Energy (m/w): ATENA Engineering GmbH	Nordrhein-Westfalen	14876
Verkehrs- und Telematikingenieure w/m: TÜV Rheinland Kraftfahrt GmbH	Nordrhein-Westfalen	14453
Eisenbahningenieure w/m: TÜV Rheinland Kraftfahrt GmbH	Nordrhein-Westfalen	14451

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil

connecticum fragt:

► Inwieweit ist die Hochschule der Bewerber bei der Personalauswahl von Bedeutung?

► Der „gute Ruf“ einer Hochschule kann bei der Bewerberauswahl ein Kriterium sein, wobei er allerdings einen eher mäßigen Abschluss sicher nicht wett machen kann. Hat ein Unternehmen mit Absolventen einer bestimmten Hochschule gute Erfahrungen gemacht oder bietet die Hochschule interessante Studienrichtungen/-abschlüsse passend zur Ausrichtung des Unternehmens an, steigen die Chancen für entsprechende Bewerber.

Nadine Klein,
 Bewerbungstrainerin,
 Inhaberin einer Nachhilfschule,
www.diebewerbungshelfer.de,
www.back2school.de

► Aus meiner Sicht hat die Hochschule der Bewerber eine nachrangige und damit geringe Bedeutung.

Dr. Matthias Zünkler,
 Studienleitung, International
 Business School Lippstadt,
www.ibs-lippstadt.de

► Ein guter oder überdurchschnittlicher Hochschulabschluss hat einen hohen Stellenwert.

Bernd Rauschenberg, Personal,
 Hamburg Tourismus GmbH,
www.hamburg-tourismus.de



EDAG ist der weltweit größte, unabhängige Engineering-Partner der Fahrzeugindustrie.

Unsere Mission: Die Entwicklung fertigungsoptimierter Konzepte und Lösungen für die Mobilitätsbedürfnisse der Zukunft. Dabei übernehmen wir Verantwortung für das Ganze: Von der Gesamtfahrzeugentwicklung bis zum Anlagen-Engineering und Anlagenbau.

Unser Markenzeichen: Die vernetzte Entwicklung von Produkt und Produktion. Diesem Anspruch fühlen sich unsere 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an weltweit 33 Standorten verpflichtet, um technisch und wirtschaftlich erfolgreiche Produkte für unsere namhaften Kunden aus der Automotive- und Luftfahrtindustrie zu entwickeln.

EDAG - Creating Motion



Für das weitere strategische Wachstum des EDAG-Konzerns suchen wir Hochschulabsolventen/-innen, die mit uns bestehende und zukünftige Geschäftsfelder weiter ausbauen und gestalten möchten. Wir bieten Ihnen die Chance für Ihre persönliche Karriereentwicklung.

Konstruktion - Fahrzeugentwicklung
Simulation - Fahrzeug-/ Anlagenentwicklung
Elektrik/Elektronik - Fahrzeugentwicklung

On the Job. Gleich Verantwortung übernehmen und mitgestalten. Erfahrene EDAG Mitarbeiter/-innen geben Ihnen Support, wann immer Sie Unterstützung benötigen.

Routine, nein Danke. Wir fördern Eigenständigkeit, innovative Ideen, fachübergreifende Teamarbeit und den Blick für das Ganze.

Vielfalt erleben. Projektarbeit mit internationalen Kunden aus der Automobil- und Luftfahrtindustrie. An einem der internationalen 33 EDAG Standorte auf fünf Kontinenten.

Wide Open. Fach- oder Führungskarriere? National oder international? Jede Karriere ist anders. Wir begleiten und beraten Sie bei Ihrer persönlichen Entwicklung im EDAG-Konzern.

Ready? Sind Sie bereit für den Einstieg bei einem der führenden Unternehmen der internationalen Fahrzeugindustrie?

Dann sollten wir uns kennenlernen. Senden Sie uns bitte Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe der Kenn-Nr. 792 – auch gerne per Mail – zu.

EDAG Engineering + Design AG - Personalmarketing -
 Reesbergstraße 1 - 36039 Fulda - personalmarketing@edag.de

www.edag.com

connecticum fragt:

► Inwieweit ist die Hochschule der Bewerber bei der Personalauswahl von Bedeutung?

» Die Gewichtung, wie bedeutend die Hochschule des Bewerbers ist, ist sicherlich abhängig vom Studiengang. Es gibt Branchen, bei denen sehr viel Wert darauf gelegt wird und andere, bei denen eine bekannte Hochschule zwar positiv auffällt, aber letztendlich nicht den Ausschlag gibt. In erster Linie sind sicher Erfahrungen wichtig, die ein Bewerber mitbringt und sich z.B. bei Nebentätigkeiten während seines Studiums aneignen konnte. Denn das entscheidet darüber, mit welchem Kenntnisstand er im Unternehmen startet und wie schnell sich ein neuer Mitarbeiter vermutlich gewinnbringend für das Team einbringen wird.

Anja Ranft, Operations & HR, Berner & Mattner Systemtechnik GmbH, www.berner-mattner.de

» Dazu gibt es keine klare Antwort. Wir verschaffen uns einen Überblick über die Qualität der Hochschulen, indem wir intensive Hochschulkontakte pflegen und uns über die aktuellen Ergebnisse der Hochschulrankings informieren. Letztere sollten aber nicht überbewertet werden. Viel wichtiger sind die Fächerkombinationen im Hauptstudium. Da wir als Leistungselektronik-Hersteller in einem Nischenmarkt tätig sind, legen wir Wert auf Kenntnisse im Bereich Energie- oder Automatisierungstechnik. Entscheidend für eine Einstellung ist letztlich der Gesamteindruck des Bewerbers. Fachliche Lücken oder durchschnittliche Noten können durch überzeugende Persönlichkeit, Begeisterungsfähigkeit und Engagement ausgeglichen werden.

Sonja Sporrer, Talente, Semikron International GmbH, www.semikron.com

» Keine Bedeutung. Angela Werbik, Geschäftsführung, ZSI Zert+Scheid Ing. mbH, www.zsi.de

DIREKTEINSTIEG	Ort	JobNr.
Eisenbahningeniure (m/w), TÜV Rheinland Kraftfahrt GmbH	Nordrhein-Westfalen	14451
Ausbilder (m/w) für den Bereich Aus- und Weiterbildung, Benteler Stahl/Rohr GmbH	Nordrhein-Westfalen	14428
Junior-Sales-Manager/innen: EUROFORUM Deutschland GmbH	Nordrhein-Westfalen	14049
Sales Support Engineer (m/w): adesso AG	Nordrhein-Westfalen	13950
Content Management Engineer (m/w): adesso AG	Nordrhein-Westfalen	13548
Junior-Marketing-Manager/in: EUROFORUM Deutschland GmbH	Nordrhein-Westfalen	13424
(Junior-)Konferenz-Manager/in: EUROFORUM Deutschland GmbH	Nordrhein-Westfalen	13422
Diplom-Ingenieur Verfahrenstechnik (m/w): FERCHAU Engineering GmbH	Sachsen	14717
Projektmanager (m/w) im internationalen Großanlagenbau: Chemieanlagenbau Chemnitz GmbH	Sachsen	14708
Ingenieur (m/w) für die Prozessleittechnik: Chemieanlagenbau Chemnitz GmbH	Sachsen	14707
Werkstoffingenieur (m/w): Chemieanlagenbau Chemnitz GmbH	Sachsen	14706
Yield Engineer (w/m): AMTC – Advanced Mask Technology Center GmbH & Co. KG	Sachsen	14690
Process Engineer (w/m) Cleaning Specialist: AMTC GmbH & Co. KG	Sachsen	14689

Projektleiter (m/w): VON ARDENNE Anlagentechnik GmbH	Sachsen	14681
Projektingenieure Elektrische Ausrüstung (m/w): VON ARDENNE Anlagentechnik GmbH	Sachsen	14492
Projektingenieure Technologie: VON ARDENNE Anlagentechnik GmbH	Sachsen	14095
Process Control Engineer (m/f): AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	13930
Product Engineer (m/f): AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	13929
Specialist for Materials Characterization/Simulation: AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	13927
Process Engineer Etch FEoL (m/f): AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	13923
Data Warehouse Analyst: sprd.net AG	Sachsen	13578
Qualitätsmanager/in eCommerce Plattform: sprd.net AG	Sachsen	13288
Product Manager/in IT: sprd.net AG	Sachsen	13287
Assistent/in Systemadministrator: sprd.net AG	Sachsen	13159
Fertigungsingenieur/Manufacturing Engineer (m/w): AMD Saxony LLC & Co. KG	Sachsen	12156

Dipl.-Ing. (m/w) Masch.bau, Werkstoff-, Fügetechnik: TÜV Rheinland Industrie Service GmbH	Sachsen-Anhalt	14709
Account Manager (m/w) im telefonischen Direktvertrieb: Dell GmbH	Sachsen-Anhalt	13755
Personalassistent (w/m): Vestas Central Europe	Schleswig-Holstein	14902
Controller (w/m): Vestas Central Europe	Schleswig-Holstein	14881
Ingenieur für mechanische Komponenten (w/m): Vestas Central Europe	Schleswig-Holstein	14843
Ingenieur für elektrotechnische Komponenten (w/m): Vestas Central Europe	Schleswig-Holstein	14842
Teamleiter Demand Planning: Stryker Osteosynthesis	Schleswig-Holstein	14610
Projektingenieure Industrial Engineering: Stryker Osteosynthesis	Schleswig-Holstein	14145
Ingenieur für Fertigungs-/Bearbeitungstechnologien (m/w): SCHOTT Lithotec AG	Thüringen	14651
Leiter Reinigungstechnologie (m/w): SCHOTT Lithotec AG	Thüringen	14649
Leiter/in Versorgungs- und Medientechnik: SCHOTT Solar GmbH, Betriebsstätte Jena	Thüringen	14648
Prozessingenieur Strukturierung (m/w): SCHOTT Solar GmbH, Betriebsstätte Jena	Thüringen	14647
Nachwuchskraft Einkäufer IT: SCHOTT AG, Operativer Einkauf Jena	Thüringen	14646
Referent Regelungstechnik: SCHOTT Displayglas Jena GmbH	Thüringen	14645
Prozessingenieur Wafer, SCHOTT Lithotec AG	Thüringen	13464

Die JobNr. führt unter www.connecticum.de zum aktuellen und ausführlichen Job-Profil



connecticum 2007

5. Internationale Firmenkontaktmesse Berlin

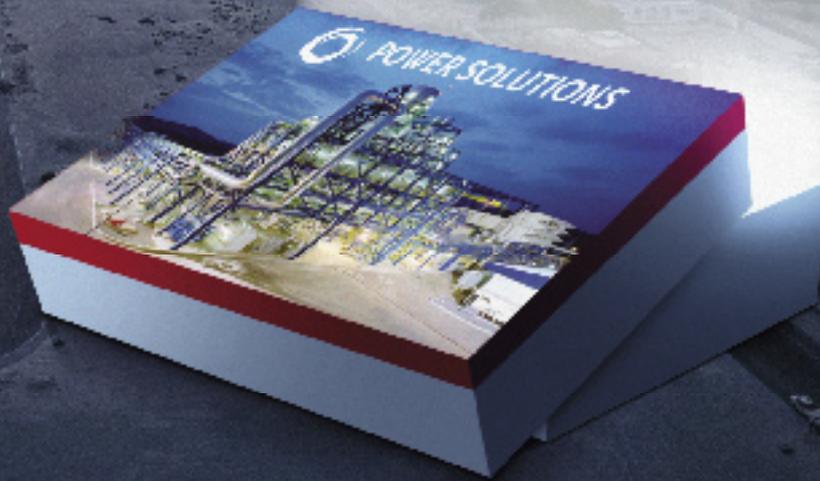
24. bis 26. April 2007

www.connecticum.de/check-in

Praktika | Bachelor-/Master-/Diplomarbeiten | Trainee Stellen | Direkteinstieg
Diese und weitere Angebote finden Sie täglich aktuell unter www.connecticum.de/Stellenmarkt

connecticum
Stellenmarkt

DISCOVER A WORLD OF EXTRAORDINARY PROJECTS.



[Redacted text]

[Redacted text]

[Redacted text]



ALSTOM
[Redacted text]

connecticum 2007

5. Internationale Firmenkontakttmesse Berlin
24.–26. April 2007 · www.connecticum.de



240 Arbeitgeber, 18.000 Stellenangebote

Vorschau und Tipps für Deutschlands besucherstarke Firmenkontakttmesse:
die connecticum 2007 in Berlin



connecticum 2006

Foto: kam

In diesem Jahr findet die connecticum vom 24. bis zum 26. April statt. Sie ist Deutschlands große Karriere- und Recruiting-Veranstaltung für junge und angehende Ingenieure, Informatiker und Wirtschaftswissenschaftler.

240 renommierte Unternehmen aus Deutschland und Europa werden sich verteilt über drei Tage, mit Messeständen, Talking-Points und Firmenvorträgen dem akademischen Nachwuchs präsentieren. Im Gepäck haben sie rund 18.000 Stellenangebote für Praktika, studentische Jobs, Bachelor-/Master-/Diplomarbeiten, Trainee Stellen und den Direkteinstieg. Eingeladen sind alle Studenten, Absolventen und Junior Professionals aus dem In- und Ausland. Der Eintritt ist frei.

Auf der connecticum erhalten sowohl Studenten im Grund- und Hauptstudium und examensnahe Studenten als auch Absolventen und Junior Professionals wichtige Informationen für die

weitere Planung von Studium, Beruf und Karriere aus erster Hand. In persönlichen Gesprächen geben die Personalverantwortlichen und Vertreter aus Fachabteilungen gern einen Überblick zu Unternehmenskulturen, Berufsbildern in der Praxis, aktuellen Beschäftigungsmöglichkeiten und künftigen Anforderungsprofilen.

Die Besucher können die für sie wichtigen Fragen im direkten Gespräch mit

den Unternehmensvertretern in einer ungezwungenen Atmosphäre klären. Dabei werden von den Besuchern ganz unterschiedliche Ziele verfolgt, z.B.:

1.) gezielte Kontaktaufnahme mit dem Wunscharbeitgeber für ein Praktikum, eine Abschlussarbeit oder den Berufseinstieg.

2.) ein erstes Bild über die späteren Möglichkeiten machen: Potentielle Arbeitgeber und deren Anforderungen an

Bewerber kennenlernen. Rechtzeitig Fragen zu gewünschtem Studienabschluss, Schwerpunktwahl, Auslandsaufenthalt, Fremdsprachenkenntnissen, Praktika und Bachelor-/Diplomarbeit stellen. Damit kann die eigene Entscheidungsgrundlage für den zukünftigen Weg und die Studienplanung verbessert werden.

3.) im Gespräch mit Unternehmensvertretern das eigene Auftreten testen und einen Einblick in die unterschiedlichen Unternehmenskulturen gewinnen.

4.) Kontakte knüpfen, auf die man sich auch später berufen kann.

Workshops und Fachvorträge im Begleitprogramm bieten zusätzlich Informationen zu aktuellen Karrierethemen. Im Begleitprogramm der connecticum 2007 finden am 24. April das Osteuropa-Forum, am 25. April der Asien-Kongress und am 26. April die Trainee-World statt. Im Vergleich zur connecticum 2006 ist die Zahl der teilnehmenden Unternehmen um 50% gestiegen.

16.000 Studenten und Absolventen besuchten die connecticum 2006. Die Besucher kamen überwiegend von den folgenden 44 Hochschulen:

TU Berlin	TU Breslau (PL)	Uni Greifswald	Uni Potsdam
TFH Berlin	TU Chemnitz	TU Ilmenau	FH Potsdam
FHTW Berlin	TU Cottbus	Uni Jena	Uni Rostock
FHW Berlin	HTW Dresden	FH Jena	TU Stettin (PL)
FU Berlin	TU Dresden	Uni Magdeburg	FH Stendal
HU Berlin	FH Eberswalde	FH Merseburg	FH Stralsund
ESCP-EAP Berlin	Uni Erfurt	FH Mittweida	CTU Prag (CZ)
FHVR Berlin	TU Freiberg	FH Lausitz	TFH Wildau
Europa-Uni FFO	Uni Hannover	HTWK Leipzig	FH Wismar
FH Brandenburg	Uni Halle-Witt.	HHL Leipzig	FH Zittau/G.
TU Braunschweig	TU Hamburg-H.	Uni Leipzig	FH Zwickau

Besuchen Sie die beliebtesten Arbeitgeber auf Deutschlands großer Karriere- und Recruiting-Veranstaltung für Ingenieure, Informatiker und Wirtschaftswissenschaftler!

Praktika | Bachelor-/Master-/Diplomarbeiten | Trainee Stellen | Direkteinstieg

Um allen Messebesuchern die Gelegenheit zu geben, so viele Firmen wie möglich kennen zu lernen, wird die Messe erstmalig an drei Tagen veranstaltet. Die komplette Ausstellerübersicht, alle Firmenprofile und Kontaktadressen, die Firmenvorträge und das Begleitprogramm sind ab 19.03.07 online auf www.connecticum.de abrufbar.

Tipp: Das Besucher-Infopaket zur connecticum 2007 kostenlos anfordern unter: www.connecticum.de/check-in

Face-to-Face wird bedeutsamer:

Große Face-To-Face-Veranstaltungen wie die connecticum werden im Zeitalter von Online-Bewerbungsformularen zunehmend bedeutsamer, sowohl für Bewerber als auch für die Vertreter und Entscheider aus den Fach- und Personalabteilungen der Unternehmen. Die Firmenvorteiler gewinnen hierbei einen guten Überblick über die Erwartungen und Qualifikationsprofile des aktuellen akademischen Nachwuchses. Nicht zuletzt dienen die Gespräche den Personalverantwortlichen zum Knüpfen von Kontakten mit gut ausgebildeten und motivierten Nachwuchsführungskräften. Die Besucher erhalten einen guten Überblick über aktuelle und künftige Anforderungen. Die eigene Studien- und Berufsplanung kann überprüft und ggf. frühzeitig neu justiert und optimiert werden. Die Studenten und Absolventen erfahren so viel mehr, als sie in Stellenangeboten finden können.

Die connecticum ist eine der wenigen Gelegenheiten in Deutschland, die Ansprechpartner der beliebtesten und erfolgreichsten Unternehmen mal persönlich kennen zu lernen und mit ihnen direkt ins Gespräch zu kommen. Im vergangenen Jahr besuchten 16.000 Gäste die connecticum, um sich an den Messeständen und Talking-Points Auskünfte zu holen und Firmenvorträgen beizuwohnen. Als Tipp für die Besucher wurden zur letztjährigen connecticum den Unternehmensvertretern drei klassische Fragen zur Messevorbereitung gestellt:

Sollten die Besucher einer Firmenkontaktmesse ihre Bewerbungsunterlagen mitbringen?

Nina Schumann, RWE AG: „Grundsätzlich können die Besucher ihre Unterlagen sehr gerne mitbringen. Sie stellen eine gute Basis für die Gespräche auf der Messe dar. Das Unternehmen kann diese dann bei Interesse mitnehmen.“

Anke Balkenhol, Texas Instruments: „Die Besucher können uns gerne ihre Bewerbungsunterlagen mitbringen oder die Bewerbungsunterlagen nach der Messe, mit einem Anschreiben, das sich auf das auf der Messe geführte Gespräch bezieht, zuschicken.“

Holger Huff, Deutsche Bahn AG: „Ein Bewerber, der sich nur oberflächlich über Unternehmen informieren möchte und kein Praktikum, Diplomarbeit oder Trainee-Einstieg sucht, muss nicht zwingend Bewerbungsunterlagen bei sich haben. Die Bewertung und Einschätzung des Messebesuchers fällt aber mit vollständigen Unterlagen einfacher.“

Aldona Kihl, Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG: „Selbstverständlich kann ein aktueller Lebenslauf als Gesprächsgrundlage nützlich sein. Eine Bewerbung sollte aber erst dann erfolgen, wenn sich der Bewerber intensiv über die möglichen Einstiegspositionen informiert hat.“

Was gehört zu einem gut vorbereiteten Besucher einer Firmenkontaktmesse?

