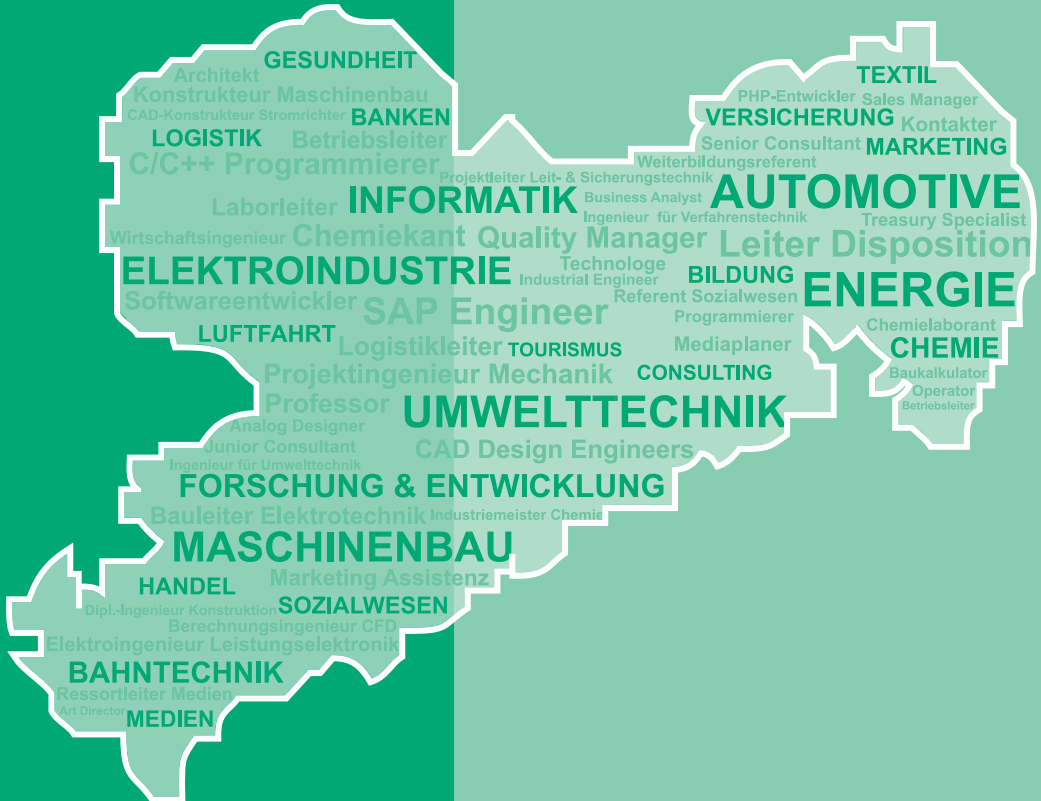


ZUKUNFT IN SACHSEN

Berufseinstieg | Branchen | Perspektiven



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Universitätsverlag Chemnitz

Cornelia Zanger/Christian Genz (Hrsg.)

Zukunft in Sachsen

Cornelia Zanger/Christian Genz (Hrsg.)

Zukunft in Sachsen

Berufseinstieg - Branchen - Perspektiven



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Universitätsverlag Chemnitz
2011

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Impressum

Herausgeber: Prof. Dr. Cornelia Zanger, Projektleiterin
Dr. Christian Genz, Projektgeschäftsführer

Postanschrift: Career Service der Technischen Universität Chemnitz
Stadlerstr. 14a
09126 Chemnitz

Telefon: +49 (0) 371 / 531 19930

Email: career-service@tu-chemnitz.de

Lektorat:

Für den Inhalt der Veröffentlichung zeichnen die Autoren selbst verantwortlich.

Redaktionsteam Teil B:

Dr. Christian Genz, Ronald Herzog, Katarina Weiß, Marc Stoll, Cornelia Bär,
Nicole Müller, Anne Piegert, Nicole Enderlein, Alexander Franke,
Alexander Büttner, Janine Dobner, Mareike Schück

Satz und Layout: Jana Zimmermann

© 2011

Technische Universität Chemnitz/Universitätsbibliothek
Universitätsverlag Chemnitz
09107 Chemnitz
www.bibliothek.tu-chemnitz.de/UniVerlag

Herstellung und Auslieferung:

Verlagshaus Monsenstein und Vannerdat OHG
Am Hawerkamp 31
48155 Münster <http://www.mv-verlag.de>

ISBN: 978-3-941003-43-9

<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:ch1-qucosa-74726>

Der Berufseinstieg nach dem Studium ist eine neue Herausforderung, die viele Studierende bewegt. Von der Stellensuche über die Bewerbung bis hin zum Vorstellungsgespräch existieren zahlreiche Fragen und Unsicherheiten. Deshalb unterstützen die Mitarbeiter¹ des Career Service der Technischen Universität Chemnitz die Studierenden beim Berufseinstieg. Im ersten Teil des vorliegenden Buches wurden die dabei gesammelten Erfahrungen gebündelt um sie auch Studierenden anderer Hochschulen zur Verfügung stellen zu können. Von der Jobrecherche über die Bewerbung bis zum Berufseinstieg begleitet „Zukunft in Sachsen“ Studierende bei allen wichtigen Schritten im Übergang vom Studium zum Beruf.

Die Einrichtung der Career Services an sächsischen Hochschulen durch den Freistaat Sachsen mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds hat neben der Unterstützung der Studierenden beim Berufseinstieg einen weiteren wichtigen Grund. Viele Studierende wissen nicht, welche Chancen der sächsische Arbeitsmarkt bietet, während die im Aufschwung begriffenen sächsischen Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte suchen. „Zukunft in Sachsen“ will daher Studierenden und Absolventen aller Fachrichtungen und Bundesländer aufzeigen, welche beruflichen Möglichkeiten der Freistaat Sachsen bietet.

Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz kooperiert mit über 200 Unternehmen und dient so als Brücke zwischen Studierenden und Arbeitgebern. Die Kenntnisse der Branchen, Arbeitgeber und Einstiegschancen wurden im zweiten Teil des vorliegenden Buches zusammengefasst und sollen nun auch Studierenden außerhalb des Freistaates zugutekommen. Zusätzlich haben wir Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft und Hochschule zum Thema Berufseinstieg in Sachsen befragt. In den Interviews, die über das gesamte Buch verteilt sind, schildern sie ihre ganz persönliche Sicht auf die beruflichen Perspektiven im Freistaat und geben wertvolle Karrieretipps.

„Zukunft in Sachsen“ bündelt die Arbeitsergebnisse der ersten zwei Jahre des Career Service der Technischen Universität Chemnitz. Dieser wäre ohne die Unterstützung des Freistaates Sachsen und des ESF nicht möglich gewesen. Darüber hinaus gilt unser Dank der Technischen Universität Chemnitz, die das Projekt ermöglicht hat und weiter fördert. Nicht zuletzt danken wir dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, der Sächsischen Aufbau-Bank, allen Interviewpartnern, Unterstützern und den mit uns kooperierenden Unternehmen für die gute Zusammenarbeit.

Vor allem aber bedanken wir uns bei den über 3.000 Studierenden, die die Leistungen des Career Service in den letzten zwei Jahren in Anspruch genommen haben, für ihr Vertrauen, ihr Feedback und die Möglichkeit, uns weiter zu entwickeln.

Cornelia Zanger
Projektleiterin des Career Service

¹ Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet. Insofern nicht explizit angegeben, betreffen die Aussagen beide Geschlechter.

TEIL A – Der Bewerbungsprozess	1
1 Strategien zur effektiven Jobsuche	1
1.1 Vorbereitung	1
1.1.1 Standortbestimmung	1
1.1.2 Kompetenzen	1
1.1.3 Ziele	1
1.2 Klassische Jobsuche über Stellenangebote	2
1.2.1 Printmedien	2
1.2.2 Internet	3
1.2.3 Schlüsselworte bei der Suche	4
1.2.4 Stellenangebote verstehen	5
1.3 Proaktive Jobsuche	6
1.3.1 Recherche	6
1.3.2 Kontakt aufnehmen	7
1.3.3 Networking	8
1.3.4 Career Service	9
1.3.5 Bewerbermessen	9
1.3.6 Online-Networking	11
1.3.7 Headhunter	14
2 Exkurs: Arbeiten im Mittelstand	18
2.1 Der Mittelstand in Deutschland	18
2.2 Karriere im Mittelstand	19
2.3 Merkmale von Großunternehmen	20
2.4 Karriere im Großunternehmen	21
2.5 Fazit	21
3 Soft Skills und ihre Bedeutung für den Berufseinstieg	25
3.1 Begriffsdefinition	25
3.2 Messbarkeit von Soft Skills	26
3.3 Wichtige Soft Skills für den Berufseinstieg	27
3.4 Lehr- und Lernbarkeit von Soft Skills	27
3.5 Fazit	28
4 Die Bewerbung	32
4.1 Stellenausschreibung	32
4.2 Bewerbungsunterlagen	32
4.2.1 Deckblatt	33
4.2.2 Bewerbungsfoto	33
4.2.3 Anschreiben	33
4.2.4 Lebenslauf	35