Katrin Seib, AMD: „Der Besucher sollte sich im Klaren sein, für welche Positionen im Unternehmen er sich interessiert. Gewisse Vorkenntnisse über ein Unternehmen sollten auch vorhanden sein, genaue Fragen können dann auf der Messe geklärt werden.“

Alexandra Hövel, Deloitte: „Gut vorbereitet ist ein Bewerber, der sich bereits im Vorfeld über das Unternehmen informiert hat, an dessen Stand er sich gern persönlich vorstellen möchte. Das signalisiert dem Gesprächspartner ernsthaftes Interesse. Dagegen sammelt man mit der Frage ‚Was kann man denn bei Ihnen machen?‘ keine Pluspunkte.“

Jessica Thiel, IBM Deutschland GmbH: „Wer ernsthaft an einem Job bei IBM interessiert ist, sollte sich gründlich über das Unternehmen informieren. Noch immer denken viele, IBM produziere nur Hardware. Dabei macht die IBM rund zwei Drittel ihres Umsatzes mit Software und Services. Der Bewerber muss außerdem mit konkreten Vorstellungen zur Messe gehen: Sucht er den Direkteinstieg? Oder ein Praktikum? Und in welchem Bereich? Nur wenn der Bewerber diese Fragen im Vorfeld beantwortet, können die Personalverantwortlichen vor Ort gut beraten und das richtige Tätigkeitsfeld für ihn finden“

Aussteller der connecticum 2007

Stand: Redaktionschluss · Alle Aussteller und Firmenprofile ab 19.03.07 unter www.connecticum.de



✓ Checkliste zum Besuch der connecticum

Vor der Messe:

- Infopaket zur connecticum mit allen Terminen und Firmenprofilen kostenlos anfordern unter www.connecticum.de/check-in. Zusätzlich erhält man mit dem Messe-Infoservice per E-Mail stets die aktuellsten Infos über neue Firmen, Termine und Stellenangebote. So sind Sie immer optimal informiert!
- Einige CareerServices der Hochschulen bieten Vorbereitungsseminare für die connecticum an. Fragen Sie in Ihrer Hochschule nach!
- Die Website www.connecticum.de checken. Dort werden ab 19. März alle Aussteller und Vortragstermine veröffentlicht. Oder Infoservice abonnieren.
- Agenda für die Messetage zusammenstellen:
 1. Firmenprofile und Websites der ausgewählten Unternehmen anschauen
 2. Welche Unternehmen und Firmenvorträge besuche ich an welchem Tag?
 3. Welche Vorträge im Begleitprogramm will ich nicht verpassen?
 4. Tipp: Planen Sie Erholungspausen ein!
- Lebenslauf oder Kurzprofil erstellen/aktualisieren
- Ein paar kurze Sätze zu sich selbst vorformulieren: Wer bin ich? Was will ich? Wohin will ich? So können die Firmenvertreter Sie besser & individuell beraten.
- Kleidung vorbereiten: Angesagt ist gepflegte Kleidung, in der Sie sich aber auch wohl und sicher fühlen. Ein gepflegtes Äußeres kommt immer gut an und zeugt von Respekt dem Gesprächspartner gegenüber.

Auf der Messe

- Rechtzeitig ankommen, Stau und Zugverspätungen einplanen.
- Garderobenservice für Jacken/Taschen nutzen und nur das Nötige mitnehmen.
- Zum Warm-Up: Einen Rundgang durch die Messehallen machen.
- Am Messestand: Mit einer kurzen persönlichen Vorstellung starten und dann offene und ehrliche Fragen stellen. So kann der Ansprechpartner gezielt antworten. Signalisieren Sie, dass Sie sich über das Unternehmen informiert haben.
- Gespräch nicht mit dem Mitnehmen von Giveaways beenden (das kann einen guten Eindruck zerstören). Nehmen Sie Giveaways lieber am Ende der Messe in einer Extra-Tour mit.
- Wichtig: Nach jedem Gespräch unbedingt Stichworte zu Ablauf, Ansprechpartner und Kontakt (z.B. auf der Visitenkarte des Ansprechpartners) notieren. Später ist es häufig schwer, sich an einzelne Gesprächsinhalte zu erinnern.
- Pausen nicht vergessen. Dafür bietet sich die Cafeteria auf der Messe an.
- Tagesabschlussrunde machen: Wo mittags lange Schlange waren, hat man abends vielleicht mehr Zeit.
- Messe-Fragebogen ausfüllen und am connecticum-Stand abgeben, das hilft connecticum, die Qualität der Messe zu überprüfen und weiter zu steigern.

Nach der Messe:

- Unterteilen Sie die gewonnenen Kontakte in: für jetzt und für später.
- Reflektieren Sie die Ergebnisse der Gespräche: Sowohl über das Unternehmen als auch über sich selbst. Seien Sie ruhig kritisch, daraus können Sie lernen.
- Bedanken Sie sich per E-Mail bei Ihren Ansprechpartnern für das gute Gespräch. Eventuell können Sie darauf hinweisen, dass eine Bewerbung später erfolgt.
- Bewerben Sie sich mit Bezug auf das Gespräch auf der connecticum 2007.
- Sofern Ihnen die connecticum 2007 gefallen hat, notieren Sie den Termin der connecticum 2008 für einen nächsten Karriereschritt.



connecticum 2006

Foto: kam

Sehna Özden, Ernst & Young AG: „Ein gut vorbereiteter Besucher einer Firmenkontaktmesse sollte sich vor dem Besuch bereits über die Firmen, die ihn besonders interessieren, erkundigt haben – zumindest die Website angesehen haben, wäre von Vorteil. Wenn ein Bewerber an unseren Stand kommt und nicht weiß, was unser Dienstleistungsangebot ist, jedoch unbedingt bei uns den Berufseinstieg sucht, gibt dies einen weniger professionellen Eindruck über den Bewerber wieder.“

Katrin Grewe, Spreadshirt: „Um bei einer Firmenkontaktmesse schnell auf wesentliche Themen eingehen zu können, sollten sich die Bewerber im Vorfeld ein Bild von unserem Unternehmen gemacht haben (einfach mal googeln!). Wir erwarten von Bewerbern, dass sie sich mit unserem Unternehmen auseinandergesetzt haben und sich mit uns identifizieren.“

Stichwort „Kleiderordnung“: Worauf legen Unternehmensvertreter beim Äußeren eines Bewerbers Wert?

Anja Reichardt, Lufthansa Technik AG: „Der Bewerber sollte so zum Stand kommen, wie er auch beim Arbeitsplatz oder bei einem offiziellen Bewerbungsgespräch erscheinen würde.“

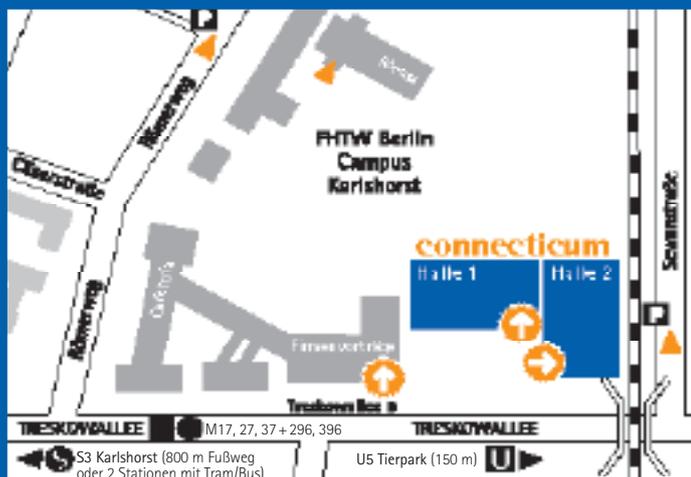
Miriam Eger, Deutsche Bank AG: „Unsere Erwartungen an das Äußere eines Bewerbers hängen vom jeweiligen Anlass ab. Auf einer Messe erwarten wir nicht unbedingt, dass die Bewerber im Business Outfit erscheinen. Zu einem Interview hingegen sollten die Bewerber – als angemessenes Äußeres – einen Anzug tragen.“

Johanna Motzko, Thomas Cook AG: „Mit Stil zum Ziel: Das muss nicht unbedingt heißen, dass die Bewerber im Kostüm oder Dreiteiler erscheinen. Gepflegtes Äußeres ist jedoch ein Muss. Am Wichtigsten ist es, dass Sie sich persönlich wohl fühlen und sich nicht verkleidet vorkommen, damit die Bewerber authentisch wirken.“

Editha Schölermann, Jungheinrich AG: „Die Kleiderordnung spielt für uns im Fall von Interessenten auf einer Firmenkontaktmesse eine zweitrangige Rolle. Viel wichtiger ist uns, dass der Interessent authentisch auftritt, interessiert und motiviert an uns herantritt und in seiner Art überzeugt.“

Hier noch ein letzter Tipp: Das Infopaket für Besucher kann kostenfrei angefordert werden unter: www.connecticum.de/check-in

Lageplan der connecticum 2007



Termin und Ort

24.-26. April 2007, 10.00 - 16.30 Uhr
Campushallen I und II
Campus der FHTW Berlin
Treskowallee 8, 10318 Berlin

Öffentliche Verkehrsmittel

U5 Tierpark, S3 Karlshorst,
Tram M17, 27, 37 + Bus 296, 396
Station: Treskowallee/FHTW

Begleitprogramm

24.04. Osteuropa-Forum
25.04. Asien-Kongress
26.04. Trainee-World

Eintritt frei!

Keine Anmeldung erforderlich.
Für alle Studiengänge und für alle Semester.
Besucher-Hotline (030) 859 568 568
messe@connecticum.de
www.connecticum.de



www.connecticum.de/check-in

Traineeprogramme: Informieren, Entscheiden und Vorbereiten

Traineeprogramme oder andere Formen des strukturierten, betreuten Berufseinstiegs bieten eine hervorragende Möglichkeit für einen optimalen Start ins Berufsleben. Ziele der Programme sind die Vermittlung unternehmensspezifischer Fachkenntnisse und die Stärkung sozialer Kompetenzen. Häufig dienen die Programme nicht nur zur Einarbeitung, sondern sind auch der Beginn einer steilen Karriere. Die Unternehmen stellen zu Recht hohe Anforderungen an die Bewerber, denn sie investieren viel Mühe, Zeit und finanzielle Mittel in diese Entwick-

lungsprogramme für ihre künftigen Führungskräfte. Es ist für Studierende daher empfehlenswert, sich frühzeitig zu informieren, eine enge Auswahl zu treffen und sich gut auf die Anforderungen vorzubereiten.

Die Redaktion vom CampusAnzeiger befragt Personalverantwortliche von renommierten Unternehmen aus verschiedenen Branchen zu ihren nationalen und internationalen Einstiegsprogrammen. Allen Unternehmen werden die gleichen Fragen gestellt, um den Lesern die Übersicht zu erleichtern.

Robert Bosch GmbH

Ein internationaler Einstieg

CAB: Wie ist die genaue Bezeichnung Ihres Programms?

Das Bosch-Traineeprogramm.

CAB: Wie ist Ihr Einstiegsprogramm konzipiert?

Das Bosch-Traineeprogramm ist ein viel versprechender Start in eine gewinnbringende Zukunft und für einen erfolgreichen internationalen Aufstieg bei Bosch. Das Programm richtet sich an Hochschulabsolventen (FH/Uni/Promotion), die einen Einstieg in die Führungslaufbahn in einem innovativen und internationalen Umfeld suchen. Die Flexibilität des Programms ermöglicht, dass es „maßgeschneidert“ den Bedürfnissen des Trainees und dem Unternehmen angepasst wird. Der Einstieg in unser Programm ist jederzeit möglich, der Arbeitsvertrag ist von Anfang an unbefristet. Entsprechend der besonderen Stärken und Interessen besteht die Möglichkeit, sich bei dem Programm für einen Funktionsschwerpunkt seiner Wahl zu entscheiden. Folgende Wege können dabei eingeschlagen werden: Controlling/Logistik, Einkauf, Fertigung, Forschung und Entwicklung, Informationstechnik, Marketing/Vertrieb, Personal und Technischer Vertrieb.

Das Programm ist auf 18 bis 24 Monate ausgerichtet. In diesem Zeitraum werden vier bis sechs Abteilungen durchlaufen, um die verschiedenen Funktions- und Geschäftsbereiche an Standorten im In- und Ausland kennen zu lernen. Eine Station führt ins Ausland. Die Gestaltung des Traineeprogramms erfolgt zusammen mit dem persönlichen Mentor, der eine leitende Funktion bei Bosch inne hat und dabei unterstützt, individuelle Interessen mit den Bedürfnissen des Unternehmens optimal abzustimmen. In den einzelnen Stationen übernimmt der Trainee anspruchsvolle Aufgaben „on the Job“ im Projekt- und Tagesgeschäft. Dabei hat der Trainee viel Freiraum, seine eigene Kreativität und seine Ideen mit einzubringen und so die Produkte und Services von morgen mit zu gestalten. Durch regelmäßige Feedbacks wird der Trainee in seiner persönlichen Entwicklung unterstützt. Er besucht traineespezifische Veranstaltungen und bekommt ein individuelles Seminar- und Sprachkursbudget zur Verfügung gestellt.

CAB: Welche Anforderungen sollte ich als Bewerber erfüllen?

Von den Top-Absolventen erwarten wir Pioniergeist und unternehmerisches Denken. Wer bei Bosch in die Führungslaufbahn möchte, muss Verantwortung übernehmen und bereit sein, selbstständig, d.h. ohne ständige Anstöße von außen, seinen Aufgabenbereich voranzutreiben. Der Lebenslauf sollte erste Auslandserfahrung (i.d.R. mindestens sechs Monate) mittels Praktika oder Studium aufweisen. Ein überdurchschnittlicher Studienabschluss sowie Mobilität und Flexibilität sind erwünscht. Darüber hinaus ist uns Teamfähigkeit sehr wichtig sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, auch über Funktions- und Geschäftsbereichsgrenzen hinweg zusammenzuarbeiten und Unternehmensziele zu verfolgen.

CAB: Was sollte ich bei der Bewerbung beachten?

Oft scheitern Bewerbungen schon an der Aufmachung der Unterlagen. Die Unterlagen sollten sorgfältig zusammengestellt, vollständig und übersichtlich sein. Vor einem Vorstellungsgespräch sollten Sie sich Gedanken über Ihre beruflichen Vorstellungen und Ziele sowie über Ihre Stärken und Schwächen gemacht haben.

Versuchen Sie, sich schon während des Studiums durch Praktika einen ersten Eindruck vom Berufsalltag zu machen und Ihre eigenen Interessensgebiete kennen zu lernen. Bleiben Sie im Bewerbungsgespräch Sie selbst, nur so können beide Seiten sehen, ob sie zusammenpassen.

Das Auswahlverfahren für das Bosch-Traineeprogramm besteht aus der Prüfung der Bewerbungsunterlagen, einem eintägigen Bewerbervorauswahltag und ein bis zwei weiteren Vorstellungsgesprächen. Eine Bewerbung ist jederzeit möglich, denken Sie aber daran, dass ein Bewerbungsprozess immer etwas dauert. Wir empfehlen daher, dass Sie sich ca. drei bis sechs Monate vor dem gewünschten Einstiegstermin bewerben.

Die Fragen beantwortete:

Sabine Zahnert, Referentin in der Zentralabteilung Mitarbeiter, Personalmarketing und Nachwuchsprogramme Robert Bosch GmbH



BOSCH

Technik fürs Leben

FIRMENPROFIL

Viele kennen den Namen Bosch, aber was sich dahinter verbirgt, ist nicht jedem bekannt:

Die Bosch-Gruppe ist ein international führender Hersteller von Kraftfahrzeug- und Industrietechnik, Gebrauchsgütern sowie Gebäudetechnik und umfasst heute rund 280 Tochterunternehmen und mehr als 12.000 Bosch-Service-Betriebe in über 140 Ländern. Der Umsatz der Bosch-Gruppe erreichte im Jahr 2005 weltweit 41,5 Milliarden Euro. Ziele unserer Tätigkeit sind ein nachhaltiges Wachstum und die Sicherung der Unabhängigkeit.

Die Anteile der Robert Bosch GmbH liegen zu 92 Prozent bei der gemeinnützigen Robert Bosch Stiftung. 2005 standen der Bosch-Stiftung rund 55 Millionen Euro für gemeinnützige Projekte, wie zum Beispiel für Gesundheit, Völkerverständigung und Bildung, zur Verfügung. Die unternehmerische Gesellschafterfunktion wird von der Robert Bosch Industrietreuhand KG wahrgenommen.

Der Name Bosch steht für innovative und nutzbringende Produkte. Rund 2.800 Patentanmeldungen in 2005 zeigen dies. Wir setzen dabei auf unsere Kernkompetenzen in der Automobil- und Industrietechnik sowie auf Leistungen für den gewerblichen und privaten Gebrauch und sind dabei unter anderem in folgenden Arbeitsgebieten tätig: Kraftfahrzeugtechnik, Automationstechnik, Metalltechnik, Verpackungstechnik, Elektrowerkzeuge, Thermotechnik, Hausgeräte, Sicherheitssysteme.

Weitere Informationen finden Sie unter www.bosch.de.

Anzahl der Mitarbeiter:

251.000 weltweit, davon fast 141.000 außerhalb Deutschlands. In Deutschland planen wir für 2007 die Einstellung von 800 Hochschulabsolventen und Young Professionals.

Weitere Informationen und Anschriften für Bewerber:

Bei Bosch existiert eine dezentrale Stellenbesetzung. Das Einreichen mehrerer Bewerbungen parallel an verschiedenen Standorten ist somit möglich. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte den jeweilig genannten Ansprechpartner am gewünschten Standort. Ausnahme: Das Bosch-Traineeprogramm wird zentral koordiniert. Die Kontaktadresse für das Traineeprogramm lautet:
Robert Bosch GmbH
Zentralabteilung Mitarbeiter,
Personalmarketing und
Nachwuchsprogramme
Postfach 10 60 50
70049 Stuttgart

Ihre Ansprechpartnerin für das Traineeprogramm ist:
Frau Sabine Zahnert
Fon (+49 711) 811 72 00
E-Mail: Bosch.Trainee@de.bosch.com

Bitte schicken Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen an den angegebenen Ansprechpartner. Sie können Ihre Bewerbungen schriftlich oder über unser Online-Formular im Internet senden, wobei wir die Nutzung der Online-Bewerbungen empfehlen. Aktuelle Stellenangebote finden Sie unter: www.bosch-career.de.

Besuchen Sie die Robert Bosch GmbH am Donnerstag, den 26. April, auf der

connecticum 2007 · 24.-26. April
www.connecticum.de/check-in



Das NDR Lokstedt-Haus.

Foto: NDR

FIRMENPROFIL

Der NDR ist das führende Rundfunkunternehmen in Norddeutschland, das durch Erfolg und Qualität seiner Programme sowie durch sein kulturelles und soziales Engagement weit über sein Sendegebiet hinaus Bedeutung hat. Acht Radioprogramme und das NDR Fernsehen versorgen die Menschen in Niedersachsen, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg rund um die Uhr mit qualitativ anspruchsvollen Sendungen, geprägt von journalistischer Kompetenz und programmlicher Vielfalt.

Darüber hinaus ist der NDR mit Sendungen aus allen Programmsparten maßgeblich am ARD-Gemeinschaftsprogramm „Das Erste“ beteiligt. Der NDR beherbergt zudem mit „ARD-aktuell“ die wichtigste Gemeinschaftseinrichtung des Senderverbands – hier entstehen unter anderem „Tagesschau“ und „Tagesthemen“.

Um unserem hohen Anspruch gerecht zu werden, benötigt der NDR gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die insbesondere den Anforderungen schneller technischer und programmlicher Veränderungen im Medienbereich gerecht werden. Der NDR profitiert dabei von den Konzepten, die er in den vergangenen Jahren entwickelt und realisiert hat.

Im Bereich der Nachwuchsförderung hat der NDR seine Anstrengungen auf sehr hohem Niveau aufrecht erhalten. Junge Menschen werden im technisch-handwerklichen, im kaufmännischen und im journalistischen Bereich ausgebildet.

Anzahl der Mitarbeiter:

Der NDR beschäftigt 3.542 feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Standorte:

Der Sitz des NDR ist in Hamburg. In jedem seiner Staatsvertragsländer ist der NDR mit einem Landesfunkhaus vertreten. Dazu unterhält der NDR Studios und Korrespondentenbüros an zahlreichen Plätzen in Norddeutschland. Zusätzlich betreibt der NDR im Ausland die Fernsehstudios London, Singapur, Peking, Stockholm, Tokio und Washington, letzteres gemeinsam mit dem WDR. Im Hörfunk ist der NDR an denselben Korrespondentenplätzen vertreten und zusätzlich in Neu Delhi.

Weitere Informationen und Anschrift für Bewerber:

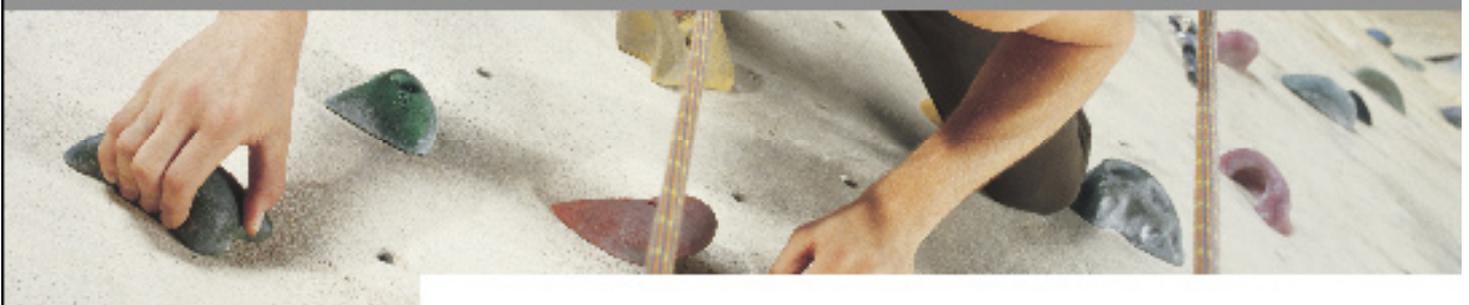
Als Ansprechpartnerin steht Ihnen Wiebke Hansel zur Verfügung unter:
Fon (040) 41 56-20 51
E-Mail: trainee-programm@ndr.de

Bitte bewerben Sie sich ausschließlich online über unsere Homepage: www.ndr.de.

Mobility Networks Logistics



„Wie kann eigentlich jeder seine **beste Technik** finden?“



Mobility Menschen denken weiter.

Mobility Menschen stellen heute die Fragen von morgen. Und arbeiten gemeinsam mit uns an der Technik der Zukunft. Wie zum Beispiel Abschwerfen tagelange wissenschaftlicher und informationstechnologischer Studiengänge, die mit Ihren innovativen Ideen die Welt von morgen mitgestalten. Begleiten Sie uns auf dem Weg zu einem internationalen Mobility- und Logistikunternehmen. Kommen Sie zu uns: www.mobility-logistics.com

eismann Tiefkühl-Heimservice GmbH & Co. KG

Einstiegsprogramm für kühle Köpfe

CAB: Wie ist die genaue Bezeichnung Ihres Programms?

Traineeprogramm - Vertrieb.

CAB: Wie ist Ihr Einstiegsprogramm konzipiert?

Bei eismann wird jedes Jahr eine Vielzahl von Führungspositionen im Bereich des Tiefkühl-Heimdienstes neu geschaffen. Um diese Stellen mit qualifiziertem Führungsnachwuchs besetzen zu können, bildet eismann bereits seit mehr als 20 Jahren erfolgreich junge Führungskräfte aus. Dabei hat eismann die Erfahrung gemacht, dass Nachwuchsführungskräfte aus den eigenen Reihen hervorragende Arbeit leisten und das Unternehmen voranbringen. Zudem bietet das Traineeprogramm die Möglichkeit, die Ausbildung optimal auf die im Anschluss folgenden Führungstätigkeiten auszurichten.

Kontinuierlich befinden sich bei eismann ca. 24 Trainees innerhalb der verschiedensten Phasen ihres Programms. Die Expansionspläne innerhalb Europas bieten weitere Perspektiven für qualifizierte und interessierte Absolventen.

Das 15-monatige Ausbildungsprogramm „on the Job“ erfolgt schwerpunktmäßig in unseren Vertriebsstationen sowie in unserer Zentrale in Mettmann. Während dieser Zeit haben die Trainees klar strukturierte Ausbildungsziele. Der Einsatz in den verschiedenen Vertriebsgebieten bietet zusätzliche Abwechslung.

In den ersten sieben Monaten steht die Praxis im Vordergrund des Traineeprogramms, d.h. die Begegnung mit dem Kunden. Zunächst werden die Trainees in Schulungen intensiv auf Ihre anschließende Tätigkeit vorbereitet und arbeiten dann im Tagesgeschäft bei der aktiven Neukundenwerbung mit. Im weiteren Verlauf lernen sie die Handelsvertreterstätigkeit in vollem Umfang kennen und betreuen einen festen Kundstamm, den sie stetig ausbauen.

In der anschließenden einmonatigen Zentralphase geht es in erster Linie um das Erleben aller Unternehmensbereiche und die theoretische Vertiefung der erworbenen Kenntnisse in den jeweiligen Fachabteilungen. Zusätzlich sollen die Trainees ihre Fähigkeiten durch die eigenverantwortliche Bearbeitung eines Projektes darstellen. In Zusammenarbeit mit einem Trainee-Kollegen bekommen sie die Möglichkeit, ein Vertriebsprojekt eigenständig zu bearbeiten und umzusetzen.

Während der letzten sieben Monate des Traineeprogramms durchlaufen die Trainees die so genannte Vertriebslei-



Statements von Teilnehmern des Traineeprogramms

„eismann ist ein Unternehmen, das sowohl im Inland als auch im Ausland immer weiter wächst und dadurch uns jungen Nachwuchskräften viele Türen öffnet. Man merkt einfach, dass sich was bewegt.“

Christoph W., 27 Jahre, Trainee

„eismann ermöglichte mir, mit Hilfe des Traineeprogramms rasch in eine verantwortungsvolle Führungsposition zu gelangen.“

Björn S., 30 Jahre, Regionaler Vertriebsleiter

„Gerade weil ich selbst die Arbeit eines Eismanns in der Praxis kennen gelernt habe, bin ich heute in der Lage, die Handelsvertreter meiner Niederlassung bestens auszubilden, zu betreuen und zu führen.“

Henrik M., 31 Jahre, Regionaler Vertriebsleiter

„Bei eismann werden Talente mit Teamgeist gefördert und die Menschen stehen im Vordergrund. Dadurch herrscht bei eismann ein sehr offener Umgang und ich fühle mich bei meiner Arbeit wohl.“

Thorsten F., 32 Jahre, Regionaler Vertriebsleiter-Assistent

FIRMENPROFIL

Im Direktvertrieb von Tiefkühlprodukten hat sich eismann mittlerweile auch international einen Namen gemacht. eismann beliefert mehr als 1,2 Millionen zufriedener Kunden mit Tiefkühlprodukten aus den Produktgruppen Eis, Backwaren, Obst, Gemüse, Fleisch, Fisch, Kartoffel- und Fertiggerichten. Dabei werden ständig Innovationen sowie landesspezifische Köstlichkeiten entwickelt.

Unseren internationalen Erfolg verdanken wir neben der exzellenten Produktqualität auch dem intelligenten Vertriebssystem und der individuellen Beratung unserer Eismänner.

Anzahl der Mitarbeiter:

Mit ca. 5.200 Mitarbeitern ist eismann in fast allen europäischen Ländern vertreten – und expandiert weiter.

Standorte:

Der Hauptsitz von eismann ist das nordrhein-westfälische Mettmann. Unsere Eismänner beliefern ihre Kunden deutschlandweit von 80 Vertriebsniederlassungen aus. In Europa kommen ca. 150 weitere Niederlassungen in Belgien, Frankreich, Spanien, Italien, Niederlande, Luxemburg, Schweiz und Österreich hinzu.

Weitere Informationen und

Anschrift für Bewerber:

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freut sich Melanie Dietzel auf Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen.

eismann Tiefkühl-Heimservice GmbH & Co. KG

Human Resources

Frau Melanie Dietzel

Seibelstraße 36

D-40822 Mettmann

Fon: (+49 21 04) 219 250

E-Mail: melanie.dietzel@eismann.de



connecticum 2007

5. Internationale
Firmenkontaktmesse Berlin

24. bis 26. April 2007

www.connecticum.de/check-in

terphase: Sie begleiten erfahrene Führungskräfte und arbeiten aktiv an allen innerbetrieblichen Abläufen der Vertriebsstation mit. Des Weiteren bestehen ihre Aufgaben in der Rekrutierung, Einarbeitung und Führung neuer Handelsvertreter sowie in der Planung, Organisation und Durchführung von Meetings.

Als Weiterentwicklungsmaßnahmen dient während der Trainee-Ausbildung neben Schulungen und Trainee-Treffen auch die Teilnahme an Führungstagen und Meetings. Zwischen den verschiedenen Programmabschnitten kommt es zu Feedbackgesprächen mit dem jeweiligen Betreuer. Auf ihrem Ausbildungsweg stehen den Trainees erfahrene Schulungsleiter und aktive Führungskräfte zur Seite.

Ziel des 15-monatigen Traineeprogramms bei eismann ist es, junge Hochschulabsolventen umfassend auf die späteren Führungsaufgaben im Direktvertrieb vorzubereiten. Vorrangig übernehmen unsere Absolventen im Anschluss an das Programm eine Niederlassung, um dort eigenverantwortlich ein Team zu führen. Weitere Karrieremöglichkeiten sind, die Leitung einer Vertriebsregion zu übernehmen oder Geschäftsführer bei einer der Auslandstöchter zu werden.

CAB: Welche Anforderungen sollte ich als Bewerber erfüllen?

Sie haben Ihr Studium gerade abgeschlossen oder bereits erste Berufserfahrungen im Direktvertrieb, im Einzelhandel oder der Gastronomie gesammelt. Sie sind hoch engagiert und qualifizieren sich durch Leistungs- und Praxisorientierung.

Der optimale Bewerber sollte aufgeschlossen sein und den Umgang mit Menschen lieben. Denn der Kontakt sowohl mit Kunden als auch mit Handelsvertretern steht bei uns an erster Stelle. Viel Fleiß, Einsatzbereitschaft und Begeisterungsfähigkeit sind Voraussetzung. Wenn Sie außerdem flexibel und mobil sind, werden Sie sich bei eismann wohl fühlen.

Sehr wichtig ist, dass die Trainees während ihrer Ausbildungszeit ein Netzwerk aufbauen und wichtige Kontakte zu erfahrenen Führungskräften knüpfen. Sie sollen die gesamtbetrieblichen Abläufe kennen lernen und verstehen. Außerdem sollen unsere jungen Nachwuchsführungskräfte früh Verantwortung übernehmen. Dabei haben sie jederzeit einen Ansprechpartner, der ihnen mit Rat und Tat zur Seite steht.

Seit Jahren steht der Mensch bei eismann im Fokus: nicht nur als Kunde, sondern auch als Mitarbeiter. Wir suchen für unser ständig wachsendes Marktpotenzial hoch motivierte und qualifizierte Mitarbeiter, die mit uns neue Wege beschreiten und die Ba-

sis für unser zukünftiges Management bilden. Starke Menschen mit starken Ideen – helfen Sie mit, unsere Zukunft zu gestalten!

CAB: Was sollte ich bei der Bewerbung beachten?

Eine Bewerbung für unser Traineeprogramm ist jederzeit möglich, da es keine festen Einstiegstermine gibt.

Sie können uns Ihre persönlichen Bewerbungsunterlagen per Post oder per E-Mail zukommen lassen.

Unser Auswahlverfahren für die zu besetzenden Traineeprogramme besteht aus der Prüfung der Bewerbungsunterlagen, ein bis zwei Gesprächen, drei Schnuppertagen in einer Vertriebsniederlassung und einem zweitägigen Assessment Center.

Bei unserem zweitägigen Assessment Center müssen die Kandidatinnen und Kandidaten Teamfähigkeit, analytisches Denken, Motivation und unternehmerisches Denken an Hand von Gruppenübungen, Diskussionen und Vorträgen unter Beweis stellen.

Die Beobachter, bestehend aus Führungskräften verschiedener Geschäftsbereiche und des Personalwesens, überzeugen sich von den Leistungen des Kandidaten. Im Anschluss erhält jeder Bewerber in einem persönlichen Feedbackgespräch eine konkrete Zu- oder Absage zum Einstieg als Trainee bei eismann.

Die Fragen beantwortete:
Melanie Dietzel, Personalreferentin
eismann Tiefkühl-Heimservice GmbH & Co. KG

SEW-EURODRIVE—Driving the world



Perspektiven bei SEW

Mein Studium geht voran. Irgendwie freue ich mich darauf, auch mal über den Bücherrand schauen zu können. Experiment Berufswelt. Wie sieht die Praxis aus? Und wie werden die Spielregeln sein?



Informationen und Online-Bewerbung
www.jobs-sew.de




SEW-EURODRIVE – eines der führenden Unternehmen in der Antriebstechnik. Mit rund 11.000 Mitarbeitern in 44 Ländern bringen wir die Welt in Bewegung. Und Sie? Studieren Sie Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mechatronik, Informatik oder Wirtschaftswissenschaften? In unserem

Unternehmen finden Sie die praktischen Antworten auf Ihre Fragen. Und ganz nebenbei: ideale Rahmenbedingungen für Praktikum, Diplomarbeit oder Berufseinstieg – in einem internationalen Umfeld und mit Freiräumen für eigenständiges Handeln. Schon mal darüber nachgedacht?



SEW-EURODRIVE GmbH & Co. KG
DriveAcademy Personalentwicklung
Postfach 30 23 · D-78642 Bruchsal
— www.jobs-sew.de

Der CampusAnzeiger im Gespräch mit Stephanie Schwarz, Trainee im Internationalen Traineeprogramm der Schott AG



Stephanie Schwarz, Absolventin der RWTH Aachen, hat Ende 2006 ihr Traineeprogramm bei der SCHOTT AG erfolgreich abgeschlossen.

Foto: mal

CAB: Wie ist Ihr Einstiegsprogramm konzipiert?

Das Programm ist weitgehend individuell gestaltet. Der Trainee durchläuft verschiedene Bereiche, unterstützt dabei die Fachabteilung im Tagesgeschäft und wird außerdem in interessante Projekte eingebunden. Daneben nimmt der Trainee an ausgewählten Weiterbildungsveranstaltungen teil (z.B. Kommunikation und Zusammenarbeit, Projektmanagement, Präsentationstechniken). Weiterhin ist ein mehrmonatiger Auslandseinsatz vorgesehen (z.B. in Asien oder den USA).

Ich selbst war durch meine Projektarbeiten in der internen Beratung und in der Produktion sowohl an unterschiedlichen Standorten in Deutschland als auch in Kanada und Osteuropa eingesetzt.

CAB: Können Sie über ein konkretes Projekt während Ihrer Traineezeit etwas mehr erzählen?

Ausbeutesteigerung: Meine Aufgabe war es, als Teilprojektleiterin in der Produktion die Ausbeute um einen gewissen Prozentsatz zu steigern. Dazu wurde ein Team mit Ingenieuren und Produktionsmitarbeitern zusammengestellt, die dieses Thema bearbeiteten. Zunächst wurde eine Ursachenanalyse durchgeführt, um anschließend geeignete Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Nach einem längeren Zeitraum wurden die Maßnahmen gereviewt und auf ihre Wirksamkeit hin untersucht.

CAB: Was ist aus Ihrer Sicht das Besondere an diesem Programm?

Die Besonderheit des Traineepro-

gramms bei SCHOTT ist die hohe Individualität. Inhalte des Traineeprogramms berücksichtigen die Anforderungen der Fachabteilung und die Bedürfnisse des Trainees gleichermaßen. Vorteile gegenüber einem Direkteinstieg liegen darin, dass man durch den Wechsel der Bereiche Einblicke in viele Aufgabengebiete erhält und der Aufbau von Netzwerken möglich ist, welche für die weitere berufliche Entwicklung nützlich sind.

Umfassende Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Möglichkeit des temporären Einsatzes im Ausland machen für mich den Reiz dieses Programms aus.

CAB: Wie lief der Bewerbungs- und Auswahlprozess ab?

Ich hatte mich zunächst für ein Auslandspraktikum bei SCHOTT Glass Ma-

laysia beworben. Im Anschluss wurde ich in den Student Talent Pool aufgenommen: einen Pool, in den besonders gut bewertete Praktikanten aufgenommen werden, mit denen SCHOTT in Kontakt bleiben will. Nach Beendigung meines Studiums bewarb ich mich als Trainee – mit Erfolg.

CAB: Wie waren der Einstieg und die spätere Betreuung?

Zu Beginn meiner Traineezeit erhielt ich einen individuellen Traineeplan, der einen Überblick zu Bereichen, Verantwortlichen, Lernzielen und Weiterbildungsmaßnahmen gab. Ich hatte, wie jeder Trainee, einen eigenen Mentor, der bei Fragen beratend zur Seite stand. Meine Traineebetreuerin war zudem für allgemeine Fragen rund um die Traineezeit jederzeit ansprechbar.

DAS PROGRAMM IM ÜBERBLICK

Name:
Internationales Trainee-Programm/
International Associate Development
Program

Dauer:
18-24 Monate

Gehalt:
Das Traineegehalt ist fest vorgegeben
und beträgt rund 40.000 Euro/Jahr.

Anfangstermine:
Es gibt keine festen Anfangstermine.
Die Einstellung erfolgt nach Bedarf.

Auswahlverfahren:
mehrstufige Interviews,
evtl. Fallstudie

Anforderungen an Bewerber:
· überdurchschnittlicher Studienabschluss in den Bereichen Ingenieurwissenschaften (v.a. Maschinenbau, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen), Betriebswirtschaftslehre, Naturwissenschaften (v.a. Physik, Chemie) oder Ähnliches
· einschlägige Berufserfahrung durch verschiedene Praktika und/oder Berufsausbildung

- mindestens ein mehrmonatiger Auslandsaufenthalt
- sehr gute Englischkenntnisse und ausbaufähige Kenntnisse in einer weiteren Fremdsprache
- Bereitschaft zur fortlaufenden persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung
- hohe Mobilität, Bereitschaft zu Auslandseinsätzen
- ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit

Weitere Informationen zum Programm: www.schott.com/jobs

Ansprechpartnerin für allgemeine Fragen zum Trainee-Programm:
Dr. Susanne Eichholz
Fon (06131) 66-36 35

Anschrift für Bewerber:
Anschrift und Ansprechpartner für Bewerbungen als Trainee finden Sie in der jeweiligen Stellenanzeige auf unserer Homepage.
Anschrift für Initiativbewerbungen:
SCHOTT AG
Dr. Susanne Eichholz
Hattenbergstraße 10, 55122 Mainz
susanne.eichholz@schott.com

CAB: Wie ging es nach dem Trainee-programm weiter?

Jeder Trainee erhält bei SCHOTT vom ersten Tag an einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Seit Beendigung des Trainee-programms bin ich nun in der internen Unternehmensberatung tätig und führe dort selbstständig und eigenverantwortlich Optimierungsprojekte in Produktion und Logistik durch.

CAB: Welche Tipps haben Sie für Studenten, die sich ebenfalls für einen Einstieg in diesen Bereich interessieren?

Der beste Einstieg ist immer noch ein Praktikum, eine Tätigkeit als Werkstudent oder eine Diplomarbeit im Unternehmen. SCHOTT ist ein interessantes Unternehmen mit einer Vielzahl faszinierender Produkte, die allerdings erklärungsbedürftig sind. Wer die Chance hat, bereits vor dem Berufseinstieg Einblicke in den angestrebten Tätigkeitsbereich zu erhalten, sollte diese nutzen

– sowohl, um das Unternehmen kennen zu lernen, als auch, um eigene Interessen herauszufinden und zu zeigen, dass SCHOTT und die Arbeitsaufgabe zu einem passen.

CAB: Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?

Ich werde ein paar Jahre in meiner jetzigen Abteilung bleiben. Dann möchte ich gerne eine verantwortungsvolle Aufgabe in der Produktion übernehmen.

Der CampusAnzeiger sprach mit:

Stephanie Schwarz,
Trainee vom 1.7.05 bis 31.12.06,
Diplom-Ingenieurin (Maschinenbau),
RWTH Aachen

Besuchen Sie die SCHOTT AG am Mittwoch, den 25. April, auf der **connecticum 2007** · 24.-26. April www.connecticum.de/check-in

FIRMENPROFIL

SCHOTT ist ein internationaler Technologiekonzern, der seine Kernaufgaben in der nachhaltigen Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen sieht. Dafür entwickeln, produzieren und liefern wir Spezialwerkstoffe, Komponenten und Systeme. Unsere Hauptmärkte sind die Branchen Hausgeräteindustrie, Pharmazie, Solarenergie, Elektronik, Automotive und Optik. Der SCHOTT Konzern ist mit Produktions- und Vertriebsseinheiten in allen wichtigen Märkten kundennah vertreten. Der Umsatz erreichte im Geschäftsjahr 2004/2005 1,93 Mrd. Euro Weltumsatz, davon wurden 78% außerhalb Deutschlands erwirtschaftet.



Anzahl der Mitarbeiter:
17.200 Mitarbeiter, davon 7.200 in Deutschland

Standorte:
38 Produktions- und Vertriebsstandorte im In- und Ausland;
Headquarter Mainz

Website:
www.schott.com
www.schott.com/jobs

Traineeprogramme der nächsten Ausgaben:

Wir bringen Ihre Karriere in Fluss

Traineeprogramm Technischer Vertrieb
Vertriebshaus Berlin

KSBBehring gehört zur Weltspitze, wenn es um Pumpen, Armaturen und zugehörige Systeme geht, und erwirtschaftet rund 1,4 Mrd. Euro Umsatz. Unser wichtigstes Kapital sind die Mitarbeiter; rund 13.000 Menschen engagieren sich in über 50 Ländern. Die weltweite Prozess eröffnet Ihnen internationale Karrierechancen.

Ihre neue Aufgabe: Sie sind Hochschulabsolvent/in und suchen einen Berufseinstieg, der Abwechslung und Entwicklungspotenzial bietet? Unser 12-monatiges Traineeprogramm bereitet Sie systematisch darauf vor, anspruchsvolle Vertriebsaufgaben zu übernehmen. Durch Ihre Arbeit im Vertriebshaus, in Kombination mit Seminaren, bauen wir Sie sukzessive zum/zur Produktspezialist/in für Pumpen- und Armaturentechnik auf und vermitteln Ihnen das nötige Know-how.

Ihr Profil: Sie sind Dipl.-Ingenieur/in der Fachrichtung Maschinenbau, Verfahrens- oder Umweltechnik oder haben ein Studium zum/zur Wirtschaftsingenieur/in absolviert. Aufgrund unserer internationalen Kunden und Projekte sollten Sie sehr gut Englisch sprechen und idealerweise Kenntnisse in einer zweiten Fremdsprache besitzen. Für den Vertrieb ist nicht nur Ihr Fachwissen gefragt, sondern Sie haben auch Spaß am Umgang mit Menschen und am Verkaufen. Gute Kommunikationsfähigkeiten und Teamplayer-Mentalität kombinieren Sie mit unternehmerischen Denken und überzeugen durch sicheres Auftreten.