4.2.5	Dritte Seite	36
4.2.6	Anlagen	36
4.3	Initiativbewerbung	37
4.4	Bewerbung per E-Mail	37
4.5	Bewerben auf Englisch	38
4.5.1	Ansprache und Kontakt	38
4.5.2	Bewerbungsunterlagen	39
4.5.3	Sprache	41
4.5.4	Nachschlagewerke und Internetseiten	41
5	Das Bewerbungsgespräch	46
5.1	Ziel des Bewerbungsgesprächs	46
5.2	Vorbereitung auf das Gespräch	46
5.2.1	Der Verlauf des Gesprächs	49
5.2.2	Nachbereitung des Gesprächs	51
5.2.3	Umgang mit Absagen	53
6	Einkommensperspektiven für Berufseinsteiger	56
6.1	Faktoren, die das Einstiegsgehalt beeinflussen	57
6.1.1	Studienabschluss	58
6.1.2	Fachrichtung/Einstiegsbranche	58
6.1.3	Standort des Unternehmens	59
6.1.4	Unternehmensgröße	60
6.1.5	Einstiegsart	60
6.1.6	Qualifikation	60
6.2	Zusammenfassung	61
7	First 100 Days – Den Berufseinstieg souverän meistern	65
7.1	Vorbereitung auf den ersten Tag	65
7.2	Erwartungen	65
7.3	Der erste Eindruck	66
7.4	Inoffizielle Beziehungs- und Machtstrukturen	67
7.5	Integration und Weichenstellung durch Soft Skills	67
7.6	Selbstmanagement	69
7.7	Rechte in der Probezeit	71
7.8	Karrierekiller	71
7.9	Kleiner Exkurs: Businessknigge	71
8	Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg - Einstieg für Geisteswissenschaftler	76
8.1	Hochzeit mit Hindernissen	76
8.1.1	Die Sicht des Bewerbers – Das Angebot	76
8.1.2	Die Sicht des Arbeitgebers – Die Nachfrage	77
8.1.3	Nachfrage + Angebot = Job	79
8.2	Können und Sollen	80
8.2.1	Kompetenzen	80

8.2.2	Defizite	82
8.2.3	Defizite beheben	83
8.2.4	Wichtig für den Berufseinstieg	87
8.3	Berufsfelder und Möglichkeiten	89
8.3.1	Bildung	89
8.3.2	Medien	90
8.3.3	Internationale Organisationen	91
8.3.4	Unternehmensberatung	93
8.3.5	Personalberatung	94
8.3.6	Personalbereich	94
8.3.7	Stiftungen & Co.	95
8.3.8	Parteien	95
8.3.9	Existenzgründung	96
8.3.10	Wissenschaftliche Karriere	96
8.3.11	Weitere Berufsfelder	97
8.4	Karrieren und Hindernisse - Beispiele für den Einstieg	98
8.4.1	Klare Ziele	98
8.4.2	Networking	99
8.4.3	Ohne Umwege zum Job	101
8.4.4	Einstieg durch Praxis	102
8.4.5	Von der Lehre in die Wirtschaft	103
8.4.6	Zielsetzung Personalwesen	103
8.4.7	Einstieg über Kontakte	105
8.5	Informationsmöglichkeiten	105
8.5.1	Ansprechpartner	105
8.5.2	Literaturtipps	107

TEIL B – Branchen und Arbeitgeber in Sachsen 111

1	Automobilindustrie	113
2	Bildung	121
3	Chemie	129
4	Consulting	135
5	Elektrotechnik und Elektronik	141
6	Gesundheitswirtschaft	149
7	Handel	158
8	Informationstechnik und Telekommunikation	162
9	Logistik	171
10	Luft- und Raumfahrtindustrie	176
11	Marketing	182
12	Maschinen- und Anlagenbau	188
13	Medien-, Kultur- und Kreativwirtschaft	199
14	Textil- und Bekleidungsindustrie	207
15	Tourismus	213

TEIL C – Anhang **219**

1 Career Service **220**

1.1	„Mission“ Career Service	220
1.2	Informieren	221
1.3	Beraten	222
1.4	Qualifizieren	222
1.5	Vermitteln	223
1.6	Kontaktmöglichkeiten	224

2 Typische Fragen aus Vorstellungsgesprächen **225**

3 Bewerbungsmuster **227**

Verzeichnis der Interviews

Prof. Sabine von Schorlemer	16
Sven Morlok	24
Prof. Dr. Klaus-Jürgen Matthes	30
Jutta Cordt.....	44
Barbara Ludwig	54
Bodo Finger	64
Anni Fischer	75
Melanie Matthes	109
Prof. Dr.-Ing. Manfred Bornmann	120
Frank Weber.....	148
Dr. Gunnar Grosse	170
Dr. Fred Meinhold	181
Simone Illing	198

Zukunft in Sachsen

Berufseinstieg - Branchen - Perspektiven

TEIL A – Der Bewerbungsprozess

1 Strategien zur effektiven Jobsuche

Autoren: Christian Genz, Marc Stoll

1.1 Vorbereitung

1.1.1 Standortbestimmung

Das Studium nähert sich dem Ende und der kommende Berufseinstieg rückt immer mehr ins Bewusstsein. Nicht immer ist klar, zu welchem Arbeitgeber es später konkret gehen soll. Daher geben wir dir in diesem Kapitel Tipps, wie du deine Jobsuche effektiv gestalten kannst. Wichtig ist, dass die Jobsuche nicht erst vier Wochen vor Studienende beginnen sollte, denn schon vorher gilt es, einige wichtige Fragen zu klären.

1.1.2 Kompetenzen

Was kann ich eigentlich? Je nach Studienfach und Vertiefungsrichtung fällt die Antwort leichter oder schwerer. Wer Maschinenbau mit Vertiefung Automobilbau studiert hat, findet relativ schnell potentielle Arbeitgeber, die seinen Kompetenzen entsprechen. Wer Geistes- oder Sozialwissenschaften studiert hat, wird sich manchmal schwerer tun, seine Kompetenzen konkret zu benennen und daraus potentielle Arbeitgeber abzuleiten.¹ Zur Bestimmung der Kompetenzen gibt es verschiedene Möglichkeiten, z.B. Online-Kompetenztests oder arbeitsintensive und erkenntnisreiche Bücher, beispielsweise „Durchstarten zum Traumjob“ von R. Bolles. (Bolles 2009) Auch ein Gespräch mit Freunden, Verwandten oder mit unseren Beratern im Career Service sowie ein Workshop zur Zielplanung können dir helfen, deine Kompetenzen besser zu erkennen.

1.1.3 Ziele

Entscheidend ist neben dem eigenen Können natürlich vor allem die Frage, was du machen willst. So muss auch der Maschinenbauabsolvent entscheiden, ob er z.B. wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieur in der Produktion oder Ingenieur in der Entwicklung werden will. Allein diese Unterscheidung führt zu unterschiedlichsten potentiellen Arbeitgebern. Sogar Ärzte mit einem völlig klaren Berufsbild müssen entscheiden, welche ärztliche Fachrichtung an welchem Arbeitsort sie einschlagen wollen, und sie tun sich damit manchmal ziemlich schwer. Je genauer du weißt, was du willst, desto leichter fällt dir auch die Jobsuche.

Neben der konkreten Tätigkeit gibt es auch andere Kriterien, die dir helfen, deine Jobsuche durch Eingrenzung effektiver zu gestalten. Ein Kriterium ist z.B. die Branche. So kann ein Controller im Verlagswesen, aber auch in jedem anderen Wirtschaftsunternehmen oder auch im öffentlichen Dienst tätig werden. Auch eine Sekretärin hat bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche inhaltliche Themen, wenn sie in einer Gärtnerei oder bei einem Rechtsanwalt arbeitet. (vgl. Bolles 2009, S. 187f.) Entscheidend ist daher, womit du dich täglich beschäftigen willst.

¹ Hinweise für Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften gibt es im Kapitel 8.

1 | Strategien zur effektiven Jobsuche

Auch Kriterien wie Gehalt oder der Ort der Tätigkeit (vgl. Bolles 2009, S. 175) können in Betracht gezogen werden. Wer eine bestimmte Region bevorzugt, hat schon mal ein weiteres mögliches Kriterium für seine Jobsuche. Das Gehalt kann ebenfalls dazu beitragen, sich für eine bestimmte Region oder nur für Arbeitgeber einer bestimmten Größe zu entscheiden.

Je genauer deine Vorstellungen von deinen Fähigkeiten und Zielen sind, desto leichter fallen dir die Stellensuche und der folgende Bewerbungsprozess. Passende Suchergebnisse finden bedeutet nämlich nicht nur, dass die Stelle gut zu dir passt, sondern auch, dass du gut zur Stelle passt.

1.2 Klassische Jobsuche über Stellenangebote

Anzeigen in Printmedien und Online-Stellenbörsen, Initiativbewerbungen sowie das private Umfeld (vgl. Schmich 2009, S. 33ff.) zählen zu den bekanntesten Instrumenten der Stellensuche. Weitere Möglichkeiten bieten Arbeitsvermittler, die Recherche in Datenbanken, in den Gelben Seiten (vgl. Bolles 2009, S. 42) und in Social Networks.

Eine weitere, mittlerweile etablierte Quelle für Stellenangebote sind die Career Services an sächsischen Hochschulen. Diese sind die Schnittstelle zu Arbeitgebern und können dir viele Kontakte zur Verfügung stellen. Auf den Homepages der Career Services findest du darüber hinaus eine Vielzahl von Stellenangeboten der Partnerunternehmen.

Eine Liste aller Career Services in Sachsen findest du unter:
www.career-services.sachsen.de.

Grundsätzlich lassen sich alle Möglichkeiten der Jobsuche in zwei Strategien unterscheiden: Der klassische Weg, bei dem der Bewerber auf Stellenanzeigen der Arbeitgeber reagiert, sowie die proaktive Jobsuche, bei der die Initiative vom Stellensucher ausgeht. Im Folgenden stellen wir dir zuerst die klassische Form der Jobsuche vor.