Ihre Bewerbung: Interessiert? Stephan Schmitz informiert Sie gern vorab am Telefon unter 06233 86-2814. Ihre schriftliche Bewerbung mit Angabe des frühestmöglichen Eintrittstermins senden Sie bitte unter dem Stichwort „Trainee“ an unser Bewerbermanagement V14 oder per E-Mail an jobs@ksb.com.

KSBBeteiligungs-Gesellschaft
Bewerbermanagement V14
Johann-Klein-Str. 9
67227 Frankfurt

www.ksb.com

Brünel GmbH | Projektpartner für Technik- und Management

PLAN SETZT WEGE | IN ZWEI ZÜGEN MITT WEG

KÖNIG EG7
SPRINGER FG7
DAME SCHLÄGT DAUERHAFT

Bewerben Sie sich bei uns. Sie sind ein Zug, wenn Sie Herausforderungen schätzen und strategisch denken. Mit reichen Berufserfahrungen (Ingenieur, Techniker, Informatiker und Manager) mit Ideen und Erfahrungen – für vielfältige technische Aufgaben. www.bruenel.de/karriere

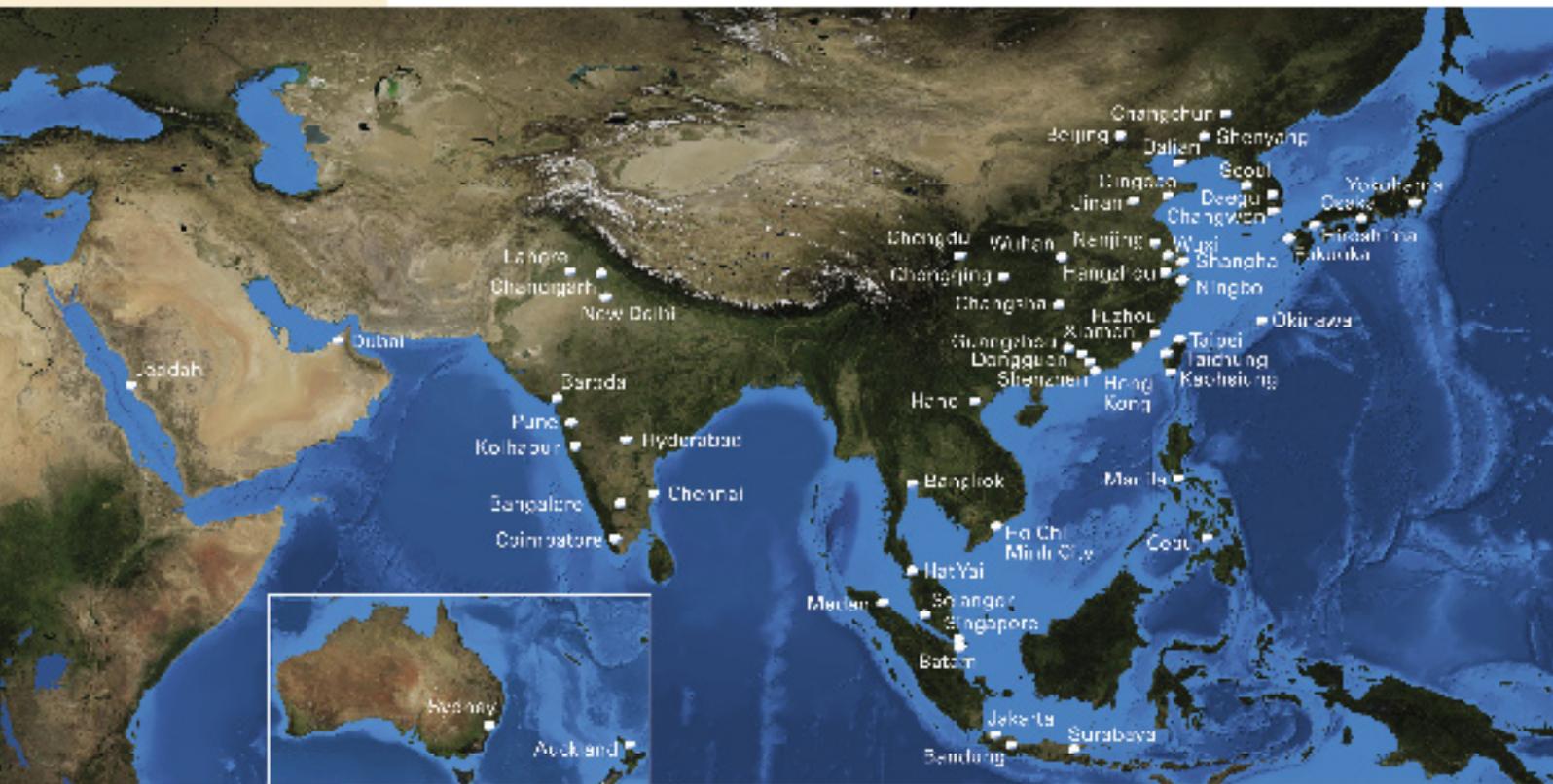
brünel

technik | projekt | management

Brünel GmbH
Königsplatz 10/10a
10777 Berlin

Brünel
Lützowstr. 39-41
10777 Berlin

Telefon +49 30 86 86-10
berlin@bruenel.de



Arbeiten Sie in einem international tätigen Konzern.
 An über 300 Standorten weltweit erwirtschaften rund 10.000 Mitarbeiter einen Jahresumsatz von 800 Mio. Euro.

Die TÜV Rheinland Asiengruppe bietet:

Einstiegsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen, Praktika & Studien- und Diplomarbeiten für Studenten aus den Fachbereichen Maschinenbau, Mechanik, Elektrotechnik, Medizintechnik, Wirtschaftsingenieure mit Schwerpunkt Maschinenbau oder E-Technik, in unsere interdisziplinären Geschäftsbereiche an.

Aufgaben und Anforderungen im Bereich:

Maschinenbau:

- Sicherheitsabnahme von Industriemaschinen
- Abnahme von Maschinen für Halbleiterproduktion

Mechanik:

- Analyse auf Zusammensetzung und Härte / Festigkeit von Metallen
- Sicherheitsprüfungen auf Gebrauchstauglichkeit

Elektrotechnik:

- Sicherheitsprüfungen auf Gebrauchstauglichkeit von elektrischen und elektronischen Geräten
- Nachrichtentechnik, Gerätesicherheit, Meßtechnik Fokus auf RF, Protokoll und Interoperability
- Testen von Bluetooth Produkten

Medizintechnik:

- Konformitätstest nach Medizin Geräte Richtlinie



Employer Branding:

Eine notwendige Investition in die Zukunft.

Gastbeitrag der studentischen Unternehmensberatung OSCAR GmbH

Von Christiane Schünemann

In Deutschland sowie in anderen Industrieländern wird seit einigen Jahren verstärkt die Geburtenrate beobachtet und das gesamte Bildungssystem einer Reform nach der anderen unterzogen. Grund hierfür ist der soziodemografische Wandel, welcher sich in diesen Gesellschaften besonders auf dem Arbeitsmarkt und damit in der Wirtschaft negativ bemerkbar macht. Der demografische Wandel ist gekennzeichnet durch sinkende Geburtenraten (knapp 1,4 Kinder pro Frau in Deutschland – eine konstante Bevölkerung benötigt 2,1) bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung und bewirkt in dieser Form zukünftig ein Defizit an Nachwuchs für den Arbeitsmarkt. Bis 2020, so haben Demografen errechnet, wird sich die Altersgruppe der 35- bis 45-jährigen Arbeitnehmer um ein Viertel reduzieren. Doch nicht nur die Anzahl der Arbeitnehmer sinkt. Bereits jetzt schon beklagen Personalabteilungen die mangelnde fachliche Kompetenz der Bewerber. Dies liegt unter anderem daran, dass sich viele Bewerber nicht genau ihrem Profil entsprechend bzw. nicht den Anforderungen der Unternehmensangebote entsprechend bewerben und damit mit fehlenden Qualifikationen in den Bewerbungsprozess einsteigen. Es gibt auch immer wieder beunruhigende Meldungen über generell fehlendes Know-how oder die fehlende Persönlichkeit der Anwärter. Die Mängel fangen in der Schulbildung an und setzen sich in der gesamten Hochschulbildung fort. Es mangelt an analytischem Verständnis, Kommunikations- und Präsentationsvermögen sowie an so genannten Soft Skills, welche häufig ausschlaggebend sind, wenn in der fachlichen Qualifikation keine gravierenden Unterschiede erkennbar sind und es um die Kompatibilität mit der Unternehmensphilosophie geht. Parallel bewirkt der stärker werdende Konkurrenzdruck zwischen Unternehmen und die fortschreitende Entwicklung von einer Industriegesellschaft in Richtung einer Wissensgesellschaft einen noch stärkeren Druck auf die Personalabteilungen. Diese Tendenzen verstärken die Nachfrage nach hoch qualifiziertem Fachpersonal und fordern von Unternehmen mehr als bloßes Personalmarketing.

Eine aus den USA stammende, ganzheitliche Unternehmensstrategie namens Employer Branding hat dort bereits große Erfolge erwirtschaftet und wird von Wirtschaftsexperten bei richtiger und konsequenter Umsetzung als

eine der größten Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte für deutsche Unternehmen eingeschätzt. Sie bewirkt die markenstrategisch fundierte, interne wie externe Positionie-



Beim Employer Branding profitieren beide: Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Foto: flickr.com/photos/absoblogginlutely

rung eines Unternehmens oder einer Institution als Arbeitgebermarke und damit als „Employer of Choice“, wird jedoch von deutschen Firmen noch nicht konsequent und flächendeckend betrieben.

Trotzdem scheint es einigen Unternehmen leichter zu fallen als anderen, qualifizierte Mitarbeiter für sich zu gewinnen. In einer Online-Befragung wurden High Potentials nach ihren bevorzugten Branchen und ihren Wunschkriterien bezüglich ihres zukünftigen Arbeitsplatzes gefragt. Besonders auffällig ist, dass hohe Gehälter nicht mehr entscheidend sind bei der Wahl des Arbeitgebers. Die so genannten Soft Factors, wie z. B. ein gutes Arbeitsklima, die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens oder auch die Möglichkeiten, kreative Ideen umzusetzen, gewinnen immer stärker an Bedeutung. Auch scheinen einige Branchen an sich, ohne offensichtlichen Grund, interessanter zu sein als andere. Als besonders attraktiv stellten sich in der Befragung Unternehmensberatungen, Wissenschaft und Forschung, die Automobilindustrie sowie Kanzleien, Steuerberatungen und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften heraus. Zu den weniger beliebten Arbeitsbereichen gehören die Chemieindustrie, Maschinen- und Anlagenbauindustrie sowie Energieversorgung und Tourismus. Gründe für diese Favorisierung bzw. Ablehnung liegen zum einen in den Studienfächern der Befragten und zum anderen an den

günstigen Einstiegsmöglichkeiten und –gehältern, die diese Branchen bieten. Aber auch das Image der Unternehmen bzw. ihrer Produkte beeinflussen den Rang in der Liste der „Most Favou-

zu vermeiden und generell die Fluktuation bzw. Arbeitgeberwechselbereitschaft so gering wie möglich zu halten. Denn wenn Versprechen gehalten werden, Arbeitsklima und Infrastruktur passen, werden sich schnell sichtbare Erfolge einstellen.

Die Vorteile, die diese Strategie mit sich bringt, sind nicht zu unterschätzen und können sogar im Wettbewerb entscheidend sein. Employer Branding hat nachweislich positive Effekte auf alle Unternehmensinteressen. Durch Optimierung des Recruitings werden Fehlbesetzungen vermieden, der Personalbeschaffungsaufwand wird reduziert und damit werden die Kosten für die Mitarbeitergewinnung gesenkt. Mit seinen internen und externen Auswirkungen verbessert es die Mitarbeiterbindung und verringert daher die Fluktuation und den damit zusammenhängenden „Brain Drain“ durch Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen. Die Sekundäreffekte sind allerdings aus unternehmerischer

Sicht weitaus bedeutender. Denn durch die Gewinnung qualifizierter und zur Unternehmensphilosophie passender Arbeitskräfte werden von vornherein eine Integration in die Unternehmenskultur und die Identifikation mit dem Unternehmen vereinfacht. Dies wiederum hat positiven Einfluss auf das Arbeitsklima und die interne Kommunikation, was sich auf Motivation, Loyalität und das Engagement der Angestellten auswirkt. Als Folge dieser Entwicklung nimmt die Qualität zu, da engagierte Mitarbeiter sich sowohl mit der Firma als auch ihren Produkten identifizieren und daher aus eigenem Interesse nach Erfolg streben. Employer Branding kann also die erwähnten Probleme (fehlende Fachkräfte, „Brain Drain“ durch Fluktuation, hohe Kosten durch Einarbeitung neuer Mitarbeiter, mangelnde Motivation sowie fehlendes Engagement und dadurch fehlende Höchstleistung hinsichtlich der Qualität ...) lösen; es muss nur angewendet werden.

Doch was können die Firmen tun, bei denen weder Image noch Branche für Arbeitnehmer interessant sind, die aber genauso qualifizierte Arbeitskräfte brauchen, um Bestand auf dem Markt zu haben?

Employer Branding bedeutet für ein Unternehmen, sich ein genaues Bild von seinen Wettbewerbs- und Marktzielen und somit von seinen Wunscharbeitnehmern zu machen und nach diesen Kriterien alle Bereiche auszurichten. Für die Personalabteilungen bedeutet das einerseits, sich mit den Marketingabteilungen zusammenzusetzen und gemeinsam ihre Strategien den Zielen entsprechend abzustimmen. Zum anderen bedeutet es die exakte Ansprache potenzieller Arbeitnehmer, um direkt durch Stellenangebote und sonstige Marketingmittel die Bewerber vorzufiltern. Für Unternehmen im Ganzen bedeutet es, diese Unternehmensphilosophie im Alltag zu leben – also zwischen Image und Realität Konsistenz zu schaffen, um Enttäuschungen neuer Mitarbeiter

zu vermeiden und generell die Fluktuation bzw. Arbeitgeberwechselbereitschaft so gering wie möglich zu halten. Denn wenn Versprechen gehalten werden, Arbeitsklima und Infrastruktur passen, werden sich schnell sichtbare Erfolge einstellen.

Die Autorin Christiane Schünemann (26 Jahre) hat am 30.09.2006 ihr Magister-Studium der Anglistik/Amerikanistik und Medienwissenschaften an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf erfolgreich abgeschlossen. Seit August 2006 ist sie im Bereich Public Relations bei der OSCAR GmbH in Köln, Europas erfolgreichster studentischer Unternehmensberatung, tätig.

Weitere Infos unter www.oscar.de

Fachleute für Sonnenenergie gesucht

Die Solarwirtschaft benötigt zunehmend hoch qualifizierte Arbeitskräfte

Von Klaus Wedekind

Die Solarwirtschaft boomt. Auch wenn sich das Branchenwachstum in den nächsten Jahren verlangsamen sollte, rechnet der Bundesverband der Solarwirtschaft (BSW) immer noch mit zweistelligen Zuwachsraten. Im vergangenen Jahr überschritt die Zahl der Beschäftigten laut BSW die Grenze von 50.000. In diesem Jahr dürften noch einmal 8.000 dazukommen. Doch die Sonne, die so strahlend über der Solarbranche lacht, droht sich zu verdunkeln. Denn in Deutschland werden die Fachkräfte knapp.

Allein im Bereich der Photovoltaik hat sich die Zahl der Beschäftigten seit 2003 von 12.000 auf rund 36.000 verdreifacht. Für den Sektor Solarthermie erwartet der BSW sogar eine Vervierfachung. Laut Umweltbundesministerium (BMU) arbeiteten 2004 in der gesamten Branche der erneuerbaren Energien ungefähr 157.000 Menschen. 2005 waren es bereits rund 170.000. Das entspricht einem Plus von zehn Prozent innerhalb eines Jahres.

Durch die Befragung von 1.100 Unternehmen errechnete das BMU bei einem mittleren Anstieg der Produktivität für das Jahr 2020 eine mögliche Beschäftigtenzahl von etwa 300.000. Bis 2010 rechnet das BMU bei Photovoltaik und Biomasse damit, dass sich die Arbeitsplätze verdoppeln.

Die Wachstumsprognosen setzen voraus, dass auch in den kommenden Jahren genügend hoch qualifizierte Arbeitskräfte vorhanden sind. Doch die wertvolle Ressource droht knapp zu



Facharbeiter an der Säge für Siliziumzellen bei der Solarworld AG.

Foto: Solarworld

werden: 40 Prozent der für die BMU-Studie befragten Unternehmer erwarten einen baldigen Fachkräftemangel. Als Konsequenzen fürchten sie ein gebremstes Wachstum und steigende Rekrutierungskosten. Eine Beurteilung,

die Bundesumweltminister Sigmar Gabriel (SPD) teilt. Deshalb hat er Ende 2006 die Ausbildungsinitiative „Umwelt schafft Perspektive“ ins Leben gerufen. Der BSW griff die Anregung des Ministers auf und gründete ein solares

Ausbildungsbündnis. „An wirklich guten Fachkräften mangelt es fast immer“, sagt BSW-Geschäftsführer Carsten Körnig. „Das ist natürlich auch in unserer Branche spürbar. Und bei diesem dynamischen Wachstum kann sich der Mangel vergrößern.“ Doch eine unmittelbare Bedrohung des solaren Booms sieht er nicht. „Es ist noch nicht so, dass zum jetzigen Zeitpunkt ein Fachkräftemangel die Entwicklung hemmen würde“, betont er.

Viele Firmen teilen seinen Optimismus. „Wir sind davon überzeugt, dass wir alle Positionen besetzen können“, sagt beispielsweise Andreas Hofmann, Personalchef der Conergy AG. Die Firma baut in Frankfurt (Oder) eine neue Solarfabrik und schafft dort mittelfristig 1.000 neue Arbeitsplätze.

Die Johanna Solar Technology, die eine Fabrik für Dünnschicht-Solarmodule errichtet, sieht ebenfalls wenig Probleme. „Auch wenn es für manche Bereiche sehr schwer ist“, sagt Firmensprecherin Heide Traemann, „70 von 180 Stellen haben wir bereits besetzt.“ Die Firma sucht noch Ingenieure, vor allem einen Elektroingenieur für Arbeitssicherheit und einen Facility Manager.

Die Solarworld AG will ihre Siliziumfertigung im sächsischen Freiberg weiter ausbauen und 800 neue Arbeitsplätze schaffen. „Von einem Mangel können wir derzeit nicht sprechen“, meint Vorstandssprecher Frank H. Asbeck. „Unser Wachstumskurs geht allerdings mit einem kontinuierlichen Bedarf an qualifizierten Fachkräften einher. Wir suchen



Schulung von Mitarbeitern der Conergy AG, einem der größten Unternehmen der deutschen Solarbranche.



Fotos: Conergy

Ingenieure der Bereiche Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik, Verfahrenstechnik sowie Chemiker und Physiker mit Vorkenntnissen in Photovoltaik."

Zellenhersteller Q-Cells in Thalheim sieht derzeit „überhaupt keine Schwierigkeiten“. In der Region Sachsen-Anhalt bewirbt sich praktisch jeder Schulabgänger bei seinem Unternehmen, erläutert Pressesprecher Stefan Dietrich. „Und am Standort gibt es noch sehr viel Potenzial.“ Auch die bayerische Phönix Sonnenstrom AG klagt nicht über einen akuten Mangel. Allerdings suche man Fachkräfte „in allen Bereichen“, bestätigt Pressesprecherin Andrea Zepf.

Hermann Iding, Sprecher der Aleo Solar AG in Oldenburg ist anderer Meinung: „Es gibt diesen Fachkräftemangel definitiv. Mitarbeiter im ingenieurtechnischen Bereich sind schwer zu gewinnen“. Die Region um den Standort im brandenburgischen Prenzlau sei zudem für junge Leute wenig attraktiv. „Auch Absolventen der Elektrotechnik und des Maschinenbaus bevorzugen Großstadregionen“, sagt er. „Das trifft auch zu für qualifizierte Mitarbeiter im Finanzwesen und Controlling.“ Peter Brügge mann, Vorstand der Henke AG, spürt den Mangel an qualifizierten Leuten bereits. Sein Unternehmen sucht in Berlin dringend einen Fassadenbauer, findet aber bislang keinen.

Auch wenn einige Firmen Probleme haben, scheint die Solarbranche vom Fachkräftemangel bisher weniger betroffen zu sein, als andere Branchen. „Wir haben eine sehr attraktive Ausstrahlung auf junge Leute, junge Ingenieure“, sagt BSW-Geschäftsführer Körnig. „Und ich glaube, es spielt eine große Rolle, dass sich immer mehr Ingenieure, auch Verfahrenstechniker sich den erneuerbaren Energien zuwenden.“

Die Branche profitiert zudem vom Niedergang anderer Wirtschaftszweige. „Die Beschäftigungsintensität liegt sehr stark im Handwerk“, sagt Körnig, „und da sehe ich eine Konversion und Substitution von anderen Geschäftsbereichen, wie dem Elektrohandwerk, die dort wegfallen. Da gibt es noch tausende von Handwerkskern, die sich umschulen lassen könnten.“ Dennoch: Die meisten Firmen verlassen sich auf ihre eigenen Stärken,



Produktionslinie bei Aleo Solar.

Foto: Aleo

sie bilden selber massiv aus. Die Henke AG hat beispielsweise 80 Mitarbeiter, davon 16 Auszubildende. Q-Cells (rund 900 Mitarbeiter) hat derzeit 39 Azubis und wird im Sommer 52 neue einstellen. Ziel ist eine Ausbildungsquote von zehn Prozent.

Dem solaren Ausbildungsbündnis haben sich bisher 20 Firmen angeschlossen. Sie möchten die Zahl der Ausbildungsplätze von 200 auf 400 verdoppeln.

Neben der Ausbildung spielt auch die Weiterbildung eine große Rolle. Praktisch alle Unternehmen bilden ihre Mitarbeiter permanent weiter. Bei Conergy nehmen zum Beispiel rund 60 Prozent der deutschen Mitarbeiter an Fortbildungsmaßnahmen teil.

Zahlreiche Solarfirmen werben künftige Ingenieure schon während der Ausbildung an. „Wir wollen die jungen Leute zunächst als Werkstudenten oder für ein Praktikum gewinnen, um sie gegebenenfalls später für den Vor-Ort-Einsatz zu motivieren“, sagt Aleo-Spre-

cher Iding. Auch die Zusammenarbeit mit Hochschulen wird intensiviert. Solarworld beispielsweise fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs durch den Einstein-Award und sponsert die Entwicklung eines Solarrennwagens an der Uni Bochum.

Die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist trotz vieler negativer Berichte für etliche Unternehmen eine ergiebige Quelle. Ein Beispiel dafür ist Conergy. „Unsere Erfahrungen mit der BA sind positiv“, bestätigt Personalchef Hofmann. „Wir haben einen Anbieter, der beispielsweise Techniker, denen Kenntnisse bei den erneuerbaren Energien fehlen, zusammen mit der BA weiterbildet.“ Ein gut bezahlter und interessanter Arbeitsplatz ist vielen der umworbenen Fachleute nicht genug. Daher setzen besonders die „Großen“ der Branche auch auf attraktive Rahmenbedingungen. Das reicht von der Hilfe bei der Wohnungssuche bis hin zu Freizeit- und Sportangeboten.

Bei Conergy gibt es sogar eine Motorrad-Gruppe.

Viele Solarunternehmer kritisieren das deutsche Bildungssystem. Die Qualität der schulischen Ausbildung lasse sehr zu wünschen übrig, klagt Q-Cells-Sprecher Dietrich. Die Ausbildungsberufe müssten zudem schneller angepasst werden, fordert Conergy-Personalchef Hofmann. Das größte Problem scheint aber der zu geringe Output der Hochschulen zu sein. „Es gibt viel zu wenig Absolventen im Bereich der Photovoltaik“, sagt Dietrich. Dem stimmt auch Hofmann zu: „Wir haben zu wenige Hochschulen und Studiengänge in diesem Bereich.“

Der Autor des Beitrages ist Reporter für die Fachzeitschrift „Sonnenenergie“.

Solar Career im April

Jederzeit dem Trend vorweg: Der Berliner Recruitmentspezialist connecticum und die Fachzeitschrift „Sonnenenergie“ gehen gemeinsame Wege. Auf der nächsten Firmenkonferenz von connecticum im April 2007 werden sich die Unternehmen der erneuerbaren Energien in einem speziellen Forum präsentieren. Das Forum „Solar Career“ wurde von der „Sonnenenergie“ initiiert. Das angesehene Branchenmagazin wird das Forum auch als Medienpartner unterstützen. Zum Einstieg geben die Experten des Magazins einen Überblick über Berufseinstieg und Karriere in der Solarbranche, Biomasse, Windkraft oder Erdwärme. Anschließend folgen die Präsentationen einzelner Unternehmen der Branche. Der genaue Zeitplan wird im connecticum Messeguide veröffentlicht.

Besuchen Sie die Conergy AG am 25. und 26. April

sowie die Solarworld AG am 24., 25. und 26. April auf der

connecticum 2007 · 24.–26. April
www.connecticum.de/check-in



Laminator bei Solarworld.

Foto: Solarworld

diploma.de

Fernstudium (FH)

in Berlin
Tel.: 030 / 53 00 09 54

- Dipl.-Betriebswirt/in
- Dipl.-Wirtschaftsjurist/in
- Dipl.-Physiotherapeut/in*
- Dipl.-Ergotherapeut/in*

*Fernstudium nur für staatl. gepr. Therapeuten

Ein Markt fürs Gute, Wahre, Schöne

Germanistik-Absolvent Lutz Graner kämpft sich durch als Verleger

Von Volker Tzschucke

Vielleicht sollte er sich besser gleich die Kugel geben? Schließlich hat ihm gerade eben erst wieder der SPIEGEL mit einer groß angelegten Studie Ende letzten Jahres die Falschheit seines Lebensentwurfs bescheinigt. Denn Lutz Graner ist Absolvent der Germanistik. Eines Studiengangs also, der vom SPIEGEL eindeutig in den Bereich der „schlechten Fächer“ einsortiert wurde. Lang suchen müssen deren Absolventen nach einem Job sowie mit befristeten Angeboten und vergleichsweise niedrigen Einstiegsgehältern zufrieden sein. „Am Leben vorbei“ studiert, so besagt es der Titel.

Aber Lutz Graner lebt – ein Gewehr ist nicht in Sicht. Wieso sollte er sich auch erschießen, macht er doch, was ihm Spaß bereitet. Diese Strategie verfolgt er schon eine Weile. Am Anfang hatte er auch noch BWL studiert, ein „gutes Fach“, bis er das wegen eines Mangels an Interesse abbrach und sich auf das Germanistik-Studium konzentrierte. Schließlich sollte man doch das studieren, was Spaß macht. Wenn man mit Leidenschaft dabei ist, werde sich schon etwas ergeben. Und Graners Leidenschaft gehört eben den schöneren Künsten eher als den Sphären der Ökonomie.

Das lässt sich bereits erkennen, wenn man ihn sieht. Die Frisur ist eigenwillig: eine selbst gewählte Dreiviertelglatze, ein mittellanger Zopf – irokesenartig. Gelegentlich läuft er in einem etwas altertümlichen Frack herum, meist aber einfach in Rollkragenpullover, Cordhose und Stahlkappenschuhen – den äußeren Kennzeichen der alternativen Avantgarde.

Machen, Malen, Managen

Seit seinem Studienabschluss vor mehr als einem Jahr schlägt er sich mit Auftragsarbeiten und Gelegenheitsjobs durch: Er macht die Pressearbeit für ein Chemnitzer Technologieunternehmen, arbeitet gelegentlich einer Kommunikationsagentur zu. Das ist durchaus noch fachnah für einen studierten Germanisten. Aber er verkauft auch süßes Zeug auf dem Weihnachtsmarkt – wenn's eben Geld bringt ...

Die meiste Zeit jedoch verwendet er auf eigene Projekte. Er managt die Chemnitzer Deutsch-Rock-Band „Solche“, die zwar manche Menschen richtig gut finden, die es aber trotzdem noch nicht zu überragender und sich finanziell auszählender Bekanntheit gebracht hat. Autodidaktisch hat er sich das Malen beigebracht und hofft, mit einer neuartigen Idee den Kunstmarkt zu erobern. Und sein jüngstes Baby ist ein eigener Verlag für, wie er sagt, „Literatur, die ich gut finde“: Der Eichenspinner Verlag.

Vielleicht musste es so kommen bei jemandem, der zwei Tage vor Goethe Geburtstag hat. Der Literatur hatte er sein Hauptaugenmerk während des Studiums gewidmet, über Kleist seine Abschlussarbeit geschrieben. Literaturkritiken schreibt er schon seit ein paar Jahren, oft 1.500 Zeichen kurze, kleine Kunstwerke über vergessene und unvergessene Klassiker der Weltliteratur. Und die Idee, Verleger zu werden, trieb ihn auch schon länger um.

hatte Brinkmann in seinen Schubladen, teilweise auch nur im Kopf und in Graner reifte der Entschluss, sie im eigenen Verlag zu wecken.

Und tatsächlich: Brinkmanns „Schlummernde Hunde“ – das war dann auch gleich der Titel des Verlagserstlings – sind richtig gut. Und vollkommen angstfrei. Brinkmann scheut sich nicht, Unbequemes auszusprechen: Die gelegentliche (oder doch regelmäßige?) Verlogenheit demokratischer Vorgänge. Das

zur Veröffentlichung des Erstlings Anfang Oktober 2006 für allerlei Verlags-technisches drauf. „Es ist nervig, was da alles bezahlt werden muss. Gewerbeanmeldung und ISB-Nummer, der Satz des Buches, eine Verlagshomepage, die Grafik für die Titelseite und natürlich der Druck“. Auch wenn ein paar Freunde nicht unwesentlich geholfen haben: Ein Großteil musste eben doch von Graner selbst gestemmt werden, auch finanziell. Also reichte es nur zu einer Mini-Auflage von 500 Exemplaren und für Werbung eben gar nicht.

„Wir müssen da einfach den langsamen Weg gehen“, muss der Verleger seinen neuen Autor immer wieder vertrösten. Ein Artikel hier, ein Artikel dort, immer wieder Anrufe bei Buchhandlungen, Literaturhäusern, Veranstaltern, um vielleicht eine Lesung zu erobern für seinen Autor. Gut ist er ja, nur eben nicht hinlänglich bekannt. Noch nicht. Es wird schon. Ganz bestimmt. Schließlich verkauft sich so viel Müll. Da muss doch auch ein Platz sein für das Besondere. Daran glaubt Graner. Und dazu kommt ja doch auch der Spaß des Verlegerdaseins: ein Buch zu veröffentlichen, das es auch verdient hat! Da ist klar: Auch wenn Buch Nummer Eins gerade erst in den Läden liegt, das nächste ist schon in Planung. Wieder keines von ihm selbst. Graner wird sich wohl nicht mehr selbst veröffentlichen. Jedenfalls kostet das Leben als Bandmanager, Maler und Verleger Zeit. Da bleibt kaum welche für einen gut bezahlten Job (nicht mal dafür, sich nach einem solchen umzuschauen). Und erst recht bleibt keine Minute übrig für die Lektüre verstimmender SPIEGEL-Studien. Vielleicht ging sein Studium ja am Leben vorbei – dann aber nur am Leben der anderen. Mehr zum Thema steht auf der Seite des Verlags: www.eichenspinner.de



Hans Brinkmanns „Schlummernde Hunde“. Eichenspinner Verlag, Chemnitz 2006. ISBN 3-939927-00-7. 12,00 Euro.

„Es wird so viel Schrott veröffentlicht, da sollte auch Platz für Gutes sein“, meint Graner. Solche Sätze hört man häufiger von Verlegern, oftmals von jenen, die ihre eigenen Werke nicht bei einem etablierten Verlag unterbringen konnten und deshalb den Weg des Selbst-Verlags wählen. Aber so einer ist Graner nicht. Natürlich schreibt er auch selbst, aber seine verlegerische Karriere mit einem eigenen Buch beginnen? Niemals.

Ein kleiner Coup

Stattdessen verlegt er gleich einen Stipendiaten der Villa Massimo: den Chemnitzer Hans Brinkmann. Die deutsche Akademie in Rom fördert für gewöhnlich nicht jeden. Und so ist über das erste Buch des Eichenspinners zu sagen: Es ist ein kleiner Coup. „Ich habe Hans Brinkmann bei einer Lesung in Chemnitz kennen gelernt und es war das Beste, was ich seit langem an neuer Literatur gehört habe“, erklärt Graner. „Ich war total verwundert, dass das noch nicht veröffentlicht ist.“ Schlummernde Hunde

Durchs-Netz-Fallen ganzer Volksunter-schichten. Die Abgehobenheit intellektueller Kreise. Die Absurdität pseudo-sozialer Marktwirtschaft: „Wie man aus Fleischereiabfällen ein pikantes Gemüse zaubert, habe ich mir patentieren lassen und bin sicher, Sie eckeln sich nicht mehr, wenn ich Ihnen sage: Das schafft Arbeitsplätze!“

Und er scheut sich auch nicht, dieses Unbequeme auch noch in eine vermeintlich unbequeme Form zu gießen, ins Gedicht oder genauer: in Sonette, Distichen, Volksliedstrophen, freie Versmaße. Abgegangene Formen sind dies, längst unpopulär durch das Wirken un-nachgiebiger Deutschlehrer, gemeinhin verschmäht vom Literaturmarkt und seinem Publikum.

Verlegen kostet zuerst mal Geld ... Das jedoch hält Graner nicht ab. Er will eben einen Markt finden fürs Gute, Wahre und Schöne. Doch der Einstieg ist zäh: „Nur weil etwas gut ist, verkauft es sich noch lange nicht“, weiß Graner zu berichten. Geld für ein bisschen Werbung ist natürlich nicht da, das ging bis

Die Artikel dieser Doppelseite wurden dem CampusAnzeiger von der Online-Zeitschrift „Lingua et Opinio“, kurz: LEO, zur Verfügung gestellt, die seit Dezember 2002 monatlich im Rahmen der Online-Präsenz der Technischen Universität Chemnitz erscheint. In Berichten, Reportagen, Interviews, in ironischen Glossen oder ersten Kommentaren beleuchten die LEO-Redakteure, Studierende und Absolventen der TU Chemnitz, kommunikative Ab- und Hintergründe: Die Kommunikation in der Berufswelt wird untersucht, politisches Reden kommt auf den Prüfstand, Fernsehsendungen werden unter kommunikativen Aspekten betrachtet, deutschsprachige Popmusik-Texte oder Werbekampagnen analysiert. Aktuell erfreuen sich monatlich über 40.000 Leser an der Online-Zeitschrift. Zu finden ist LEO unter www.tu-chemnitz.de/phil/leo.

Held oder Depp?

Warum Führungskräften das Wort „Entschuldigung“ so schwer fällt

Von Michael Klemm

Niemand entschuldigt sich gern, schon gar nicht in aller Öffentlichkeit. Manager, Politiker und andere Führungskräfte stehen aber immer wieder vor der schwierigen Entscheidung, ob sie öffentlich für Fehler oder Versäumnisse Bedauern ausdrücken oder das Problem lieber aussitzen sollen. So oder so: ein riskantes Geschäft. Entschuldigungen haben auch im Privaten stets etwas Demütigendes, sind ein schmerzlicher Gesichtsvorwurf. Wer sich entschuldigt, ist angreifbar, und das gilt umso mehr für Führungskräfte, von denen man fehlerloses und kompetentes Auftreten erwartet und denen professionelle oder menschliche Schwächen kaum verziehen werden. Und Anlässe gibt es in Hülle und Fülle: schlechte Bilanzen, fehl geschlagene Investitionen, Pannen und Skandale, Massenentlassungen, Wahlniederlagen, ...

Entschuldigungen als politischer Akt

Bei Spitzenfunktionären steht nicht nur der persönliche Ruf auf dem Spiel, sondern auch die Reputation der Organisation, womöglich gar deren Existenz. Vom richtigen Handeln der Führungskraft hängt oft das Schicksal zahlreicher Mitarbeiter oder Anhänger ab. Daher ist es selten eine persönliche Entscheidung, ob sich ein Manager entschuldigt, sondern das Ergebnis strategischer Überlegungen der Führungsebene und einer nüchternen Risikoabwägung. Was geschieht, wenn wir uns nicht entschuldigen? Was geschieht, wenn wir es tun? Es gibt Beispiele für beide Szenarien: Entschuldigungen, die Schlimmeres abgewendet haben (etwa bei Clintons Lewinsky-Beichte), und solche, die ohne Not den öffentlichen Imageverlust gesteigert haben. Barbara Kellerman, Forschungsdirektorin des Center for Public Leadership an der Harvard University, bringt es auf den Punkt: „Geht alles gut, sind sie Helden – läuft es schlecht, sind sie die Sündenböcke.“

Öffentliche Entschuldigungen sind nicht nur ein riskantes Geschäft, sondern auch ein Spiel mit vielen Unbekannten. Wie gravierend ist das Problem, wie groß der materielle und ideelle Schaden? Wer ist betroffen? Was erwarten die Betroffenen, was erwartet die Öffentlichkeit? Wer ist der Schuldige? Wer sollte sich gegebenenfalls öffentlich äußern: ein Mitarbeiter, der Pressesprecher oder der Chef persönlich? Vor allem: Ist der Schaden größer, wenn eine Stellungnahme oder Entschuldigung unterbleibt oder vergrößert das Eingeständnis von Fehlern gerade das Problem? Könnte das Bedauern als zynische Routine interpretiert werden und wenig Glaubwürdigkeit erlangen? Stachelt eine Entschuldigung nicht sogar die Gegenseite an? Ist ein öffentliches Schulbekenntnis bei Schadenersatzklagen gleichbedeutend mit einer Niederlage vor Gericht? Oder könnte ein Bedauern zur rechten Zeit solche Prozesse nicht eher verhindern, da es den Betroffenen oft gar nicht um eine finanzielle Entschädigung, sondern um Anerkennung und moralische Genugtuung geht?

Wer zu spät kommt, ...

Die meisten dieser Fragen kann man erst im Nachhinein wirklich beurteilen, doch Führungskräfte müssen oft schon am Beginn einer Krise ihre Strategie festlegen, bevor sie alle Fakten auf dem Tisch haben. Krisenexperten vertreten die These, dass etwa bei Katastrophen bereits in den ersten Stunden nach Bekanntwerden das Schicksal des Unternehmens besiegelt wird. Wer zu lange zögert, hat jeden Kredit verspielt: Eine zu späte Entschuldigung schadet eher, wie etwa die viel zu späte Reue des Exxon-Konzerns nach einer Tankerkatastrophe zeigte. Kommunikationsexpertin Kellerman rät Topmanagern aber dennoch, sich den Schritt zur Entschuldigung reiflich zu überlegen. „Eine Entschuldigung verweigern kann ein

cleverer Schachzug sein – oder einem öffentlichen Selbstmord gleichkommen. Umgekehrt kann die Bereitschaft, um Verzeihung zu bitten, als Zeichen von Charakterstärke gedeutet werden – oder als Schwäche gelten. Eine erfolgreiche Entschuldigung kann zu einem Triumph für die Führungsperson oder die Organisation werden. Ist die Entschuldigung hingegen unzureichend, kommt sie zu spät oder ist sie ein leicht durchschaubares taktisches Manöver, kann sie die betreffende Person und die gesamte Organisation ruinieren.“ Die Crux ist, dass Zuhörer auf Entschuldigungen unterschiedlich reagieren, etwa Betroffene anders als Aktionäre oder Konsumenten. Allen Recht machen kann man es daher nie. Führungspersonen sollten sich laut Kellerman nicht leichtfertig und inflationär entschuldigen, sondern nur aus gewichtigem Grund – dann aber verbunden mit glaubhafter Reue und mit klaren Konsequenzen aus dem Fehlverhalten. Egal, ob es sich um persönliche oder institutionelle Verantwortung für die Missstände handelt, eine Führungskraft sollte sich laut Kellerman nur entschuldigen: – wenn die Entschuldigung einem wichtigen Zweck dient, – wenn der Fehler ernsthafte Konsequenzen hat, – wenn es angemessen ist, Verantwortung zu übernehmen, – wenn für diese Aufgabe niemand anderes in Frage kommt, – wenn der Preis für die Entschuldigung vermutlich geringer ist als der für das Schweigen.

Eine gute Entschuldigung, so Barbara Kellerman, „gesteht den Fehler ein, übernimmt Verantwortung, drückt Bedauern aus, versichert, dass sich der Verstoß nicht wiederholen wird und kommt zum richtigen Zeitpunkt“. In der Theorie einleuchtend, in der Praxis nicht immer leicht umzusetzen.

Entschuldigungen auf dem Vormarsch

Kellerman konstatiert derzeit in den USA eine regelrechte „Entschuldigungskultur“ und eine Welle öffentlicher Entschuldigungen für alle nur erdenklichen Anlässe (z. B. wenn sich ein Konzernchef für die Ausbeutung von Sklaven im 19. Jahrhundert entschuldigt), nachdem der Ausdruck von Bedauern für Manager jahrzehntlang fast ein Tabu zu sein schien. Auch weltweit gebe es eine Zunahme von Entschuldigungen in der Geschäftswelt. Entschuldigungen sind allerdings auch stets ein Spiegel der Kultur. In Japan sind sie an der Tagesordnung, in den USA oder in Westeuropa ein letztes Mittel, um größeren Schaden abzuwenden, in Osteuropa immer noch eine Rarität. In China gibt es indes sogar „Entschuldigungsfirmen“, die Strohmänner für öffentliche Bedauerungsakte vermitteln – so weit sind wir in Deutschland noch nicht.