1.2.1 Printmedien

Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Fachzeitschriften sind gute Quellen, um Stellenangebote zu recherchieren. Man bekommt schnell einen Überblick, was gesucht wird und was man für die jeweilige Position mitbringen muss.²

Die Printmedien bringen mindestens einmal pro Woche einen Stellenteil, der natürlich von vielen Menschen gelesen wird, sodass sich entsprechend viele Konkurrenten bewerben. Außerdem verfügen die Printmedien in der Regel über eine Stellenbörse im Internet, die man ebenfalls besuchen sollte, da sie aktueller ist. Einige wichtige Tageszeitungen sind:

² Wie man Stellenangebote „richtig“ liest, erfährst du auf Seite 5.

- Frankfurter Allgemeine Zeitung
- Süddeutsche Zeitung
- Handelsblatt
- Financial Times
- Die Welt
- Frankfurter Rundschau
- Die Zeit (Wochenzeitung)

Fachzeitschriften werden aufgrund ihrer hohen Auflage ebenfalls von vielen potentiellen Mitbewerbern gelesen und bieten in der Druckausgabe und im Internet eine Stellenbörse an, so z.B. folgende Magazine (vgl. Bolles 2009, S. 375):

- VDI-Nachrichten
- Wirtschaftswoche
- Manager Magazin
- Computerwoche

Weitere Fachzeitschriften kennst du sicher aus deinem Studium, andere lassen sich im Internet recherchieren.

Für Geisteswissenschaftler ist die wöchentlich erscheinende Ausgabe des „Arbeitsmarkt“ empfehlenswert. Diese Zeitschrift sammelt alle in Print oder online veröffentlichten Stellenangebote einer Woche zusammen, die für Geisteswissenschaftler in Frage kommen. So findet man mehr als 300 Anzeigen pro Woche, geordnet nach Rubriken.

1.2.2 Internet

Neben den Stellenbörsen der Printmedien und der Jobbörse der Agentur für Arbeit gibt es weitere große Online-Portale für die Suche nach Jobs. Dazu zählen z.B. die folgenden Seiten (vgl. Bolles 2009, S. 392ff.):

- www.monster.de
- www.stepstone.de
- www.jobpilot.de
- www.meinstadt.de
- www.jobscout24.de³

Es gibt auch Portale wie www.experteer.de, die kostenpflichtig sind und sich eher an Menschen mit Berufserfahrung und an Führungskräfte richten. Aber auch hier wurde schon nach Absolventen gesucht.

Die Jobbörse der Agentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) ist eines der größten Stellenportale, das sich über die Jahre positiv entwickelt hat. Zusätzlich kannst du auch direkt mit einem Arbeitsvermittler sprechen. Dafür musst du

³ Weitere Stellenbörsen findest du auch bei Hagmann und Hagmann 2009, S. 18 sowie auf der Homepage des Career Service der Technischen Universität Chemnitz (www.tu-chemnitz.de/career-service).

1 | Strategien zur effektiven Jobsuche

dich allerdings arbeitssuchend melden und bekommst dann einen Termin. Der Vorteil: Manchmal gibt es Stellenangebote, die nicht in der Jobbörse veröffentlicht sind, sondern nur über die Vermittler der Agentur besetzt werden. Wie oft das der Fall ist, ist nicht eindeutig zu belegen.

Die Jobportale bieten den Vorteil, dass man viele verschiedene Angebote sichten kann und sich damit schnell einen Überblick verschafft. Neben den großen Stellenbörsen im Internet gibt es auch viele spezialisierte kleinere Online-Stellenbörsen, über die du dir auf www.crosswater-systems.com einen Überblick verschaffen kannst. (vgl. Bolles 2009, S. 393)

Metasuchmaschinen wie www.jobrobot.de oder www.jobturbo.de machen es dir noch einfacher. Es handelt sich dabei um Suchmaschinen, die die von dir eingegebenen Suchbegriffe in allen möglichen Jobportalen abfragen und dir dann die Suchergebnisse präsentieren. Das ist einerseits praktisch, führt aber schnell zu einem Überangebot an Informationen. Hier ist es wieder wichtig, nicht wahllos einfach Bewerbungen überallhin zu schicken, sondern genau zu überlegen, ob die Stelle zu den eigenen Wünschen und Zielen passt und ob man die meisten der notwendigen Kompetenzen mitbringt.

Google, Bing, Yahoo usw. können ebenfalls für die Suche nach Jobs genutzt werden. Die Suchmaschinen greifen dabei auf Jobportale, aber auch auf Firmenseiten zu. Wichtig ist hier, die Eingrenzung über Schlüsselworte vorzunehmen, damit man passende Treffer erhält.

1.2.3 Schlüsselworte bei der Suche

Aufgrund der vielen Treffer bei der Online-Suche bietet es sich an, mehrere Schlüsselworte zu kombinieren, um die Suchergebnisse einzuzugrenzen. So kann dir eine geografische Präferenz helfen, das Suchgebiet zu bestimmen. Dies geht je nach genutzter Suchmaske vom Bundesland über die Stadt bis hin zur Postleitzahl. Konkret gibst du dann also nicht nur Ingenieur Maschinenbau ein, sondern auch Chemnitz, Sachsen oder im dafür vorgesehenen Feld die Postleitzahl 09122. Auch die gewünschte Branche kann für die Freitextsuche genutzt werden, um Suchergebnisse einzuzugrenzen.

Abschluss

Je nach Vertiefung im Studium macht es meist Sinn, nicht nur Ingenieur als Suchwort einzugeben, sondern auch die Vertiefungsrichtung (Fördertechnik, Automobilbau, ...). Geisteswissenschaftler sollten die verschiedenen Bezeichnungen ihrer Abschlüsse variieren, wenn sie Suchbegriffe eingeben. So kann der Politologe auch Politikwissenschaft, Politikwissenschaftler, Politikwissenschaften eingeben und erhält z.T. unterschiedliche Treffer.

Wenn man zu wenige Suchergebnisse erhält, sollte man auf die nächste, allgemeinere Ebene gehen. So kann beispielsweise der Politologe auch unter den Begriffen Sozialwissenschaftler, Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaftler und Geisteswissenschaften fündig werden.

Funktion

Manchmal ist der Abschluss weniger entscheidend, vor allem bei Jobs, die von Absolventen mehrerer Studienrichtungen besetzt werden können. Dann lohnt es sich, über die Bezeichnung der Wunschposition nach Stellen zu suchen. Beispiele sind Projektleiter, Projektmitarbeiter, wissenschaftlicher Mitarbeiter usw. Wichtig ist auch hier, dass man über ein weiteres, inhaltliches Schlüsselwort eine Eingrenzung vornimmt. Der Projektleiter IT hat andere Voraussetzungen als der Projektleiter im öffentlichen Dienst, wenn es sich bei letzterem nicht auch um ein IT-Projekt handelt. Auch die Funktion „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ allein reicht nicht aus, denn alle Fakultäten suchen nach wissenschaftlichen Mitarbeitern. Hier müsste man also die Suche durch die Fachbezeichnung ergänzen, z.B. Chemie, Physik, Geschichte sowie möglicherweise die Differenzierung innerhalb der Fächer, wie z.B. Organische Chemie.

Ein anderes Beispiel sind Trainee-Stellen. Wenn man nur Trainee (und vielleicht Hamburg) eingibt, bekommt man viele Treffer aus unterschiedlichen Bereichen und mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Hier hilft es, wenn man vorher festgelegt hat, welche Branche und welche Themen von Interesse sind.

Fertigkeiten

Eine weitere Möglichkeit ist die Suche anhand von Fertigkeiten. So kann man beispielsweise nach SPSS suchen, wenn man mit dem Programm Erfahrung hat. Auch Statistik wäre hier ein brauchbares Schlüsselwort. Andere Programme wären z.B. CATIA, Indesign oder Corel.

1.2.4 Stellenangebote verstehen

Stellenangebote sind Wunschvorstellungen des Arbeitgebers. (vgl. Schmich 2009, S. 36) Im Regelfall enthalten Stellenangebote mehrere Kategorien von Kriterien: Kenntnisse und Fähigkeiten, die ausdrücklich verlangt werden sowie Kenntnisse und Fähigkeiten, die wünschenswert (vgl. Schmich 2009, S. 36), aber nicht obligatorisch sind. Du musst also nicht die Flinte ins Korn werfen, wenn du ein Kriterium nicht erfüllst. Wenn du dir nicht sicher bist, ob eine Bewerbung Sinn macht, solltest du dich an den Ansprechpartner im Stellenangebot wenden. Anrufen sollte man im Unternehmen aber tatsächlich nur, wenn man eine konkrete Frage hat. Ein Anruf, um bloß mal Hallo zu sagen und damit eine persönliche Beziehung zum Personal aufzubauen, verkehrt sich schnell ins Gegenteil, wenn man der 99. Anrufer ist. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 23)

Trotzdem sollten die eigenen Fähigkeiten und natürlich die eigenen Karrierevorstellungen zum Stellenangebot passen. Wer bei mehr als einem Muss-Kriterium nicht passt, wird wahrscheinlich aussortiert. Dies zum einen, weil diese geforderten Fähigkeiten für die jeweilige Position essentiell sind, zum anderen aber wird es Bewerber geben, die diese Kriterien erfüllen. Absagen haben also nichts mit mangelnder Qualifikation eines Bewerbers für den Arbeitsmarkt im Allgemeinen zu tun, sondern sind einfach ein Signal, dass ein anderer Bewerber besser auf die Stelle beziehungsweise die Bewerbung nicht zum Stellenan-

1 | Strategien zur effektiven Jobsuche

gebot gepasst hat. Dies kann mit zielgerichteter Recherche verbessert werden. Wichtig ist, dass die Muss-Kriterien erfüllt sind, nicht die Kann-Kriterien. Dementsprechend stehen die Muss-Kriterien in der Regel am Anfang der Auflistung, weil sie am wichtigsten sind.