Impressum
Der CampusAnzeiger der Hochschulen
in Berlin und in den neuen Ländern

Erscheinungsweise:
6 x im Jahr, 3 x je Semester

Zielgruppe: Studenten und Absolventen
der Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften

Herausgeber: connecticum e.V.
Schmiljanstr. 8, D-12161 Berlin
fon (+49 30) 85 963 960
fax (+49 30) 85 963 961

Verlag und Anzeigen:
connecticum nitsch & richter,
Schmiljanstraße 7, D-12161 Berlin
fon (+49 30) 85 96 20 05
fax (+49 30) 85 96 39 95
info@connecticum.de
www.connecticum.de

V.i.S.d.P.:
Oliver Nitsch (Chefredakteur)
nitsch@connecticum.de

Redaktion Einstiegsprogramme:
Kathrin Richter (Redaktionsleitung)
richter@connecticum.de

Redaktion Hochschulmeldungen:
Claudia Siegner
siegner@connecticum.de

Redaktion Campus, Science & Economy:
Dipl.-Ing. H. Schwarzbürger MA

Redaktion Tipps + Termine:
Kathrin Fiehn, Maren Rümmler
termine@campusanzeiger.de

Redaktion Soundmag.de:
info@soundmag.de

Jobtabelle: Dennis Bartlick
bartlick@campusanzeiger.de

Anzeigen: Kathrin Richter
richter@connecticum.de

Fotos: Kathrin Fiehn, Maren Rümmler
fotos@connecticum.de

Layout & Satz: Oliver Niemann
www.bivisual.net

Hinweis: Der CampusAnzeiger erscheint hochschulübergreifend in Kooperation mit Hochschulen in Berlin und in den Neuen Bundesländern. Er veröffentlicht Informationen und Meldungen aus den Hochschulen, Instituten und campusrelevanten Institutionen für Studierende. Der Inhalt vom CampusAnzeiger liegt außerhalb der Verantwortung der jeweiligen Hochschulverwaltung und erscheint ohne Gewähr. Für den Inhalt der Jobtabelle sind ausschließlich die Auftraggeber verantwortlich. Alle Angaben sind mit Sorgfalt aufgenommen worden, eine Gewähr für die Richtigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Alle veröffentlichten Angebote gelten in gleicher Form für Männer und Frauen. Sollte in einer Textformulierung nur ein Geschlecht angesprochen werden, gilt der Text gleichfalls/gleichermaßen für das andere Geschlecht. Der CampusAnzeiger wird ganz oder teilweise sowohl elektronisch als auch in Print verbreitet. Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil vom CampusAnzeiger darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere auch die Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-ROM. Die Einhaltung dieser Vorschriften über wachen Medienbeobachtungs-Agenturen. Jede Zuwiderhandlung wird straf- und zivilrechtlich verfolgt.

CampusReporter gesucht.
words@campusanzeiger.de



AYUSA CULTURAL ERGÄNZE

Jobben Im Nationalpark
Praktika In England & Nordamerika
Farmaufenthalte In Kanada
Sprach- und Businesskurse

AYUSA International
Giesebrechtsstr. 10
10629 Berlin

030 - 84 39 39 0
info@ayusa.de
www.ayusa.de



Ingolf Nössner, Oliver Gottwald und Michael Schmidt (v.l.n.r.)

Foto: Stefan Pielow

Soundmag.de traf Bassist/Keyboarder Michael Schmidt, Sänger/Gitarrist Oliver Gottwald und Schlagzeuger Ingolf Nössner im 27. Stock des Park Inn Hotels am Alexanderplatz, um über verpatzte Rückreisen, ihr zweites Album und Enthüllungen zu reden. Da das eigens für die Interviews gemietete Hotelzimmer eher einer Besenkammer als einem Ballsaal glich, lümmelten wir – nach einer schnellen Zigarette auf dem Flur – auf dem frisch bezogenen Bett.

„Hallo, wer kennt hier eigentlich wen?“

Anajo im Interview über ihr neues Album

Soundmag: Ihr wart vor Kurzem in der Ukraine und habt dort gespielt. Über die Rückfahrt habe ich schlimme Sachen gehört.

Oliver: Die Rückfahrt? Das war der absolute Horrortrip.

Michael: Stimmt. Der Flughafen in Warschau wurde für zwei Tage wegen Bodennebel dichtgemacht.

Oliver: Unser Problem war, dass wir über diesen Flughafen fliegen mussten. Da der nun geschlossen war, wurden alle Flüge aus der Ukraine in die südostpolnische Provinz umgeleitet ...

Ingolf: ... genauso wie die Flüge aus Berlin ...

Oliver: ... was zur Folge hatte, dass in diesem „Mini-Flughafen“ sehr, sehr viele Fluggäste rumsaßen und auf ihre Flüge warteten. Wir hatten acht Stunden Aufenthalt. Irgendwann wurde dann ein Bus gechartert, der uns in einer fünfständigen Fahrt nach Warschau brachte, wo wir uns entschieden, in den Zug nach Berlin umzusteigen. Als wir am Hauptbahnhof ankamen, haben wir auch noch unseren Produzenten Alaska Winter verloren. Also bin ich zurückgefahren, um ihn einzusammeln. Plötzlich wurden dann auch noch alle Züge umgeleitet ... Es war ganz schlimm.

Soundmag: Gut. Kommen wir zum neuen Album „Hallo, wer kennt hier eigentlich wen?“. Auf der ersten Single „Wenn du nur wüsstest“ singt Suzie Kerstgens von Klee die Backing Vocals.

Oliver: Dieses Lied geisterte schon lange auf unseren internen Demo-CDs herum.

Uns war von Anfang an klar, dass wir ein klassisches Mann-Frau-Duett wollten. Zuerst haben wir den Refrain mit einer Freundin aus Augsburg quasi als Skizze ausgearbeitet. Irgendwann kam uns aber die Idee, jemanden zu nehmen, der schon etwas bekannter ist und dessen Stimme gut zu meiner passt. Suzie kam dann für einen Tag nach Augsburg, wir nahmen ihre Parts auf und stellten recht schnell fest, dass unsere Stimmen besser harmonieren als eigentlich vorgestellt.

Soundmag: Im Gegensatz zu eurem ersten Album, was quasi eine Kompilation aus diversen EPs war, wurden die Lieder auf der neuen Platte direkt dafür geschrieben. Habt ihr das Gefühl, ihr würdet gerade euer eigentliches Debütalbum präsentieren?

Oliver: Die neuen Stücke sind zwischen dem ersten und zweiten Album entstanden. Sicher eine ganz andere Art zu arbeiten, weil man in relativ kurzer Zeit alle Songs für das Album schreiben muss. Außerdem muss jedes einzelne Lied unserem eigenen Qualitätsstandard entsprechen. Insofern hatten wir es mit unserem Debüt weitaus einfacher, weil wir auf Demos zurückgriffen, von denen wir die besten Songs für die Platte noch mal neu aufnahmen.

Für „Hallo, wer kennt hier eigentlich wen?“ aber mussten wir uns hinsetzen und dreizehn völlig neue Lieder schreiben. Eigentlich wollten wir damit schon im Frühjahr 2006 fertig sein, stellten dann aber fest, dass es doch nicht so schnell ging. Mit dem Endergebnis sind

wir allerdings sehr zufrieden und glücklich. Die lange und teilweise recht harte Arbeit hat sich doch gelohnt.

Michael: Hinzu kam, dass wir zwischendurch kurze Tourneen und sporadische Konzerte spielten, die uns immer wieder aus unserem Arbeitsfluss rissen. Konzerte sind natürlich nie schlecht, aber jetzt wissen wir, dass wir uns unsere Zeit besser einteilen sollten.

Soundmag: Oliver, deine Texte sind sehr persönlich und offen. Du singst oft über Liebeskummer und daraus entstehender Schmerz. Ist das immer autobiografisch?

Oliver: Oft, aber nicht immer. „Spätsommersonne“ ist eine Sache, die ich erlebt habe. Vor allem Ansätze für meine Texte resultieren daraus. Man kann zwar nicht eins zu eins herauslesen, was mir in den letzten zwei Jahren passiert ist, aber die Inspiration und die Anlässe sind tatsächlich meistens autobiografisch.

Soundmag: Ich habe lange gegrübelt, ob ich dieses Thema anspreche. Eigentlich dachte ich, dass es zu plakativ wäre. Aber als ich dann das neue Album hörte, hat mir Olli jede Überlegung vorweggenommen. In „Amsterdam-Mann“ setzt du ganz deutlich einen Punkt und machst klar, dass du schwul bist.

Michael: Weiß man das, wenn man das Lied hört? Es gab auch schon Stimmen von Leuten, die ganz überrascht waren, weil sie dachten, dass dieses Lied aus einer Frauen-Perspektive gesungen würde.

Oliver: Man muss keinen Hehl draus machen. Ich stehe ja auch dazu. Manche hören es vielleicht heraus, manche nicht. „Amsterdam-Mann“ ist ein sehr ehrliches Lied. Ein Lied über ein tatsächliches Erlebnis. Damals, auf Abi-Fahrt in Amsterdam ... (lacht) Der Song erzählt von einer unvergesslichen Grachtenfahrt.

Soundmag: Mit diesem Stück beziehst du eindeutig Stellung. Hast du dich vorher gefragt, ob du mit deinem Text euren Liedern die Allgemeingültigkeit nimmst?

Oliver: Natürlich. Intern gab es deshalb viele Diskussionen. Ich habe für dieses Lied auch ein bisschen kämpfen müssen. Es ist nicht so, dass ich damit auf offene Ohren gestoßen bin. Aber wir hielten es für ein tolles Stück. Live wurde es immer sehr positiv aufgenommen – obwohl alle zuerst ein bisschen komisch schauten. Inzwischen ist es so etwas wie ein Highlight unserer Konzerte geworden. Natürlich wussten wir, dass wegen des Songs viele Fragen kommen werden. Dennoch: Es ist ehrlich und eine selbst erlebte Geschichte. Genau deswegen ist es auf dem Album!

Michael: Auch ich finde, dass es ein sehr guter Text ist, den ich leicht für mich umwandeln kann. Dann ist es eben kein Mann, sondern eine Frau.

Oliver: Wir haben auch überlegt, ob ich als zweite Strophe singe: „Die schönste Frau aus Oberammergau“. Aber das war irgendwie zu sperrig ... (lacht)

Soundmag: Michael und Ingolf, welche Bedenken hattet ihr bei diesem Lied?

Michael: Für mich war es schwierig, weil ich nicht in eine Richtung gedrängt werden wollte. Nimm Rosenstolz. Diese Band gilt immer als DIE Band für Lesben und Schwule. Und ich kann die einfach nicht leiden. Durch „Amsterdam-Mann“ als Band in diese Richtung geschoben zu werden, darauf habe ich wirklich keine Lust.

Oliver: Aber ich denke, da können wir uns lockermachen.

Michael: Ja klar, aber ich habe mich erst mal lockermachen müssen.

Ingolf: Einen Song von Rosenstolz finde ich ganz gut: „Ich geh in Flammen auf“. Das ist mal eine Perspektive.

CopyPlanet-Berlin

JEDE
At the
Mall **2,5!**

At Friedrichshagen 15, 10245 Berlin
Kopierkioskstr. 20
10245 Berlin-Friedrichshagen
Tel.: 42 78 80 78 Fax: 4 32 83 48
Montag - Sonntag 9 - 18 Uhr
(kein Tag außer Feiertage)

Kantowallee 33
10435 Berlin-Prinzler Park
Tel.: 4 49 41 35 Fax: 2 39 49 86
Montag - Freitag 9 - 18 Uhr
copyplanet@online.de



The Good, The Bad & The Queen The Good, The Bad & The Queen

(26.01.07 - Parlophone)

„Friday night in the Kingdom Of Doom/ Ravens fly across the moon“. Die Londoner Nebelschwaden sind nachts dick und undurchlässig. Straßenlaternen scheinen schwach hindurch und von Zeit zu Zeit tritt überraschend ein schwer atmender Mensch aus dem Dickicht heraus und läuft vorbei. Von irgendwo ganz hinten rollt ein behäbig hüpfender Bass heran und kündigt von Großem: The Good, The Bad & The Queen, Damon Albarns neuestes Projekt, auch gern als Indiesupergroup betitelt. Simon Tong (The Verve), Paul Simonon (The Clash), Tony Allen (Fela Kuti) und eben Albarn, der in der Anzeige zur Platte als einziger ohne erklärende Banderwähnung in Klammern auskommt.

Düster also ist es geworden. Noch zwielichtiger als auf dem letzten Gorillaz-Album. The Good, The Bad & The Queen entfernen sich gefühlte zehn Kilometer vom Popappeal der Zeichentrickfiguren, schaffen es aber trotzdem, mit eingängigen Songs und – ja ja – Bescheidenheit ein atmosphärisch dichtes, stimmiges Debüt abzuliefern. Sanfte Reggae-Rhythmen bilden die Grundlage für verspielte Improvisationen auf dem verstimmten Klavier einer alten Hafenbar. Simon Tongs Gitarre deutet ihre Möglichkeiten an, Damon Albarn nuschtelt sich gewohnt beiläufig durch die Texte. Instinktiv reagiert hier einer auf den anderen und lässt dabei jedem doch unendlich viel Raum.

Vieles auf „The Good, The Band & The Queen“ geschieht unter der Oberfläche. Manches erscheint gar wie nebenbei eingespielt. Und doch fügt sich jedes einzelne Element immer und immer wieder so beschämend elegant zu einem Song mit fast schon antikem Klang zusammen, dass diesen vier gestandenen Musikern (der jüngste 34, der älteste 66 Jahre alt) schlicht Genialität unterstellt werden darf, werden muss. The Good, The Band & The Queen haben sich gefunden. Und sie sind sich dessen bewusst, wenn Albarn im letzten und vielleicht besten Song singt: „It's the blessed routine for The Good, The Bad & The Queen.“ (AZ)

The Cooper Temple Clause Make This Your Own

(26.01.07 - Sanctuary)

Über drei Jahre sind vergangen, seit die fünf jungen Männer aus dem englischen Reading ihr letztes Werk veröffentlicht haben. Doch wenn das Ergebnis so gelungen wie „Make This Your Own“ ausfällt, wartet man gerne etwas länger. Denn was uns hier vorliegt, ist so überzeugend, dass schon im Januar der Titel für das „Album des Jahres“ vergeben ist. Wurde auf den beiden ersten Alben der Gesang hauptsächlich von Frontmann Ben Gautrey übernommen, dürfen jetzt auch Gitarrist Dan Fisher und Bassist Tom Bellamy ans Mikrofon. Das Großartige daran: Es funktioniert. Und wie. Die Lieder von TCTC haben sich schon immer in den Gehörgängen festgesetzt. Krachig, mitreißend, intensiv, teilweise elektronisch angepinselt und dabei sehr melodisch, aber eben doch Rock. Nur jetzt steht über fast der Hälfte der Songs ganz groß: „POP“. Wer hätte das gedacht? Die Blur-Fans machen Britpop! Das fantastische „Isn't It Strange“, das tolle „What Have You Gone And Done“ und die grandiose 80er-Reminiscenz „Connect“ klingen so unverschämte gut, als ob The Cooper Temple Clause nie etwas anderes getan hätten.

Wer jetzt Angst bekommt und fragt: „Was ist denn mit meinen Coopers los? Ich will keinen Pop!“, dem sei zugerufen: „Sei ganz entspannt.“ Denn natürlich gibt es genug Stücke auf „Make This Your Own“, die den Geist der ersten beiden Alben heraufbeschwören. Das grandiose „Damage“, das alles überrollende „Homo Sapiens“, das experimentelle „Once More With Feeling“ und natürlich „All I See Is You“, einer der intensivsten Tracks, den The Cooper Temple Clause jemals geschrieben haben. Dann ist da noch „Head“, der überragende Song der Platte. Dafür Worte zu finden, ist geradezu unmöglich. Schon der Versuch ist zum Scheitern verurteilt: „So uncharacteristic of you to let me get so close to the mystery of you.“ Vielleicht ist das Geheimnis dieser Band der stete Wille, sich zu verändern, sich verbessern zu wollen. Etwas zu wagen und mit vollem Herzen dabei zu sein. Hoffen wir, dass sie ihr Geheimnis bewahren. Und wenn wir auf das nächste Album noch so lange warten müssen ... (DH)

Polarkreis 18 Polarkreis 18

(16.02.07 - Motor)

Der Anfang ist High Energy im grauen Tiefkühlaggregat. Die Stimme von Felix Rüber brennt nicht, sondern schneidet sich durch dicke Eisschichten. Der Rhythmus, der bei Bloc Party elektronisch schockgefroren wäre, kommt hier kühl und authentisch nicht aus dem Computer. Trotz des scheinbar zum Eröffnungsszenario passenden Namens: Polarkreis 18 sind Menschen, die sich nicht nur auf Promofotos Rollkragenspullover über den Kopf ziehen, um es warm zu haben. Denn schon im nächsten Stück schwenkt die Tür leicht auf und die Wärme der Welt zieht hinein, um sich fortan im gesamten Raum zu verbreiten.

Nicht die kleinste Chance hat die Kälte, wenn sich die Thom Yorke-gleich drückend singende Fallsetztstimme zu Gitarren, Keyboards und dezentem Streicherquartett immer weiter durch die Eisschichten kämpft und die ersten Melodien schon wie klares, frisches Wasser herausfließen. Erdmöbel trifft musikalisch plötzlich auf The Notwist („Some-days Sundays“), klassische Strukturen vereinen sich mit synthetischem Beat. Fusion ohne Scheuklappen und Ende, die Dresdner fügen wohl überlegt Stück für Stück ihren eigenen, schwirrenden Klangkosmos zusammen. Der ergeht sich in Filmmusik, weiten Soundlandschaften mit sorgsam ausgewählten Operelementen – all das tanzbar und in keiner Sekunde verkopft oder belanglos.

Aufgeführt haben Polarkreis 18 dieses seltsam anmutende Etwas im Dresdner Schauspielhaus vor über 1000 Zuhörern. Wenn die Setlist der Reihenfolge des Albums entsprach, hat es den Zuschauern am Anfang und zum Ende hin sicher verflüxt in den Beinen gekribbelt. Spätestens im „Ursa Major“ verwandelt sich dieses Debüt nämlich doch noch für einige Minuten in einen Drum'n'Bass-Würfelbecher voller elektronischer Rhythmen. Von Kälte kann zu diesem Zeitpunkt schon lange keine Rede mehr sein. Überall nur noch grelle Farben, von einem leichten Nebel überzogen. Erschöpftes Wohlgefühl und zufriedene Gewissheit. (AZ)

Bloc Party A Weekend In The City

(02.02.07 - V2 Music)

Es ist ein düsteres Bild, was Bloc Party da mit ihrem zweiten Album heraufbeschwören. Kele Okereke singt vom Selbstmordversuch zweier Freunde, den Anschlägen auf die öffentlichen Nahverkehrsmittel in London („Hunting For Witches“), dem rassistisch motivierten Mord an seinem 18-jährigen Cousin und der zerstörerischen Kraft von Kokain. Er sinniert über die erotische Anziehungskraft zwischen zwei heterosexuellen Männern („I Still Remember“), den Verlust des eigenen Privatlebens an den Job sowie die Trauer, die einen befällt, wenn man mal wieder im Bett eines Fremden aufgewacht ist und man doch einfach nur ehrlich geliebt werden möchte („Kreuzberg“). Ein Schnitzer in die dünne Haut seines Seelenlebens reiht sich an den nächsten und alles öffnet sich zu einer klaffenden Wunde. Ein blutrotes Abziehbild der westlichen Welt ist „A Weekend In The City“ geworden. Gepackt in über ein ruheloses Schlagzeug gelegte, stampfende Elektrobeats, sägende, nicht selten hymnische Gitarrenakkorde und allerlei wundersame Einfälle, wie die geschichteten Gesangslinien Okerekes in der Übersingle „The Prayer“, hämmern Bloc Party jeden einzelnen Song in jedes Einzelnen Hirn.