Auch beim weiteren Inhalt des Stellenangebots lässt sich ein Muster erkennen. In der Regel enthält das Stellenangebot nach der Überschrift mit der Stellenbezeichnung folgende Punkte (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 22):

- die Anforderungen an den Bewerber
- Beschreibung der Stelle
- Beschreibung des Unternehmens
- Ansprechpartner, Kontaktdaten, Arbeitsbeginn

Neben den Anforderungen an den Bewerber solltest du die Stellen- und Unternehmensbeschreibung genau lesen und dich fragen, ob die Stelle und das Unternehmen zu dir und deinen Auswahlkriterien passen. (vgl. Friedenberger 2010, S. 23) Auch Informationen zum Bewerbungsschluss sollten beachtet werden, denn eine gute und gut recherchierte Bewerbung benötigt Zeit. Wenn der Bewerbungsschluss bereits vorbei ist, dann sollte man sich telefonisch erkundigen, ob eine Bewerbung noch Sinn macht.

1.3 Proaktive Jobsuche

Nachdem wir die klassische Form der Recherche vorgestellt haben, bei der es darum ging, möglichst effektiv passende Stellenangebote zu finden, gehen wir im folgenden Teil auf alternative Wege ein, bei denen die Initiative vom Bewerber ausgeht, der Arbeitgeber also vielleicht noch gar nicht weiß, dass er jemanden einstellen möchte.

Die Initiativbewerbung ist die bekannteste Form der proaktiven Möglichkeiten, auf Arbeitgeber zuzugehen. Sie wird in manchen Bewerbungsratgebern auch als Blindbewerbung bezeichnet. Diese Bezeichnung ist nicht ganz falsch, wenn es sich einfach nur um eine standardisierte Massenbewerbung an unterschiedliche Arbeitgeber handelt. Großkonzerne bekommen bis zu 1.000 Blindbewerbungen pro Tag. (vgl. Schmich 2009, S. 39) Selbst wenn die Zahlen geringer sind, besteht doch ein großes Risiko, dass man in der Masse untergeht oder die Bewerbung nicht den richtigen Ansprechpartner erreicht.

Ein Vorteil des gezielten proaktiven Vorgehens ist, dass du dich von der breiten Masse abhebst, die sich nur auf Stellenangebote bewirbt. Mit einer Initiativbewerbung signalisierst du außerdem Engagement und Motivation. (vgl. Friedenberger 2010, S. 23)

1.3.1 Recherche

Wie bei der Suche nach Stellenangeboten ist es wichtig, vorher die eigenen Kompetenzen und Präferenzen zu kennen. Gerade bei der proaktiven Jobsuche hat es der Bewerber in der Hand, in seiner Zielbranche, seiner Zielregion,

entsprechend seiner Gehaltsvorstellungen oder anhand anderer Kriterien auszuwählen, an welchen Arbeitgeber er sich wendet.

Bei der Recherche sind dann wiederum keine Grenzen gesetzt. Du kannst in unterschiedlichsten Datenbanken nach Arbeitgebern recherchieren. Von den Gelben Seiten über Branchenverbände bis hin zur IHK und dem Career Service gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, potentielle Arbeitgeber zu finden. Für einen Absolventen im Bereich Maschinenbau mit Schwerpunkt Automobil bieten sich bei entsprechender Recherche dann nicht nur die bekannten Automobilkonzerne an, sondern eine Vielzahl von Zulieferern und anderen Unternehmen, die grundsätzlich in Betracht kommen.

Natürlich können auch die Stellenportale im Internet für die Suche herangezogen werden, sobald man ein bestimmtes Unternehmen ins Auge gefasst hat. Es kann sein, dass momentan jemand gesucht wird, aber auch alte, abgelaufene Stellenangebote können dir Hinweise geben, was für Anforderungen für bestimmte Positionen gestellt werden.

Darüber hinaus solltest du die Homepage des potentiellen Arbeitgebers im Internet besuchen und dich mit dem Unternehmen vertraut machen. Produkte, Kunden, Mitarbeiter, Personaler und Chefs – all das sind Informationen, die dir später noch nützlich sein können. Schau auch auf der Homepage, ob es gerade freie Stellenangebote gibt. Manchmal findest du auch den Hinweis, dass man sich über Initiativbewerbungen für bestimmte Bereiche freut oder diese explizit nicht erwünscht sind.

1.3.2 Kontakt aufnehmen

Bei deiner Suche hast du im Regelfall den Personaler oder sonstige zuständige Mitarbeiter recherchiert. Eine Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen, ist der direkte Anruf oder die E-Mail an den betreffenden Ansprechpartner.

Dies hat den Vorteil, dass du unnötige Absagen vermeidest (vgl. Friedenberger 2010, S. 23) und eine, wenn auch nicht belastbare, Beziehung zum Personaler aufbaust. Im Gegensatz zur breiten Masse hast du nun schon einen entscheidenden Vorteil gegenüber allen anderen potentiellen Bewerbern, denn man kennt dich und erinnert sich vielleicht an dich, selbst wenn im Moment keine Stelle frei ist.

Wichtig ist, dass du vor dem Anruf weißt, was du fragen willst. Schreib dir deine Fragen vorher auf einen Zettel, damit du im Eifer des Gefechts nichts auslässt. Es hilft auch, sich vorher einen kleinen Text zur eigenen Person zurechtzulegen. Hier reichen zwei, drei Sätze, die man dem Gesprächspartner dann halbwegs flüssig ins Telefon sprechen sollte.

Wer sich für die direkte Kontaktaufnahme zu unsicher fühlt, der kann über E-Mail auf den Ansprechpartner zugehen. Hier sollte jedoch auch kurz und knapp mit einigen Absätzen klar werden, worum es geht. Nach einer knappen Selbst-

1 | Strategien zur effektiven Jobsuche

vorstellung bietet es sich an, kurz zu formulieren, dass man den Arbeitgeber spannend findet und dass man sich erkundigen möchte, ob in absehbarer Zeit Mitarbeiter gesucht werden. Der E-Mail kannst du einen Lebenslauf beifügen. Selbst wenn derzeit keine Stelle frei ist, haben die Personaler dann gleich deine Kontaktdaten und können auf dich zugehen, falls eine Stelle frei wird.

Eine weitere Form der proaktiven Stellensuche soll hier der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Die Veröffentlichung eines Stellengesuchs in Zeitungen ist eine Möglichkeit, Arbeitgeber auf sich aufmerksam zu machen. Diese Anzeigen kosten den Inserenten Geld. Bolles schätzt den Erfolg von Stellengesuchen auf ein Prozent. (vgl. Bolles 2009, S. 37) Eine nicht repräsentative Umfrage unter Menschen, die über ein Stellengesuch eine Beschäftigung suchen, ergab ein gemischtes, jedoch eher zum Positiven tendierendes Bild. Die Zahl der Stellensuchenden, die mit Stellengesuchen positive Erfahrungen gemacht haben, lag höher als ein Prozent.

Einer der Gründe, warum Stellengesuche womöglich weniger erfolgreich sind, ist die verfügbare Menge an Platz. Auf vier oder fünf Zeitungsspalten ist es schwierig, sich erfolgreich und umfassend darzustellen. Außerdem ist nicht sicher, dass der richtige Personaler zur richtigen Zeit die entsprechende Zeitung aufschlägt und sich dann am nächsten Tag im Büro daran erinnert und auf die Anzeige antwortet. Allerdings ist denkbar, dass diese Form der Stellensuche bei steigendem Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt.

1.3.3 Networking

Eine weitere Form der proaktiven Jobsuche ist das Networking. Letztlich ist Networking die Nutzung aller Kontakte, die man besitzt, sowie der Aufbau neuer Kontakte. Wohl jeder hat schon einmal von jemandem gehört, der über Beziehungen etwas erreicht hat, z.B. eine Stelle anzutreten. Die gute Nachricht: Im Zeitalter von E-Mail, Social Networks und Co kann jeder selbst Kontakt mit Leuten aufnehmen, die für ihn und seine Karriere interessant sind.

Auch Networking setzt voraus, dass man weiß, wohin man will. Angesichts der Millionen Menschen, die über Facebook, StudiVZ, XING oder LinkedIn erreichbar sind, muss man einfach eine Auswahl treffen. Wenn man weiß, dass einen ein bestimmtes Unternehmen interessiert, sucht man entsprechend nach Kontakten, die bei diesem Unternehmen arbeiten. Hierfür gibt es mehrere Möglichkeiten.

Jeder kennt jeden anderen Menschen auf der Welt über sechs weitere Menschen. Ob diese Behauptung tatsächlich wahr ist, sei dahingestellt. Fakt ist, dass Eltern, Onkel, Tanten, Brüder und Cousins, Freunde und Bekannte eben auch ihre Kontakte haben und verschiedene Menschen in verschiedenen Positionen kennen. Wenn wir für jeden Menschen nur 50 Kontakte annehmen, dann haben diese Kontakte auch wieder 50 Kontakte, die ebenfalls 50 Kontakte haben usw. Damit potenziert sich die Summe der verfügbaren Kontakte schon im unmittelbaren Umkreis.

Der Clou dabei: Eltern wissen zwar im Regelfall, dass man auf der Suche nach einem Arbeitgeber ist. Bei Tanten und Cousins wird dies schon weniger der Fall sein. Auch nicht jeder Bekannte weiß, dass man auf der Suche ist. Hier liegt also ein ungenutztes Potenzial brach, das man nutzen könnte. Allerdings hilft es, wenn man nicht nur kommuniziert, dass man allgemein „auf der Suche“ ist, sondern möglichst konkret und aktiv herumfragt, ob man denn nicht jemanden bei einem konkreten Unternehmen kennt. Auf diese Weise lassen sich die unmittelbaren Kontakte nutzen, um einen ersten Ansatzpunkt zu bekommen.

Natürlich ist es unwahrscheinlich, dass ausgerechnet dieser Kontakt, den der Cousin zweiten Grades bei dem gewünschten Unternehmen hat, der Personaler oder der Chef ist. Trotzdem können diese Kontakte genutzt werden, um ein paar Informationen über das Unternehmen zu bekommen. Sucht man derzeit nach Personal, vielleicht nur intern? Macht eine Initiativbewerbung momentan Sinn? Wen kann man im Unternehmen offiziell ansprechen, um mehr zu erfahren? Auch hier gibt es neben dem Informationsgewinn zusätzliche Vorteile. Erstens bekommt man weitere Ansprechpartner und zweitens wird sich auch dieser Mitarbeiter an dich erinnern. Was für Freunde und Verwandte gilt, stimmt übrigens auch bei Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern. Fragen kostet nichts und vielleicht hat jemand einen Tipp für dich.

1.3.4 Career Service

Pro Jahr gewinnt der Career Service der Technischen Universität Chemnitz ca. 100 neue Unternehmenspartner. Die Mitarbeiter des Career Service kennen die Personaler, teilweise auch die Chefs, sie kennen das Unternehmen, und das Unternehmen kennt den Career Service. Auch dieses Netzwerk steht dir natürlich zur Verfügung.

Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz, aber auch andere Career Services, bieten Informationsabende an, bei denen sich Unternehmen verschiedener Branchen vorstellen. Du triffst den Personaler und kannst Fragen zum Unternehmen, zu Tätigkeiten und zum Einstieg stellen. Doch nicht nur den Personaler kann man kennenlernen, sondern auch das Unternehmen. Gemeinsam mit den Unternehmen werden Exkursionen organisiert, bei denen du die Arbeit vor Ort erleben kannst.

1.3.5 Bewerbermessen

Jobmessen, Absolventenmessen oder Bewerbermessen haben unterschiedliche Namen, aber bedeuten letztlich alle das Gleiche: Bewerber trifft Unternehmen. Ein Vorteil einer Jobmesse ist, dass du in kurzer Zeit viele Unternehmen kennenlernen kannst und nach einigen Gesprächen die Scheu vor Unternehmen verlierst. Das Ganze ähnelt einem Bewerbungsgespräch, denn beide Seiten stellen Fragen und schauen, ob es fachlich und menschlich passt. Im Gegensatz zu einem Bewerbungsgespräch können sich die Personaler im Vorfeld jedoch nicht aussuchen, mit wem sie sprechen.

1 | Strategien zur effektiven Jobsuche

Du hast also die Chance, direkt mit deiner Person zu überzeugen und musst nicht vorher die Hürde zum Vorstellungsgespräch nehmen. Allerdings sind diese Gespräche dann auch weniger verbindlich. Ein weiterer Vorteil eines Jobmessebesuchs ist, dass du bereits den Personaler kennengelernt hast, der dir dann vielleicht auch im späteren Vorstellungsgespräch gegenüber sitzt. Dadurch kannst du dann in einer etwas vertrauteren Umgebung agieren, was dich sicherer macht.

Vorbereitung

Wenn du eine Jobmesse besuchen willst, ist es wichtig, dass du dich vorher über die vertretenen Unternehmen informierst. Diese Informationen sind die Grundlage für deine Auswahl, denn du musst entscheiden, welche Unternehmen für dich in Frage kommen. Hier hilft dir der Messekatalog, der meist online im Internet verfügbar ist. In Printform liegt der Katalog dann am Messetag aus.

Nachdem du dir überlegt hast, welche Unternehmen du ansprechen willst und entsprechend recherchiert hast, solltest du aufschreiben, über welche Themen du sprechen willst⁴. Außer kurzen Notizen solltest du nicht viel aufschreiben, schließlich ist es ein Gespräch. Wichtige Dinge kannst du dir auch nach dem Termin notieren.

Dein Outfit sollte sich am Vorstellungsgespräch orientieren und natürlich an der Unternehmenskultur. Ein Anzug ist in den allermeisten Fällen sinnvoll, Krawatte hängt vom Unternehmen ab⁵.



Tipp

Es ist nicht verkehrt, auf der Messe ein anderes Hemd mit anderer Krawatte zu tragen als im Vorstellungsgespräch oder auf dem Bewerbungsfoto. Unabhängig davon, was du anziehst, sollten die Sachen sauber und frisch gewaschen sein. Auch persönlich sollte man einen gepflegten Eindruck machen.

Zum schnellen Austausch der Daten wäre es praktisch, wenn du bereits eine Visitenkarte hast. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 26) Allerdings kannst du außer deinen Kontaktdaten noch nicht viel beisteuern. Gut gemachte Visitenkarten kosten außerdem Geld. Wenn du keine Visitenkarte hast, ist das aber gerade als Student oder Absolvent kein Beinbruch. Anstelle einer Visitenkarte bietet es sich an, den Lebenslauf in mehrfacher Ausfertigung dabei zu haben. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 27)

Durchführung

Dein Verhalten sollte, wie auch im Vorstellungsgespräch, höflich, offen und interessiert sein. Auch wenn du bei den ersten Gesprächen noch ein bisschen verkrampft bist, ist das kein Problem. Spätestens nach einigen Gesprächen merkst du, dass auch Personaler nicht beißen.

⁴ Eine Auswahl von Fragen findest du in Kapitel 5.

⁵ Weitere Tipps zum Outfit findest du in Kapitel 5 und 7.

Es ist sinnvoll, relativ früh vor Ort zu sein, denn dann sind die Personaler noch frisch und engagiert. Wer erst um 17 Uhr kommt, der ist aus Sicht des Mitarbeiters am Stand erst einmal nur einer von vielen Menschen, mit denen er an diesem Tag gesprochen hat. Kommt man schon früher, hat man an dieser Stelle bereits Vorteile.

Ein Tipp am Rande: Give-Aways sind kleine Geschenke wie Stifte oder Bonbons, die die Unternehmen am Stand auslegen, um Gesprächspartner anzulocken. Es ist auch durchaus zulässig, so etwas mitzunehmen. Dies solltest du aber nach einem Gespräch tun, wenn du wirklich am Stand warst und dich mit dem Mitarbeiter unterhalten hast. Es ist kontraproduktiv, als Give-Away-Sammler (mit prall gefüllten Hamstertüten) beim Personaler in Erinnerung zu bleiben und sich dann dort zu bewerben.

Nachbereitung

Nach deinen Gesprächen solltest du erstmal eine Pause machen und den Tag auf dich wirken lassen. Daran anschließend solltest du deine Notizen und Visitenkarten durchgehen und schauen, ob dir noch etwas einfällt, das du bisher nicht notiert hast. Auch für die Reflektion des Messebesuchs bieten sich die Fragen im Kapitel 5 (Das Bewerbungsgespräch) an.

Grundsätzlich solltest du deinen Gesprächspartnern eine sogenannte Nachfass-E-Mail schicken, in der du dich für das Gespräch und die Informationen bedankst. Je nachdem, was ihr verabredet habt, kannst du deine Bewerbungsunterlagen schicken oder auch weitere Fragen stellen. Ein zusätzlicher Schritt zur Vernetzung ist, den Personaler bei Xing zu besuchen. Du kannst sein Profil anschauen, sehen in welchen Gruppen er ist und welche Kontakte er hat. Du kannst ihn auch anfragen, ob du ihn als Kontakt hinzufügen darfst. Auch auf diese Weise bleibst du ihm stärker im Gedächtnis und er hat immer deine Kontaktdaten parat.

Fachmessen

Für Fachmessen gelten im Prinzip die gleichen Regeln. Allerdings steht hier nicht die Bewerbung im Fokus, sondern das Fachthema. Daher wird vermutlich nicht der Personaler am Stand stehen, sondern der Projektleiter oder ein anderer Mitarbeiter aus dem Fachbereich, außerdem vielleicht der PR-Mann und der Verkaufsleiter. Diese Mitarbeiter sind ebenfalls gute Gelegenheiten, um dein Netzwerk auszubauen. Bei den Mitarbeitern aus dem Fachbereich kannst du mit Fachfragen glänzen und lernst Dinge aus der Praxissicht kennen.

1.3.6 Online-Networking

Nachdem in Kapitel 1.3.3 auf das traditionelle Networking eingegangen wurde, soll in diesem Kapitel der Blickpunkt auf das sogenannte Online-Networking gerichtet werden. „[...] Das besondere am Internet-Networking zu erklären ist so ähnlich wie [...] zu erklären, warum es Vorteile hat, bei eBay [...] Sachen zu verkaufen und nicht immer samstags morgens ab 6 Uhr auf dem Trödelmarkt zu stehen.“ (Zehmisch 2008, S. 37) Beim Online-Networking bist du weder an

1 | Strategien zur effektiven Jobsuche

Stadt- und Ländergrenzen noch an Raum und Zeit gebunden - es ist egal, wann du von wo aus dein Netzwerk nutzt. Zudem ist die Kontaktaufnahme einfacher (z.B. durch die Verwendung von privaten Nachrichten anstelle eines Anrufs) und du hast alle Informationen, zumindest aber die Eckpunkte deiner bestätigten Kontakte immer verfügbar (vgl. Zehmis, S. 37f.).