Es sollte kein Nachfolger für „Silent Alarm“ gefunden werden. Nein, es soll knallen und schäumen, aufbegehrt und an den längst verkrusteten Bequemlichkeiten gerüttelt werden. All das ist ihnen mit diesem Album eindrucksvoll gelungen. „A Weekend In The City“ ist hart, gnadenlos, verspielt, eindringlich, traurig, böse, melodios, dunkel und dabei doch unendlich zart. Wer jetzt noch glaubt, dass unsere Welt eine gute ist, wird sich neu justieren müssen, denn jedes Wort auf diesem Album ist die pure Wahrheit. Und die tut verdammt weh. (JB)

Weitere Reviews gibt es auf:
www.soundmag.de/reviews

Weitere Interviews unter:
www.soundmag.de/interviews

Termine Februar – März 2007

30.1.	Anders arbeiten. Besser leben. IKEA stellt sich vor IKEA informiert über Arbeitsfelder, Traineeprogramme, Anforderungen und Bewerbungsverfahren. Eintritt frei. Anmeldung erforderlich unter Fon (030) 55 55 99 19 89
31.1.	Nespresso AAA Summer Campus in Costa Rica Bewerbungsschluss: 31.01.07. Nespresso lädt 20 Studenten zur Kaffee-Ernte vom 26.08.-07.09.07 nach Costa Rica ein. Kostenbeitrag: 800 EUR. www.nespresso.com/aaa-campus
31.1.	Konferenz: „Das globale Europa“, Uni Halle Anmeldeschluss: 31.01.07. Konferenz am 08.-09.02.07 zu handelspolitischen Schutzinstrumenten der EU in einer sich wandelnden globalen Wirtschaft. www.telc.uni-halle.de
31.1.–4.2.	transmediale.07, Akademie der Künste, Berlin www.transmediale.de
1.2.	Dschungelparty, Uni Potsdam Der Eintritt ist frei. Zeit, Ort: 22.00 Uhr, August-Bebel-Str. 89, 14482 Potsdam Infos: http://fachschaftsrat.de
2.2.	Wettbewerb GWA Junior Agency Anmeldungsschluss: 02.02.07. Studenten einer betriebswirtschaftlichen und einer künstlerischen Fakultät erarbeiten mit einer Werbeagentur ein Semester lang eine Kampagne für einen realen Kunden. www.gwa.de/junioragency
4.2.	Spanish Night, Hochschulball der FU Berlin www.hs-sport.fu-berlin.de/fu_ball.htm
5.2.	Der Preis der deutschen Einheit, Uni Viadrina Diskussion mit Prof. Dr. Gerhard A. Ritter über sein Buch „Der Preis der deutschen Einheit. Die Wiedervereinigung und die Krise des Sozialstaates“. Infos: www.euv-frankfurt-o.de
5.–9.2.	Studieninformationswoche, HU Berlin Die HU Berlin informiert über Studium und Angebote der Fakultäten und Institute. Programm: www.si.w.hu-berlin.de
5.2.–28.4.	Ausstellung „Trauerarchitektur“, TFH Berlin Entwürfe von TFH-Architekturstudenten zu „Trauerfeierhalle“ und „Abschiedsraum“. Eintritt frei. Zeit, Ort: Mo-Fr von 9–17 Uhr, Ahorn-Grieneisen AG, Fürstenbrunner Weg 10–12, 14059 Berlin. http://architektur.tfh-berlin.de
6.2.	Lesung: Vom Glück des Verlierers, HU Berlin Geschichten von Schriftsteller Ingo Schulze. Zeit, Ort: 19.00 Uhr, Unter den Linden 6, 10099 Berlin. www.hu-berlin.de
6.2.	Kino: Over the Hedge (OV), Uni Hannover Eintritt: 1,50 EUR. Zeit, Ort: 20.00 Uhr, Audimax, Welfengarten 1, 30167 Hannover. www.unikino-hannover.de
7.2.	Vortrag: Arbeiten in Europa Infos & Anregungen zur Arbeitssuche in Europa. Eintritt frei. Zeit, Ort: 14–16 Uhr, BIZ, Friedrichstr. 39, 10969 Berlin.
8.–18.2.	57. Internationale Filmfestspiele Berlin – www.berlinale.de
9.2.	Strategiekonferenz für künftige Berater, Hamburg Anmeldeschluss: 09.02.07. Strategiekonferenz für Studenten und Absolventen von Booz-Allen-Hamilton vom 23.03.–25.03.07: Chancen und Risiken der Globalisierung in einer vernetzten Welt. Infos: www.boozallen.de/verbinde-die-welt
9.2.–11.2.	Dresdner Kulinarik 2007 50 Aussteller bieten alles um den lukullischen Genuss: von Anchovis bis Ziegenkäse. www.dresdner-kulinarik.de
11.2.	Berlin Alexanderplatz von Rainer Werner Fassbinder Zum 25. Todesjahr des Regisseurs wird sein Hauptwerk in einer restaurierten Fassung in einer Galapremiere uraufgeführt. Ticket: 49 EUR. Zeit, Ort: 21 Uhr, Admiralspalast, Friedrichstr. 101, 10117 Berlin. www.berlinalexanderplatz.net

Aktuelle Termine abonnieren: www.campusanzeiger.de/newsletter

Top of the Profs

Auch Professoren wollen gerankt sein



MeinProf.de: Jede Stimme zählt.

Foto: mr

Seit November 2005 kann jeder Studierende auf den Seiten des Online-Portals „MeinProf.de“ die an seiner Bildungseinrichtung stattfindenden Kurse beurteilen. Doch nicht nur das: Auch die dort lehrenden Dozenten können bewertet werden. Abstimmungskriterien sind unter anderem Fairness, Material und Verständlichkeit. Mindestens 20 Bewertungen für einen Dozenten müssen abgegeben werden, damit er in die Komplettliste aufgenommen werden kann. Aus den Einzelkriterien wird dann die Gesamtnote gebildet.

Die Macher dieser Internetplattform kommen von der studentischen IT-Beratung „Juniter“ aus Berlin, wollen mit diesen Rankings anderen Studenten helfen, den für sie passenden Kurs zu finden. Fraglich ist, ob dadurch Druck

auf die Professoren, Doktoranden und Dozenten ausgeübt wird, die Qualität ihrer Lehre zu erhöhen. In jedem Fall gibt die rege Beteiligung der Studierenden an dieser öffentlichen Evaluation den Machern von „MeinProf.de“ Recht: Knapp 200.000 Bewertungen wurden bis dato abgegeben. Zum Vergleich: Nach den ersten acht Wochen seit dem Start der Site waren es zirka 16.000 Bewertungen.

Exklusiv für den CampusAnzeiger wurden die Top 25 und die Flop 25 der Dozenten ermittelt, die im Verbreitungsgebiet des CampusAnzeigers lehren.

Die Übersicht der 25 schlechtesten Professoren finden Sie unter:

www.meinprof.de/uni/campusanzeiger

MeinProf.de & CampusAnzeiger
Die 25 besten Profs im Verbreitungsgebiet des CampusAnzeigers:

01. Prof. Dr. Harms, Ingenieurwissenschaften, TU Braunschweig, Note: 1,1
02. Prof. Dr. Ulrich Grude, Informatik, TFH Berlin, Note: 1,1
03. Dr. Dietlind Krüger, Sprach-/Literaturwissenschaften, Uni Leipzig, Note: 1,2
04. Dr. Oliver Lembeke, Sozialwissenschaften, Uni Jena, Note: 1,2
05. Prof. Dr. C. Maas, Mathematik, HAW Hamburg, Note: 1,2

06. Prof. Dr. Tröltzsch, Mathematik, TU Berlin, Note: 1,2
07. Prof. Dr. Rambke, Ingenieurwissenschaften, FH Wolfenbüttel, Note: 1,2
08. Prof. Dr. Rolf Sethe, Jura, Uni Halle, Note: 1,2
09. Prof. Dr. Wagner, Ingenieurwissenschaften, HS Erfurt, Note: 1,2
10. Prof. Dr. Lehr, Ingenieurwissenschaften, TU Berlin, Note: 1,3

11. Dr. Mike Scherfner, Mathematik, TU Berlin, Note: 1,3
12. Prof. Dr. Andreas Meisel, Informatik, HAW Hamburg, Note: 1,3
13. Prof. Dr. Roland Lauster, Naturwissenschaften, TU Berlin, Note: 1,3
14. Prof. Dr. Christian Grimm, Informatik, Uni Hannover, Note: 1,3
15. Prof. Dr. Udo Thomé, Naturwissenschaften, HS Neubrandenburg, Note: 1,3

16. Prof. Dr. Ulrich Groß, Ingenieurwissenschaften, TU Freiberg, Note: 1,3
17. Prof. Dr. Uwe Kischel, Jura, Uni Greifswald, Note: 1,3
18. Prof. Dr. Ulrich Golze, Informatik, TU Braunschweig, Note: 1,3
19. Prof. Dr. Martin Hübner, Ingenieurwissenschaften, HS Merseburg, Note: 1,3
20. Ingolf Erben, Sprach- und Literaturwissenschaften, TU Ilmenau, Note: 1,3

21. Prof. Dr. Rose, Informatik, TU Dresden, Note: 1,3
22. Prof. Dr. Sabine v. Schorlemer, Jura, TU Dresden, Note: 1,3
23. Prof. Dr. Christian Schröder, Jura, Uni Halle, Note: 1,3
24. Prof. Dr. Martin Hübner, Informatik, HAW Hamburg, Note: 1,3
25. Prof. Dr. Valentin Popov, Ingenieurwissenschaften, TU Berlin, Note: 1,4

Wikipedia bekommt Konkurrenz Demnächst startet Citizendium



Gebundene Lexika haben ausgedient.

Foto: flickr.com/photos/goran_zec

Wer sich heute schnell über ein Thema informieren will, greift immer seltener zum Lexikon im Bücherregal, sondern konsultiert die Online-Enzyklopädie Wikipedia. Larry Sanger, Mitbegründer von Wikipedia, bastelt derzeit an einem Konkurrenzprojekt, da er mittlerweile ein Kritiker der freien Enzyklopädie ist. Sanger kehrt nun zur Ursprungsidee der Macher von Wikipedia zurück. Denn eigentlich ging Wikipedia aus einem Projekt namens Nupedia hervor und diente nur zur Sammlung der Beiträge, die später wissenschaftlich überprüft werden sollten, um sie dann gegebenenfalls in Nupedia zu publizieren.

Mit Citizendium will Sanger „eine neue Gemeinschaft“ gründen: Anonyme Beiträge, wie bei Wikipedia üblich, soll es

hier nicht mehr geben. Der Einzelne ist persönlich gefragt – das zeigt allein schon der Name: Citizendium, so Sangers Erklärung, ist ein Mischwort aus „Bürger“ und „Kompendium“. Das bedeutet: Niemand kann Beiträge veröffentlichen, ohne sich vorher unter realem Namen und mit gültiger E-Mail-Adresse registriert zu haben. Alle Beiträge sollen ein Qualitätssicherungsverfahren durchlaufen. Sanger hofft, so eine „Verantwortungskultur“ zu schaffen, damit das Projekt nicht Gefahr läuft, zur Spielwiese persönlicher Befindlichkeiten und politischer Interessen zu werden. Das neue Online-Lexikon Citizendium ist für Anfang des Jahres 2007 angekündigt.

Infos unter: www.citizendium.org

Mehr als Licht an und aus Facility Management Kolloquium 2007

Am 2. März findet in Berlin das „Facility Management Kolloquium 2007“ statt. Durchgeführt wird es von ifma. STUDENTS, dem studentischen Chapter der IFMA Deutschlands e.V. Das Organisationsteam bilden Studenten für Facility Management der FHTW Berlin und der TFH Berlin.

In dem Kolloquium, das bereits im vergangenen Jahr erfolgreich durchgeführt wurde, werden die komplexen Anforderungen im Facility Management erörtert. Das Thema der ganztägigen Veranstaltung lautet dieses Mal „Industrial Facility Management“. Facility Management ist mehr, als in einem Gebäude das Licht an- und auszuschalten. Es vereint Grundlagen aus Betriebswirtschaft, Architektur sowie Verhaltens- und Ingenieurwissenschaften. Mit diesen Grundlagen wird der physische Arbeitsplatz mit den Menschen und der Tätigkeit eines Unternehmens koordiniert. Das klassische Facility Management mit seinem Schwerpunkt im Gebäudemanagement berührt verstärkt die Aufgaben des Industrial Facility Management. Um in Zukunft den Kunden dieser Branche qualitativ hochwertige Dienstleistungen präsentieren zu können, müssen Entwicklung und Ausrichtung beider Bereiche abgestimmt werden. Die Veranstalter wollen zu diesem Thema mittels

Vorträgen über aktuelle Ergebnisse aus Wissenschaft und Praxis informieren. Möglichkeit zum Meinungsaustausch für Zuhörer und Vortragende bietet die sich anschließende Podiumsdiskussion. Veranstaltet wird das Kolloquium im Auditorium der Schering AG in Berlin-Wedding. Bereits am Vorabend, also am 1. März, erwartet die Teilnehmer ein interessantes Programm. Im Anschluss einer Führung an einem Berliner Industriestandort ist ausreichend Zeit eingeplant, um sich bei einem Snack kennen zu lernen. Anmeldeschluss für das Kolloquium ist der 12. Februar.

Als Sponsoren beteiligen sich folgende Unternehmen an der Veranstaltung: Bayer Schering Pharma AG, BAUAKADEMIE Gesellschaft für Forschung, Entwicklung und Bildung mbH, Institut an der Technischen Fachhochschule Berlin, Voith Industrial Services Holding GmbH, Infraserv GmbH & Co. Höchst KG, Rolls-Royce Deutschland Ltd. & Co. KG, NICKEL GmbH, HOCHTIEF Facility Management GmbH, Lehmann GmbH, DaimlerChrysler AG, ThyssenKrupp Industrieservice GmbH, Berliner Verkehrsbetriebe, Gebäudereinigung Thomas Urban, GRG Services Group, ict AG und bauakademie e.V.

Weitere Infos und Anmeldung unter: www.fm-kolloquium.de

12.2.	Gründungsworkshop an der TU Berlin Wege durch den Förderdschungel. Zeit, Ort: 9-16 Uhr, Career Service der TU Berlin, Hardenbergstr. 36 A. Infos: www.career.tu-berlin.de/gruendung
14.2.	DeutschlandRadio als Arbeitgeber, Berlin Infos zu Arbeitsfeldern und Anforderungen, Senderführung. Eintritt frei. Zeit, Ort: 12-14 Uhr, DeutschlandRadio, Hans-Rosenthal-Platz, Anmeldung: Fon (030) 55 55 99 19 89
14.2.	Vortrag: Karriere bei Internationalen Organisationen Internationale Organisationen suchen Nachwuchs- und Führungskräfte. Infos: Einstellungsverfahren und -programme. Zeit, Ort: 14-15.30 Uhr, BIZ, Friedrichstr. 39, 10969 Berlin
15.2.	Jungunternehmer treffen Top-Manager Bewerbungsschluss: 15.02.07. WECONOMY bringt Jungunternehmer mit hochrangigen Wirtschafts-Mentoren zusammen. 10 Teilnehmer werden im Juni 2007 zu einem Netzwerk-Wochenende eingeladen. Infos: www.weconomy.de
15.2.	PricewaterhouseCoopers-arqus-Preis Bewerbungsschluss: 15.02.07. PWC zeichnet die besten Master- und Diplomarbeiten im Bereich quantitative Betriebswirtschaftliche Steuerlehre aus. Bewerbung an: pwc@arqus.info . Infos: www.pwc-career.de/arqus
15.2.	join media – Medienpraktikum in Berlin-Brandenburg Bewerbungsschluss: 15.02.07. joinmedia ermöglicht Studenten der Bereiche Medien, Kommunikation und Wirtschaft für je 3 Monate bei zwei Medienunternehmen mitzuarbeiten. Vergütung: 400 EUR/Monat. Infos: www.joinmedia.eu
16.2.	Café International, Uni Hannover Internationaler Abend, initiiert von und für internationale Studierende. Zeit, Ort: 18.00 Uhr, Katholische Hochschulgemeinde Hannover. Infos: www.khg-hannover.de

Aktuelle Termine abonnieren: www.campusanzeiger.de/newsletter

Impuls

1 Jahr alles da!

-) Kostenlose Büroflächen
-) 100.000 € Preisgelder
-) Strategisches Coaching
-) Intensives Networking
-) Viele Extras

Jetzt bewerben!
Für Ihre erfolgreiche Gründung oder Unternehmensansiedlung in der Region Hannover.

Mehr Infos unter 0511 300 333-20 oder www.hannoverimpuls.de

Sponsoren von hannoverimpuls:

Partner der Initiative:

Wir machen die Zukunft
Probieren Sie alle auf zum
Zukunft sichern

16.2.	Summit Days – Outdoor Recruiting Workshop, Garmisch Bewerbungsschluss: 16.02.07. Recruiting Workshop von goetzpartners MANAGEMENT CONSULTANTS vom 21.–23.03.07. Infos: http://summitdays.goetzpartners.com
16.2.	Workshop für Restauratoren an der FHTW Berlin Anmeldeschluss: 16.02.07. Experten diskutieren am 01.03.07 über Erfahrungen und Erfolge mit dem Restaurierungskonzept „Präventive Konservierung“. Zeit, Ort: 09.30–16.30 Uhr, FHTW Berlin, Gebäude A2, Wilhelminenhofstraße 76/77, 12459 Berlin. Infos unter: www.fhtw-berlin.de/Aktuelles
18.2.	Milch von glücklichen Kühen? Vorlesung, Uni Potsdam Potsdamer Wissenschaftler präsentieren ihre Forschungsergebnisse: „Technik und Tiergesundheit im Zeitalter der Turbokuh“. Eintritt: 3 EUR (erm. 2 EUR). Zeit, Ort: 11.00 Uhr, Am Alten Markt, 14467 Potsdam. www.potsdamer-koepfe.de
19.2.	Info-Veranstaltung: Trainee beim DIHK Anmeldeschluss: 19.02.07. Der DIHK informiert über seine Traineeprogramme z. B. in Wirtschaftspolitik, Recht und Fairplay, u. a. Für Studierende und Absolventen (insbesondere WiWi und Jura). Zeit, Ort: 16–18 Uhr, DIHK, Breite Straße 29, 10178 Berlin. Anmeldung: Fon (030) 55 55 99 19 89.
19.2.	International IDS Challenge vom 15.–21.04.07 Bewerbungsschluss: 19.02.07. Procter & Gamble lädt Wirtschafts- und IT-Studenten aus Europa, dem Nahen Osten und Afrika nach Brüssel ein, um in einer Fallstudie Erfahrungen als Manager für Information & Decision Solutions (IDS) zu sammeln. Bewerbung: www.mypgcareer.com/student
20.2.	Ausstellung von Detlef aus dem Kahmen, TU Berlin In der Galerie der Mathematischen Fachbibliothek der TU Berlin werden „Atelier“-Werke von Detlef von Kahmen ausgestellt. Zeit, Ort: Mo–Fr: 9–20 Uhr, TU Berlin, Straße des 17. Juni 136, 10623 Berlin. www.math.tu-berlin.de/IfM/MFB
22.2.	Sony European Graduate Programme 2007 Bewerbungsschluss: 22.02.07. Start: 01.09.07. Während des 24-monatigen Einstiegsprogramms für Absolventen der Wirtschaftswissenschaften arbeiten die Teilnehmer an zwei europäischen Standorten. www.sonymcareers.com
22.–25.2.	Automesse: MotorWelt 2007 Im Angebot sind junge, gebrauchte Autos wie Vorführ- und Dienstwagen. www.motorwelt-berlin.de
23.2.	Meet Bosch in Schweden vom 23.–26.03.07 Bewerbungsschluss: 23.02.07. Bosch lädt 30 Studierende zum Recruiting-Event für das Internationale Traineeprogramm nach Schweden ein. Info: Fon (0711) 81 16 72 5, AnneKathrin.Gebhardt@de.bosch.com, www.bosch-career.de
23.2.	Brunel: Bewertetag in Dortmund Mit mehr als 7.000 Mitarbeitern ist Brunel weltweit als Dienstleistungsspezialist in den Bereichen Engineering, Technik und IT tätig. Anmeldung: www.brunel.de/karriere
24.2.	Nachtflohmarkt Magdeburg www.projektzentrum.com
25.2.	300 Millionen Jahre Frühstücksei, HU Berlin Talkrunde zur Geschichte der amnioten Landwirbeltiere im Museum für Naturkunde. Zeit, Ort: 15 Uhr, HU Berlin, Invalidenstr. 43, 10115 Berlin. www.naturkundemuseum-berlin.de
28.2.	Wissenschaft verständlich machen Abgabeschluss: 28.02.07. Die Klaus Tschira Stiftung zeichnet jedes Jahr sechs verständliche Darstellungen naturwissenschaftlicher Forschung mit je 5.000 EUR aus. Wer 2006 oder 2007 an einer deutschen Universität promoviert hat, kann sich bewerben. Infos: www.klaus-tschira-preis.de
1.3.–30.5.	Die Kunst des Bücherheilens, Uni Leipzig Ausstellung zu Restaurierung und Konservierung an der Unibibliothek Leipzig. Zeit, Ort: Mo–Fr 10–20 Uhr, Sa 12–16 Uhr, Beethovenstr. 6, 04107 Leipzig. www.ub.uni-leipzig.de

Aktuelle Termine abonnieren: www.campusanzeiger.de/newsletter

Premieren-Sieger gewann spielend 1. übergreifender Gründerwettbewerb Thüringens



Erik Scharlach (5. v. l.) ist „Bester Existenzgründer 2006“

Foto: ron

Mit Unterstützung der Deutschen Bank und des Thüringer Gründer Netzwerkes fand vom 1. bis 3. Dezember erstmalig ein hochschulübergreifender Planspielwettbewerb in den neuen Bundesländern statt. Austragungsort der Premiere war die TU Ilmenau. Die Studierenden vertraten fünf Thüringer Hochschulen aus Erfurt, Nordhausen, Schmalkalden und Ilmenau. Unter dem Motto „Learning business by doing business“ mussten die teilnehmenden Teams sämtliche Phasen einer Unternehmensgründung durchlaufen. Ziel des realitätsnahen Spielwettbewerbs war das Vermitteln von Wissen zur Vorbereitung und Durchführung einer Existenzgründung an Hand eines Businessplans. Außerdem mussten sich

die Teams den Herausforderungen eines Unternehmers, wie beispielsweise Wettbewerbsdruck, stellen. Die strategisch besten Entscheidungen traf als Einzelkämpfer Erik Scharlach, dessen Spielpartner wegen Krankheit nicht antreten konnte. Dem Ilmenauer Student der Wirtschaftsinformatik wurde für seinen ersten Platz der Titel „Bester Existenzgründer 2006“ verliehen. Darüber hinaus darf er sich über ein Preisgeld in Höhe von 500 Euro freuen. Ihm folgen auf Platz zwei Stephanie Focht, Martin Weber-Liel und Ralf Thon von der FH Erfurt. Sie konnten 350 Euro entgegennehmen. Für Platz drei erhielten Sebastian Risse, Manuel Haupt und Patrick Behr von der Uni Erfurt 200 Euro.