Die dabei genutzten Onlinegemeinschaften, Communitys oder Business-Netzwerke (damit werden soziale Netzwerke bezeichnet, bei denen vor allem die Pflege von Geschäftskontakten⁶ der Mitglieder im Mittelpunkt stehen) gibt es erst seit wenigen Jahren, haben aber die Möglichkeiten des Knüpfens von Beziehungen verändert.

Zu den aktuell bekanntesten Business-Netzwerken zählt neben XING für den deutschsprachigen Raum das ursprünglich rein englischsprachige LinkedIn, welches seit 2009 zusätzlich in deutscher Sprache verfügbar ist. Aber auch das weltweit größte soziale Netzwerk Facebook bietet laut Meinung vieler Experten noch ungenutzte Potentiale zum erfolgreichen Business-Networking.

Zehmis nennt Vertrauen, Hilfsbereitschaft und Loyalität als wichtigste Bausteine von Networking (vgl. Zehmis 2008, S. 32). In ihnen und durch sie rücke die soziale Kompetenz bzw. die Teamfähigkeit wieder stärker in den Vordergrund. Das bedeutet, Menschen nutzen ihre persönlichen Fertigkeiten hier nicht nur für ihren eigenen Vorteil (ein Verhalten, was sich in der sogenannten Ellenbogengesellschaft beim Versuch, die Karriereleiter zu erklimmen, in vielen Fällen zu bewähren scheint), sondern bringen sie positiv in eine Gemeinschaft ein. (vgl. Zehmis 2008, S. 32f.) Business-Kontakte können daher in vielen Situationen hilfreich sein: „Der Existenzgründer bekommt durch einen guten Kontakt zu einem Banker leichter die gewünschte Finanzierung. Der Produzent, der dringend eine neue Maschine benötigt, bekommt in seinem Netzwerk besonders gute Konditionen angeboten [...]. Ein Angestellter, der eine Information benötigt, findet in seinem Netzwerk eine freundliche Person, die ihm diese Information zur Verfügung stellt oder ihm durch einen Kontakt, den er selbst hat, weiterhilft.“ (Zehmis 2008, S. 32)

Soweit so gut. Aber wie gelangt man an ein derartig hilfreiches Netzwerk?

Zunächst einmal musst du dich bei dem Business-Netzwerk deiner Wahl anmelden. LinkedIn oder XING? Oder beide? Entscheide selbst: Willst du dir im Hinblick auf deine beruflichen Perspektiven ein Netzwerk mit internationale Kontakten aufbauen, ist LinkedIn möglicherweise die bessere Wahl.

Im nächsten Schritt solltest du - unabhängig vom Netzwerk - dein eigenes Profil erstellen. Eigentlich ist es eine persönliche Visitenkarte, auf der du dich,

⁶ Dabei kann es sich um „Lieferanten, Kunden, Mitbewerber, Kooperationspartner, Auftraggeber und viele mehr“ (Zehmis 2008, S. 44) handeln, es ist aber auch üblich, sich „mit Arbeitskollegen, Freunden, Bekannten, Nachbarn sowie früheren Schul- und Studienfreunden zu vernetzen“ (Zehmis 2008, S. 44).

deine Ausbildung und deinen (vielleicht auch noch kurzen) beruflichen Weg ausführlich präsentieren kannst. Durch das Liefern eines vollständigen (!) Profils erhältst du das, was Internet-Networking so erfolgreich macht: „[...] Einen Vertrauensvorsprung, denn der Aufbau von Internet-Netzwerken funktioniert in erster Linie über Vertrauen“ (Zehmisch 2008, S. 41). Ein Foto gehört entsprechend dazu - ohne dieses nimmst du die Rolle eines Außenseiters ein und verringerst deine Kontaktchancen erheblich. Bedenke stets: „Wer nichts von sich preisgibt, ist nicht interessant für andere“ (Zehmisch 2008, S. 41). Versuch mit einem sympathischen, authentischen Profil, das Interesse anderer Menschen zu wecken: Zwar solltest du dich dabei stets professionell und kompetent präsentieren, jedoch entscheidet schlussendlich der Sympathiefaktor, ob sich jemand näher mit dir beschäftigen möchte (vgl. Zehmisch 2008, S. 56). Ein auf reine Business-Inhalte begrenztes Profil ist unter diesem Gesichtspunkt von Nachteil: Wenn du erfolgreich networken willst, wirst du keine klare Trennung von Privat- und Berufsleben aufrecht erhalten können (vgl. Lutz und Rüping 2009, S. 21).

Es existieren mittlerweile viele Wegweiser und XING-Handbücher, in denen erklärt wird, welche Informationen wo im Profil zu stehen haben und wie du dich präsentieren solltest. Deswegen soll an dieser Stelle nicht näher darauf eingegangen werden. Die wohl einfachste Methode besteht aber im Besuchen von verschiedenen Profilen. So lernst du in kurzer Zeit verschiedene Präsentationsformen kennen, entwickelst ein Gefühl für die Qualität von Profilen und erkennst, welche Art der Darstellung für dich geeignet ist.

Trotz deines fertigen Profils wirst du dich vielleicht immer noch im gewählten Netzwerk fremd fühlen. Zehmisch vergleicht dieses Gefühl mit jemandem, der neu in eine Stadt gezogen ist: „Man kennt sich noch nicht aus, man kennt niemanden, weiß nicht recht, was man tun soll.“ (Zehmisch 2008, S. 120) Keine Sorge: Du wirst dich besser fühlen, wenn du mehr Leute kennenlernst und mit den Basisfunktionen vertraut bist (vgl. Zehmisch 2008, S. 120). Beginne also am besten damit, aktuelle Bekannte wiederzufinden - die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass du viele dir bekannte Menschen dort wiederfinden wirst (vgl. Zehmisch 2008, S. 120). Beginne mit Familienangehörigen, Freunden und Bekannten und weite dann die Kontaktsuche auf einen größeren Kreis aus. Suche nach „[...] dem erweiterten Familienkreis, alten Schulkameraden, ehemaligen Kommilitonen [...], Bekannten und Nachbarn.“ (Zehmisch 2008, S. 120) Wenn du während des Studiums arbeitest oder dies schon davor getan hast, fallen dir sicher auch Arbeitskollegen ein.

Langfristig sind Kollegen und Kommilitonen eine besonders interessante Zielgruppe, da sie sich wahrscheinlich in einem ähnlichen Berufsfeld wie du bewegen. Dabei haben sie oft Erkenntnisse (z.B. über auch für dich relevante Arbeitgeber) gesammelt, die sich für dich früher oder später als nützlich erweisen können (vgl. Zehmisch 2008, S. 121). Du wirst auf ihre Erfahrungen und Kontakte aber nur zurückgreifen können, wenn du ihnen als angenehme, sympathische Person bekannt bist. An dieser Stelle lohnt sich daher eine Betrach-

1 | Strategien zur effektiven Jobsuche

tion von beiden Seiten: Gute Bekannte werden dich gern als Arbeitskraft empfehlen. Personen, bei denen du zu einem früheren Zeitpunkt einen schlechten Eindruck hinterlassen hast, werden hingegen von dir abraten.

Die Kontakte deiner Kontakte - sogenannte Kontakte zweiten Grades - sind laut Zehmisch dein wichtigstes Potenzial bei XING (vgl. Zehmisch 2008, S. 139). Sicher kennst du die Aussage, dass jeder jeden kennt - über eine bestimmte Anzahl von Ecken bzw. Kontakten. Du kannst also davon ausgehen, dass du auf diesem Weg recht schnell jemanden finden kannst, der sich näher als du selbst an der Antwort auf deine Frage oder der Lösung deines Problems befindet. Im besten Fall kannst du somit deine Kontakte nutzen, um an die richtigen Leute heranzukommen.

Natürlich können Business-Netzwerke auch bei der Jobsuche eine gute Ausgangsplattform mit vielen neuen Möglichkeiten sein: Als Bewerber kannst du schnell interessante Kontakte und Firmen aufspüren. Vielleicht kennst du auch - über die eine oder andere Ecke - einen Mitarbeiter in dem Unternehmen, der dich empfehlen kann oder auf den du dich beziehen kannst. (vgl. Lutz und Rüping 2009, S. 28)

In diesem Zusammenhang ist es sehr komfortabel, sich von Mitarbeitern von Personalabteilungen großer Unternehmen, Headhuntern oder Personaldienstleistern finden zu lassen. Andere Menschen werden automatisch auf dich aufmerksam, wenn du Gruppenmoderator bist, viele Kontakte hast, dich stark in Gruppendiskussionen einbringst oder regelmäßig zu Netzwerktreffen gehst. Wenn dies nicht der Fall ist, wurde dein Profil aufgrund bestimmter verwendeter Stichwörter vielleicht als Ergebnis der Suchfunktion angezeigt.

Business-Netzwerke zeigen auf Nachfrage die Besucher des eigenen Profils an (und darüber hinaus den Weg, auf dem sie zu dir gelangten): Schreib sie doch einfach freundlich an, wie sie auf dich aufmerksam geworden sind oder ob sie gemeinsame Anknüpfungspunkte sehen (vgl. Zehmisch 2008, S. 164).

1.3.7 Headhunter

Headhunter oder Personalberater sind darauf spezialisiert, Unternehmen zielgerichtet mit Mitarbeitern zu versorgen. Während früher vor allem Positionen im Top und Middle Management mit Hilfe von Headhuntern besetzt wurden, werden mittlerweile auch schon mal Einstiegsstellen durch Personalberater besetzt. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 26)

Beim klassischen Executive Search wird eine zu besetzende Stelle im Regelfall mit Leuten besetzt, die schon in einem Anstellungsverhältnis sind. Teil der Stellenbesetzung ist dort also erst einmal die gezielte Abwerbung. Dies trifft für Absolventen natürlich nicht zu. Da sie kaum Berufserfahrung haben, wird die Vermittlung von Absolventen auch nicht so hoch vergütet wie die Besetzung einer Abteilungsleiterposition.

Trotzdem freut sich der Personalberater, wenn er seine Datenbank auffüllen kann, denn man sieht sich immer zweimal im Leben. Gute Personalberater erkennt man daran, dass sie nicht wahllos Stellen besetzen, um eine Prämie zu kassieren, sondern auch den Kandidaten beraten und eine für ihn passende Stelle finden.

Eine Kontaktaufnahme per E-Mail (Lebenslauf beifügen) oder Telefon ist also kein Problem - schildere kurz, wer du bist und wo es hingehen soll, frage nach offenen Positionen und Tipps und schau mal, was als Feedback kommt. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 26) Kontaktiere ruhig auch mehrere Personalberater, damit du Vergleichsmöglichkeiten hast.

Alle großen Personalberatungen sind im Internet zu finden. Gib einfach in der Suchmaschine deiner Wahl den Begriff Personalberatung ein, vielleicht auch den Ort oder die Branche. Auch über Xing, LinkedIn oder andere Netzwerke kannst du mit Personalberatern Kontakt aufnehmen.

Quellen

Bolles, R. N. (2009) Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Auflage, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Friedenberger, T. (2010) Staufenbergel Wirtschaftswissenschaftler. Das Karriere-Handbuch. Band I, 31. Auflage, Köln: Staufenbergel Media.

Hagmann, C., Hagmann, J. (2009) Die besten Bewerbungsmuster Bachelor/Master. 2. Auflage, Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Lutz, A., Rüping, C. (2009) Praxisbuch Networking. Einfach gute Beziehungen aufbauen. Wien: Linde Verlag.

Schmich, D. L. (2009) Die clevere Suche nach dem besseren Job. Zürich: Orell Füssli Verlag.

Zehmisch, M. (2008) Cleveres Business Networking mit XING. Erfolgsstrategien für aktive Netzwerker. Düsseldorf: Data Becker.

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Sachsen ist nicht nur bekannt als „Ingenieurschmiede“ und Heimat vieler bedeutender Erfindungen. Seinen guten Ruf verdankt der Freistaat auch seiner langen Tradition an Kunst und Kultur von internationalem Rang. Ob die Staatlichen Kunstsammlungen Dresden oder die wunderschönen Altstädte zwischen Plauen und Görlitz, Sachsen ist reich an Historie und gut gerüstet für die Zukunft. Denn im Freistaat bieten sich hervorragende Chancen für eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Ob Global Foundries oder Solarworld – große global agierende Unternehmen sind hier ebenso zu Hause wie zahlreiche Firmen, die mit Spitzentechnologien erfolgreich sind. Für engagierte junge Menschen gibt es hervorragende Berufsaussichten, ob in der Mikroelektronik, im Automobil- und Maschinenbau, der Biotechnologie oder auch am Medienstandort Leipzig. Ein Grundstein für diesen Erfolg wird dabei in unseren fünfzehn staatlichen Hochschulen gelegt, die hervorragend qualifizierte Fachkräfte ausbilden. Ein guter Hochschulabschluss ist ein erster wichtiger Schritt für eine erfolgreiche berufliche Zukunft in Sachsen. Auch durch die enge Vernetzung von Wirtschaft, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Sachsen wird nicht nur Wissenstransfer geschaffen, sondern es ermöglichen sich eine Vielzahl von Berufswegen, die junge Absolventen einschlagen können. Lebenswerte Städte mit ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten und schöne Wohnungen sprechen ebenso für die Lebensqualität in Sachsen wie die zahlreichen Erholungsmöglichkeiten, ob in der Sächsischen Schweiz oder dem Leipziger Neuseenland. Und die Unternehmen in Sachsen freuen sich auf junge engagierte Menschen und bieten hervorragende berufliche Perspektiven.



Prof. Sabine von Schorlemer

Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst (SMWK)

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Es ist im Interesse eines jeden Unternehmens, die besten Köpfe in der Region zu halten, um somit Sachsen als Wirtschaftsstandort auch in Zukunft weiter zu stärken. So sind neben einem angenehmen Unternehmensklima auch ausreichend Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter wichtig. Wer sich in Sachsen angenommen fühlt, der wird auch ankommen. Darüber hinaus ist es für Unternehmen wichtig, sich mit den Hochschulen der Region zu vernetzen und so früh wie möglich einen engen Kontakt zu jungen Studierenden aufzubauen. Eine gute Möglichkeit bietet hier das Deutschlandstipendium. Mit der Teilnahme am Deutschlandstipendium fördern Betriebe und Unternehmen zusammen mit dem Bund begabte und leistungsstarke Studenten und damit die Spitzenkräfte von morgen. Zukünftige Arbeitgeber sind bei der Auswahl der Stipendiaten beratend beteiligt und können sich so einen guten Überblick verschaffen.

Sich in Netzwerken zu engagieren wird für Arbeitgeber immer wichtiger. So können nicht nur Spitzenkräfte geworben werden, sondern auch der Kontakt zu potentiellen Fachkräften gehalten werden.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Für viele Absolventen und Absolventinnen stellt sich nicht erst nach erfolgreichem Studienabschluss die entscheidende Frage, wo sie in der Berufswelt Fuß fassen wollen und was zu ihren zukünftigen Arbeitsgebieten zählen soll. Natürlich erleichtert ein zügiger und guter Studienabschluss den Berufseinstieg. Aber es handelt derjenige verantwortungsbewusst, der sich bereits frühzeitig mit seiner weiteren beruflichen Entwicklung auseinandersetzt. Es lohnt sich, sich selbst wichtige Fragen zu stellen und im Klaren darüber zu sein: Was kann ich? Was will ich? Wo will ich hin? Wie erreiche ich mein Ziel? Deshalb sollten sich Studierende so frühzeitig wie möglich über Berufsbilder und Berufschancen informieren. Neben Recherchen in Datenbanken kann auch der direkte Austausch mit einem Berufstätigen der Branche sehr hilfreich sein. Wer sonst kann besser über seinen Beruf erzählen.

Um Interessen und Kompetenzen heraus zu kristallisieren hilft es auch, so viel Praxisluft wie möglich zu schnuppern und sich auszuprobieren. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, ob Praktika in den Semesterferien oder die Chance, sich als Werkstudent zu engagieren. Wer sich hierbei beweist und mit großem Engagement an die gestellten Aufgaben herangeht, bleibt den potenziellen Arbeitgebern stets positiv in Erinnerung.

Und natürlich ist auch ein Gespräch bei einer qualifizierten Berufsberatung, etwa dem Career Service, jedem Studenten sehr zu empfehlen. Von allgemeineren Informationen bis hin zu zielgerichteten Beratungen wird den Studierenden sehr viel Service geboten. Denn wer sich seiner Stärken und Schwächen sowie Motivation bewusst ist, tritt in Vorstellungsgesprächen selbstbewusster und gelassener auf.

Ihr individueller Karrieretipp?

Was auch immer die berufliche Zukunft für jeden bereit hält – mit Mut zu neuen Erfahrungen, Offenheit, Flexibilität und Experimentierfreude eröffnen sich immer spannende Wege und Perspektiven für eine gute berufliche Perspektive.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Der Career Service der TU Chemnitz ist ein ganz wichtiger Baustein für Studierende, um einen erfolgreichen Weg ins Berufsleben zu meistern. Hier spürt man das Engagement der Mitarbeiter. Beeindruckend ist die Vielfalt der Angebote und Aktionen – von Einzelberatung über Übungen für Bewerbungen bis hin zur Organisation von Messen und Exkursionen, welche den Studierenden und Unternehmen einen direkten, effektiven Austausch ermöglichen. Diese Leistungen sind für die erfolgreiche berufliche Zukunft der Studierenden der TU Chemnitz unerlässlich und Vorbild für andere Hochschulen und Berufsförderungseinrichtungen im Freistaat Sachsen.

2 Exkurs: Arbeiten im Mittelstand

(Autor: Marc Stoll)

*„Wer richtig Karriere machen will,
fängt nach dem Studium in einem [Großunternehmen oder] Konzern an.“
(F.A.Z. 25.07.2011)*

Entgegen dieser oft zu lesenden Meinung kann allerdings auch ein kleines oder mittelständisches Unternehmen (KMU) ein idealer Ausgangspunkt für die eigene Karriere sein. Diese Möglichkeit wird jedoch nach unseren Erfahrungen in vielen Fällen von Studierenden nicht gesehen, da die meisten KMU vergleichsweise zurückhaltend in Erscheinung treten¹ und daher oft nicht bekannt sind. Die fehlende Bekanntheit dürfte neben den als geringer eingeschätzten Einkommensmöglichkeiten ein wesentlicher Grund sein, warum KMU von Hochschulabsolventen seltener als potentielle Arbeitgeber in Betracht gezogen werden.

Als Berufsanfänger ist es aber durchaus sinnvoll, sich bei der Jobsuche nicht nur auf bekannte Großunternehmen und Konzerne zu beschränken, sondern auch Karrieremöglichkeiten im Mittelstand in Betracht zu ziehen (vgl. Mann 2011) - auch wenn die Suche nach dem passenden Arbeitgeber für den eigenen Karrierestart bei ungefähr vier Millionen Unternehmen allein in Deutschland nicht immer einfach ist.