Die Top 10 der meistverkauften Diplomarbeiten Die besten Titel der letzten 12 Monate – Das Jahresranking 2006

01. Biokraftstoffe
(Michael Weitz, 173 Seiten, Note 1.0, EUR 74,-)
02. Die gemeinnützige GmbH - Bedeutungswandel und Organisationsrealität
(Wilhelm Ermgassen, 199 Seiten, Note 2.0, EUR 74,-)
03. Crossmedia-Kampagnen – Aspekte der inhaltlichen und formalen Integration
(Rebekka Sauter, 111 Seiten, Note 1.3, EUR 74,-)
04. Lean Sigma – Synthese aus Lean Management, Six Sigma und Kaizen
(Markus Möbinger, 100 Seiten, Note 1.0, EUR 148,-)
05. Balanced Scorecard im Corporate Real Estate- und Facility Management
(Florian Steinbach, 129 Seiten, Note 1.0, EUR 74,-)
06. Die Wahl zwischen GmbH und englischer Limited mit Verwaltungssitz in Deutschland als betriebswirtschaftliches Entscheidungsproblem
(Janet Lührsens, 77 Seiten, Note 2.0, EUR 28,-)
07. Projektentwicklung von Seniorenimmobilien für mittlere Einkommensgruppen in Essen (Stefan Lindner, 2005, 107 Seiten, Note 1.8, EUR 148,-)
08. Erfolgsfaktoren des Erlebnismarketing
(David Neumann, 102 Seiten, Note 1.3, EUR 28,-)
09. Motivation und Führung von Mitarbeitern
(André Roth, 83 Seiten, Note 1.7, EUR 48,-)
10. Multi-Channel Marketing – Anforderungen, Chancen und Ausgestaltungen einer Geschäftserweiterungsstrategie
(Alexandra Wilke, 97 Seiten, Note 1.3, EUR 28,-)

Das Ranking wurde exklusiv für den CampusAnzeiger von der Diplomarbeiten Agentur diplom.de erstellt. diplom.de ist seit 1997 auf die Veröffentlichung und Vermarktung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten aller Fachbereiche spezialisiert. Die Arbeiten können dann von Unternehmen erworben werden. Im Jahresranking 2006 dominieren neben dem Siegertitel aus Bereich Agrarwissenschaften eindeutig eher wirtschaftsbezogene Themen – beispielsweise aus den Bereichen Marketing, Controlling oder Wirtschaftsrecht.

Infos und Aufnahme in den Katalog: Esther Maass, Diplomica GmbH
Fon: (040) 65 59 92 0, Fax: (040) 65 59 92 22, agentur@diplom.de, www.diplom.de

Direkt zur Kanzlerin

Ein Internetportal für Basisdemokratie



Jetzt wird geantwortet: „Direkt zur Kanzlerin!“

Foto: REGIERUNGonline

Bundeskanzlerin Angela Merkel wendet sich seit Juni 2006 auf der Website „Die Kanzlerin direkt“ per Video-Podcast ans deutsche Volk. Es handelt sich dabei um eine direkte Art der Kommunikation – ganz ohne den üblichen Medienfilter.

Darauf haben Studenten und Hochschulabsolventen reagiert: Unter dem Namen „Direkt zur Kanzlerin!“ haben sie eine Plattform ins Leben gerufen, die es jedem Bürger ermöglicht, sich in Briefform mit seinen Fragen und Anregungen an Angela Merkel zu richten. Andere Menschen können sich diesem öffentlichen Brief anschließen und ihm so zu mehr Gewicht verhelfen. Die Beiträge, die in den Abstimmungen die meisten Stimmen erhalten, werden dann auf den Weg zur Kanzlerin gebracht. So wird regelmäßig die Top Drei der aktuellen Veröffentlichungen per Voting ermittelt. Auf „Direkt zur Kanzlerin!“ bekommt der ursprüngliche Empfänger den Brief, aber durch die Abstimmung mit mehr

Gewicht, also mit öffentlichem Druck. Dadurch steigt seine Bereitschaft, den Brief zur Kenntnis zu nehmen – mit entsprechender Reaktion.

Die Macher des Portals „Direkt zur Kanzlerin!“ kommen aus den Fachbereichen Publizistik, Jura, Pädagogik, Informatik, Sprachkorrespondenz, Wirtschaftsinformatik, Design, Philosophie, Germanistik, Latein, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Medizin. Ihren neuen Kommunikationsweg, mit Politikern in Kontakt zu treten, haben sie „Communion“ getauft. Sie verfolgen das Ziel, mit diesem Webangebot Basisdemokratie zu fördern. „Wir sind eine Non-Profit-Organisation, das heißt, alle am Projekt beteiligten Personen arbeiten ehrenamtlich“, heißt es auf den Internetseiten von „Direkt zur Kanzlerin!“. Über finanzielle Unterstützung zur Deckung der laufenden Kosten würden sich die Initiatoren freuen. Hier geht es zur Kanzlerin: www.direktzurkanzlerin.de

Bewerbung von mausi@baerchen.de

Jobfalle: Persönliche Daten im World Wide Web

Aussagekräftige Bewerbungsunterlagen sind für Personalexperten eine wichtige Informationsquelle. Doch sollte der Bewerber nicht vergessen: Auch Infos im Internet geben einiges preis. Die Angabe der E-Mail-Adresse oder der eigenen Website in den Bewerbungsunterlagen ist meist obligatorisch. Doch sollten diese keine zweideutigen Bezeichnungen beinhalten. schnuckimausi@hotmail.com wäre wohl nicht die richtige Wahl. Wer mit einer eigenen Website aufwartet, sollte sicher sein, dass dort nichts steht, was der potenzielle Arbeitgeber nicht wissen soll. Das Urlaubsfoto von Freundin „Mausi“, das peinliche Bild der letzten Studentenparty oder Auskünfte zu karrierehemmenden Freizeitaktivitäten können bei einer Bewerbung schnell zur Stolperfalle werden.

Laut einer Untersuchung des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) und der Wirtschaftswoche, in der 300 Entscheidungsträger aus Personalberatungsgesellschaften befragt

wurden, nutzen bereits 28 Prozent das Internet, um Informationen zur fachlichen und persönlichen Eignung oder zu Referenzen und Freizeitaktivitäten von Kandidaten zu erhalten. Im schlimmsten Fall mit negativen Auswirkungen: 26 Prozent der Personalberater äußerten, dass sie Kandidaten schon, wenn auch selten, nach den Internet-Suchergebnissen im weiteren Auswahlprozess nicht mehr berücksichtigt hätten. Knapp jeder Zehnte gab an, dass er immer häufiger Informationen über den Bewerber im Netz suche. Bewerber sollten sich daher gut überlegen, was sie dem künftigen Arbeitgeber zur eigenen Person preisgeben. Helfen könnte die Website www.reputationdefender.com. Der Dienst aus den USA hilft, den eigenen Ruf zu verbessern. Ein monatlicher Bericht über die eigene Präsenz im Netz ist für rund 10 Euro erhältlich. Für einen Aufpreis von etwa 15 Euro sollen die gefundenen Daten sogar gelöscht werden können.

3.-4.3.	Chemnitzer Linux-Tage, TU Chemnitz Veranstaltung für alle zu Linux und OpenSource. http://chemnitzer.linux-tage.de
6.3.	Erfinderberatung an der Uni Rostock Kostenfreie Erfinderberatung durch einen Patentanwalt. Zeit, Ort: 14.00 Uhr, Patent- und Normenzentrum, Albert-Einstein-Str. 6,18059 Rostock. Fon (0381) 49 88 67 4
7.-11.3.	ITB - Internationale Tourismusbörse Berlin www.itb-berlin.de
8.3.	Duales Studium: Tag der Offenen Tür, FHW Berlin Gespräche und Kontakte mit Studierenden und Professoren. Offenes Forum (Vorträge), Zeit, Ort: 13-17 Uhr, Neue Bahnhofstraße 11-17, 10245 Berlin. Infos: www.fhw-berlin.de
8.3.-20.5.	Blicke auf Europa – Deutsche Ausstellung in Brüssel Die Wahrnehmung Europas in der deutschen Malerei des 19. Jahrhunderts. Ort: Palais des Beaux-Arts, Rue Ravensteinstraat 23, Brüssel. http://kulturstiftung-des-bundes.de
12.3.	Master's in European Business, ESCP-EAP Berlin Bewerbungsschluss: 12.03.07 für Auswahlverfahren am 29./30.03.07. Studienorte: Berlin, Paris, London, Madrid und Turin sowie Monterrey und Bangkok. www.escp-eap.de
12.3.	PricewaterhouseCoopers Student Award 2007 Bewerbungsschluss: 12.03.07. Wie sehen Beratungsleistungen von morgen aus? Die Teilnehmer entwickeln zukunftsweisende Ideen. www.pwc-career.de/studentaward
13.3.	Mitteldeutscher Fundraisingtag, FH Jena Mit Workshops für Einsteiger und Fortgeschrittene. Kosten: 79,- EUR. www.mitteldeutscher-fundraisingtag.de
15.-21.3.	CeBIT Hannover – www.cebit.de

Aktuelle Termine abonnieren: www.campusanzeiger.de/newsletter

15.3.	Hochschulinformationstag, Uni Halle Infos und Programm: www.uni-halle.de
20.3.	Seminar: Studienabbruch geplant?, FU Berlin Das Studium abzubrechen ist ein Schritt, der Vorbereitung erfordert. Zeit, Ort: 14.15-16.15 Uhr, FU Berlin, Raum 215, Thielallee 38, 14195 Berlin. Fon (030) 55 55 77 19 89
20.3.	Bedienkonzepte für technische Geräte, HTW Dresden Seminar im Fachbereich Elektrotechnik. www.htw-dresden.de/fe/seminar.htm
23.3.	Empfehlungen Arbeitskreis Baugruben, TU Berlin Anmeldeschluss: 23.03.07. Im Seminar am 29.03.07 werden Empfehlungen zur neuen DIN 1054:2005 vorgestellt. Kosten: 120 EUR (erm. 60,- EUR). Infos und Anmeldung: www.grundbau.tu-berlin.de/eabseminar
23.3.	Mobile Award 2007: Das Unternehmensplanspiel Anmeldeschluss: 23.03.07. Detecon lädt ein zum Planspiel für Studenten und Absolventen. Aufgabe: Aus einem Fahrradkurier-Dienst einen überregionalen Logistikdienstleister machen. Starttermin: 30.03.07. www.mobile-award.de
24.3.	Hochschulinformationstag an der FH Erfurt www.fh-erfurt.de
26.-31.3.	1. Lernkongress OpenSpaceOffice der TU Dresden 500 Personen, 5 Tage und die ganze Uni-Vielfalt in einem Raum. Im Open Space ist Platz für die Fähigkeit zur Selbstorganisation. Kosten: 30,- EUR. Infos: Sebastian Umlauf, Fon (0351) 31 40 22 7, www.openspaceoffice.org
30.3.	Studentenwerkspreis 2007, Hannover Einsendeschluss: 30.03.07. Besonderes soziales Engagement von Studierenden wird honoriert. Preise bis 1.500 EUR. www.studentenwerk-hannover.de/studentenwerkspreis.html
31.3.	Hydroinformatics & Water Management, BTU Cottbus Masterstudium auf Englisch in Zusammenarbeit mit vier europäischen Hochschulen. Bewerbungsschluss für Stipendien: 31.03.07. Infos: Prof. Peter Holz, Lehrstuhl Bauinformatik, holz@bauinf.tu-cottbus.de , www.euroaquae.org
31.3.	Nacht der Fäuste, FH Brandenburg Übertragung des Kampfes Henry Maske vs. Virgil Hill auf Großbildleinwand im Audimax. Beginn 18.30 Uhr. www.fh-brandenburg.de
31.3.	AirPlus Travel Management Award 2007 Anmeldeschluss 31.03.07. Absolventen und Studenten touristischer Bereiche können ihre Dissertation, Diplom- oder Studienarbeit zum Thema "Travel Management" einreichen. Weitere Infos: Fon (06102) 20 41 60 oder www.airplus.com
31.3.	Hochschulinformationstag, FH Jena www.fh-jena.de
2.4.	ReQueSt 2007 – Studentischer Wettbewerb www.request-wettbewerb.de
24.-26.4	connecticum 2007 5. Internationale Firmenkontaktmesse Berlin Praktika Abschlussarbeiten Traineestellen Direkteinstieg 240 Unternehmen aus Deutschland, Europa und Asien präsentieren sich mit Messeständen, Firmenvorträgen und ihren Stellenangeboten. Der Eintritt ist frei! Begleitprogramm: 24.04. Osteuropa-Forum 25.04. Asien-Kongress 26.04. Trainee-World Jetzt Infopaket zur connecticum kostenlos anfordern! www.connecticum.de/check-in Besucherhotline (+49 30) 859 568 568 messe@connecticum.de
Aktuelle Termine abonnieren: www.campusanzeiger.de/newsletter	

Leistung macht nicht unbeliebt:

Auf die Präsentation kommt es an



Katrin Rentzsch (2. v.l.) bei der Verteilung von Fragebögen in einer achten Klasse. Foto: Ch. Kornack

Fast ein Viertel der deutschen Schüler hat Angst, als Streber bezeichnet zu werden. Das Wort ist offenbar negativ belegt. Anscheinend ist es verpönt, besonders gute Leistungen zu zeigen. Warum das so ist, untersuchten Diplomandin Katrin Rentzsch und die Chemnitzer Professorin für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, Prof. Dr. Astrid Schütz. Sie betrachteten das Streber-Phänomen und prüften, welche Faktoren Akzeptanz und Beliebtheit beeinflussen. Dazu wurden 317 Mädchen und Jungen der achten Klasse an sechs Chemnitzer Mittelschulen und Gymnasien befragt. Ergebnis: Siebzig Prozent führten die guten Noten von „Strebern“ auf intensives Lernen zurück. Begabung, Glück, geringe Aufgabenschwierigkeit oder Bevorzugung durch Lehrer hielten sie für weniger relevant. Da Anstrengung negativer als Begabung beurteilt wird, werden leistungsstarke Schüler häufig abgewertet. Erklärt werden kann dies damit, dass Mitschüler

neidisch auf den Erfolg blicken. Um sich selbst aufzuwerten, werten sie andere ab. Die Studie ergab auch, dass Schüler, die Streber genannt werden, gewissenhafter und introvertierter sind. Umgekehrt haben die, die andere als Streber bezeichnen, schlechtere Noten und beurteilen sich negativer in Bezug auf den Umgang mit Kritik und Leistungsfähigkeit. Die Vermutung, dass Neid ein Hintergrund der Hänseleien ist, wird durch diese Befunde gestärkt. Die Ergebnisse zeigen weiter, dass vor allem die leistungsstarken Schüler akzeptiert werden, die nach einer guten Note nicht laut jubelnd auf ihren Erfolg hinwiesen und die sportlich und geselliger sind. Leistung muss also nicht zwangsläufig zu Unbeliebtheit führen. Entscheidend ist, wie man sie präsentiert. Interessanterweise meinten viele Lehrer der teilnehmenden Schulen, dass es in ihrer Klasse keine Probleme mit so genannten Strebern gäbe. Diese Annahme ließ sich in der Studie klar entkräften.

Bayern München steigt ab?

Erste Online-Fußball-Liga der Welt

Bunte Spielfiguren zweier Mannschaften, angebracht an acht beweglichen Stangen – das klingt nach einem Kickertisch. Und den gibt es unter www.virtual-kicker.de sogar online.

Die Idee des Essener Professors Tobias Kollmann schlug voll ein. 700.000 Tore wurden schon geschossen. Fast 38.000 Fans spielen bereits am elektronischen „Kickertisch“ mit. Die Fans gegnerischer Vereine befördern den Ball mit Hilfe der Mouse in das Tor des Gegners. Die stattfindenden Spiele simulieren jeweils die aktuellen Partien der Fußballbundesliga. Der Clou: Hier kickt man nicht gegen einen Computer, sondern es spielen Fans gegen Fans. Gespielt wird wie aus der Vogelperspektive. Das Spiel kann stattfinden, wenn gleichzeitig auch ein Spielpartner aus dem gegnerischen Verein online ist und spielen will. Anpfiff ist immer ab Mittwoch, 15 Uhr, bis dann am Samstag, 15.30 Uhr, die realen Spieler auf dem Rasen gegeneinander antreten. Ein Onlinespiel dauert zweimal 45 „Minuten“. Ein Unentschieden bedeutet keine Verlängerung. Das Spiel endet, wenn

die Spielzeit abgelaufen ist oder eine Mannschaft neun Tore erzielt hat.

Die Registrierung ist einerseits über www.virtual-kicker.de möglich oder andererseits über die Webseiten der beteiligten Bundesligisten. Denen bietet Kollmann das Spiel an. Und die greifen zu, weil „mehr Fans auf die Webseiten kommen und das die Identifikation mit dem Lieblingsverein steigert“, so Kollmann. Wer sich beispielsweise über die Website www.herthabsc.de anmeldet, steigt automatisch als Hertha-BSC-Fan ein. Wer gerade nicht spielt, kann im „Warteraum“ mit anderen Fans des gleichen Vereins chatten. Selbst Trainingsspiele gibt es. Die gehen allerdings nicht in die Wertung mit ein. Derzeit mit dabei sind 18 Bundesligavereine. Der VfB Stuttgart ist mit Beginn des Jahres als neuester Verein hinzugekommen. Jetzt fehlen nur noch Bremen und Hannover, dann ist die erste Liga komplett. Die Virtual League ist ein Gemeinschaftsprojekt der Uni Duisburg-Essen und des Internet-Anbieters Oberberg-Online. Infos: www.virtual-kicker.de



Space for more than your career.

New! DaimlerChrysler CAReer – The Talent Program

Vom Kleinstwagen bis zum Mega-Truck - DaimlerChrysler bietet eine in der automobilen Welt einmalige Vielfalt an innovativen Produkten und Dienstleistungen. DaimlerChrysler CAReer, unser globales Einstiegsprogramm für Hochschulabsolventen und Early Professionals, nutzt diese einzigartige Vielfalt. CAReer schafft mit den Möglichkeiten unserer Geschäftsfelder Mercedes Car Group, Chrysler Group, Truck Group und Financial Services den notwendigen Raum, um Ihre Fähigkeiten optimal zu entwickeln. Freuen Sie sich auf die Zukunft – wir freuen uns auf Sie.

Pioneers welcome: <http://CAReer.daimlerchrysler.de>

DAIMLERCHRYSLER

Erfolg strategisch planen



Wir stellen uns vor: Die TÜV Rheinland Group mit Sitz in Köln zählt zu den international führenden Dienstleistungskonzernen für dokumentierte Sicherheit und Qualität. Mit 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwirtschaftet sie einen Gesamtjahresumsatz von rund 900 Millionen Euro. Das Unternehmen ist mit einem Netzwerk von 100 Tochtergesellschaften an über 300 Standorten in 58 Ländern in nahezu allen wichtigen Wirtschaftszentren der Welt vertreten.

Unser Angebot: Beste Entwicklungsmöglichkeiten, hervorragende Weiterbildungsprogramme, sowie eigenverantwortliches Arbeiten. Weiter bieten wir Ihnen ein attraktives und leistungsgerechtes Gehalt. Zusätzlich werden Entwicklungsprogramme weltweit sowohl für Fach- als auch für Führungskräfte angeboten.

Wir suchen: Qualifizierte Unterstützung (w/m) für verschiedene Aufgaben.

Diplomingenieure zur Ausbildung zum Prüflingenieur

Fachrichtung Kraftfahrzeugtechnik / Maschinenbau / Elektrotechnik (Kennziffer: PIA 061)

Regionen: Aachen, Berlin, Betzdorf, Bonn, Dortmund, Duisburg, Düsseldorf, Essen, Gelsenkirchen, Hamm, Kaiserslautern, Köln, Krefeld, Lüdenscheid, Mainz, Mönchengladbach, Oberhausen, Olpe, Recklinghausen, Saarland, Siegen, Trier, Wuppertal

Eisenbahningenieure (Kennziffer: ISA 061)

Standort: Köln

Verkehrs- und Telematikingenieure (Kennziffer: TIT 061)

Standort: Köln

Mechatroniker (Kennziffer: TVSS 061)

Standort: Köln

Fahrzeugtechniker (Kennziffer: TVS 061)

Standort: Köln

Diplomingenieure (Kennziffer: TVS 063)

für die Bereiche Crash, Typprüfung, Homologation und Betriebsfestigkeit

Fachrichtung Maschinenbau / Fahrzeugtechnik / Elektrotechnik / Mechatronik

Standort: Köln (Einsatzgebiet: bundes- und europaweit)

Sind Sie interessiert? Oder haben Sie Fragen? Wir freuen uns auf Ihren Anruf (Tel. 0221 / 806-2440), Ihre E-Mail (karriere@de.tuv.com) oder Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen mit Lebenslauf und Zeugnissen unter Angabe der Gehaltsvorstellung, der Kennziffer und bevorzugten Region.

TÜV Rheinland Kraftfahrt GmbH

Personalmanagement · Katrin Schwenk · Am Grauen Stein · 51105 Köln



TÜVRheinland®
Genau. Richtig.