Dieses Kapitel erklärt, was unter Mittelstand zu verstehen ist und was die wesentlichen Unterschiede zu einem Großunternehmen sind - speziell für Hochschulabsolventen dient es damit auch als Wegweiser oder Entscheidungshilfe bei der Beantwortung der Frage „Welcher Unternehmenstyp passt zu mir?“.

2.1 Der Mittelstand in Deutschland

Es gibt keine einheitliche Begriffsbestimmung für kleine und mittlere Unternehmen². In Abhängigkeit des jeweiligen Anwendungsbereiches können verschiedene Abgrenzungsmerkmale betrachtet werden. So definiert das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) KMU als Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten und weniger als 50 Millionen Euro Jahresumsatz (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2008). Laut der Kommission der Europäischen Union hingegen setzt sich „die Größenklasse der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) [...] aus Unternehmen zusammen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und die entweder einen Jahresumsatz

¹ Im Vergleich zu Großunternehmen haben KMU deutlich kleinere Werbebudgets und geringere personelle Kapazitäten für medienwirksame Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung.

² Die Begriffe Mittelstand und kleine und mittlere Unternehmen werden häufig synonym verwendet.

von höchstens 50 Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme³ sich auf höchstens 43 Millionen Euro beläuft“ (Europäische Kommission 2006, S. 5).

2010 zählte das IfM Bonn für 2008 rund 3,72 Millionen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland zu den kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2011a). Dabei handelt es sich um ca. 99,6 Prozent aller umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen, die sich mit einem Jahresgesamtumsatz von 2.039,27 Milliarden Euro für ca. 38 Prozent aller Umsätze verantwortlich zeichnen.

2008 waren 79,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten⁴ in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten angestellt, weshalb der Mittelstand zu Recht als „das Herz der deutschen Wirtschaft“ bezeichnet werden kann. Diese Verteilung lässt sich auch in Europa beobachten: 2006 gab es in den damals 25 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union „etwa 23 Millionen KMU, die rund 75 Millionen Arbeitsplätze stellen und 99 Prozent des Unternehmensbestands ausmachen“ (Europäische Kommission 2006, S. 5).

Darüber hinaus handelt es sich bei vielen der mittelständischen Betriebe um Familienunternehmen. Sie befinden sich oft in Familienbesitz und werden von ihren Inhabern geführt – Eigentums- und Leitungsrechte sind somit in einer Person oder einer Familie vereint (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2011b).

Eine besondere Stellung nehmen die sogenannten „Hidden Champions“ ein, meist familiengeführte, mittelständische Unternehmen, die sich auf die Entwicklung innovativer Nischenprodukte und Dienstleistungen spezialisiert haben und mit diesen deutschland-, europa- oder sogar weltweit zu den Marktführern gehören – während sie in der deutschen Öffentlichkeit weitgehend unbekannt sind (vgl. Mann 2011).

2.2 Karriere im Mittelstand

KMU bieten ihren Mitarbeitern im Vergleich zu größeren Unternehmen oft abwechslungsreiche Arbeitsinhalte und größere Einflussnahme auf die Gestaltung ihrer Arbeitsabläufe. Geschuldet ist dies vor allem der Tatsache, dass einzelne Mitarbeiter nicht strikt für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld verantwortlich sind, sondern durchaus mehrere Funktionen bekleiden, z.B. im Schnittstellenbereich zwischen einzelnen Arbeitsfeldern. Vor allem bei Familienunternehmen ist es keine Seltenheit, dass der Geschäftsführer alle Mitarbeiter persönlich einstellt und auch beim Namen kennt: Hier ist niemand eine anonyme Nummer. Unter derartigen Bedingungen fallen sowohl die positiven als auch die negativen Leistungen einzelner Mitarbeiter natürlich entsprechend auf. Fähige Mitarbeiter werden oft schnell als solche erkannt, gefördert und stärker in wichtige Entscheidungsprozesse integriert (vgl. Kay et al. 2010, S. 107). Die zumeist flachen Hierarchien ermöglichen gute Aufstiegschancen (vgl. Mann 2011), die nicht

³ „die durch § 242 I HGB vorgeschriebene Bilanz, die ein Kaufmann für den Schluss eines Geschäftsjahres aufzustellen hat“ (Böcking et al. 2010) und die Aktiva und Passiva gegenüber stellt.

⁴ 2008 wurden für Deutschland 40.330.000 Erwerbstätige gezählt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 16).

2 | Exkurs: Arbeiten im Mittelstand

nur mit einer früheren Übernahme von mehr Verantwortung, sondern auch mit einem höheren Gehalt einher gehen.

KMU sind in stärkerem Maße als Großunternehmen mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert (vgl. Kay et al. 2010, S. 105). Im Unterschied zu Großunternehmen bewerben sich weniger Personen um einen Arbeitsplatz. KMU versuchen daher – natürlich auch im eigenen Interesse – Mitarbeiter langfristig an sich zu binden (unbefristete Arbeitsverträge stellen keine Seltenheit dar) und durch Bildungs- und Förderungsmaßnahmen weiter zu entwickeln. Dies resultiert in einer allgemein vergleichsweise niedrigen Mitarbeiterfluktuation mit gleichzeitig guten persönlichen Entwicklungsperspektiven. Die Kombination dieser Faktoren wird neben der familiären Atmosphäre vieler inhabergeführten Unternehmen von Studenten und Berufseinsteigern, die sich für eine Karriere bei KMU entschieden haben, besonders geschätzt (vgl. Mann 2011).

Das Einstiegsgehalt liegt leider - bis auf wenige Ausnahmen - vor allem bei KMU in Ostdeutschland oft noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt der entsprechenden Branche. Als Grundlage ihrer Gehaltserwartungen dienen Absolventen dabei neben Diskussionsforen im Internet vor allem zahlreiche Veröffentlichungen, die ebenfalls als Download zur Verfügung stehen (vgl. Staufenberg Institut 2011, S. 38ff.). Die Aussicht auf einen schnelleren Aufstieg kann dieses Manko oft nicht wettmachen, da dies seitens der Unternehmen häufig nicht ausreichend kommuniziert und von Berufseinsteigern in vielen Fällen nicht gesehen wird. Darüber hinaus kann die fehlende Bekanntheit bzw. das vermeintlich schlechtere Image eines KMU für prestigeorientierte Absolventen ebenfalls ein zusätzliches Argument gegen eine Bewerbung im Mittelstand darstellen.

2.3 Merkmale von Großunternehmen

Bei „Großunternehmen“ bzw. „Großen Kapitalgesellschaften“ handelt es sich um Sammelbezeichnungen für Unternehmen, welche z.B. bei der Zahl ihrer Beschäftigten und dem Jahresumsatz definierte Grenzen überschreiten und sich unter diesen quantitativen Gesichtspunkten von KMU unterscheiden. So überschreiten sie laut § 267 Handelsgesetzbuch mindestens zwei der drei folgenden Merkmale: „19.250.000 Euro Bilanzsumme nach Abzug eines auf der Aktivseite ausgewiesenen Fehlbetrags; 38.500.000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag; im Jahresdurchschnitt zweihundertfünfzig Arbeitnehmer“ (HGB 2009). Definitionen können dabei allerdings je nach Branche und Land variieren. Großunternehmen stellen weniger als ein Prozent der Wirtschaftseinheiten in Europa⁵.

Das Wort Konzern wird häufig umgangssprachlich als Synonym für Großunternehmen verwendet, kennzeichnet aber einen Zusammenschluss mehrerer Unternehmen unter der einheitlichen Leitung eines herrschenden Unternehmens (vgl. Bundesministerium der Justiz 2011).

⁵ 2008 wurden in der Europäischen Union rund 41.000 Großunternehmen gezählt - bei 23 Millionen KMU (Europäische Kommission 2008).

2.4 Karriere im Großunternehmen

Für ein Großunternehmen sprechen zunächst einige Argumente: Oft stehen diese Unternehmen für ein bekanntes, starkes Markenprodukt mit hohem Prestige und positivem Image. Darüber hinaus können Großunternehmen ihren Mitarbeitern bessere materielle Anreize bieten (vgl. Kay et al. 2010, S. 106f.) – grundsätzlich lässt sich ein Zusammenhang von Gehältern und Unternehmensgröße beobachten: Je größer ein Unternehmen, desto besser die Bezahlung. Aber auch Weiterbildungsmöglichkeiten werden einzelnen Mitarbeitern häufiger als in KMU angeboten (vgl. Institut für Mittelstandsforschung 2009).

Hochschulabsolventen stehen in den weitläufigen Unternehmensstrukturen viele Einsatzbereiche zur Verfügung. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, dass praktisch alle Großunternehmen global agieren. Die Internationalität und die damit verbundenen Möglichkeiten werden von vielen Mitarbeitern positiv bewertet, allerdings können zu hohe Anforderungen an die Mobilität (Wohnortwechsel, mehrwöchige Auslandsaufenthalte, ...) je nach persönlicher Präferenz auch als Nachteil aufgefasst werden. Da Großunternehmen aber ohnehin nicht so dicht wie KMU gesät sind und sich in Deutschland auf bestimmte Städte oder Ballungsräume konzentrieren, geht bereits der Karrierestart in den meisten Fällen mit einem Wohnortwechsel einher.

Der Direkteinstieg in Großunternehmen ist für Hochschulabsolventen erfahrungsgemäß schwieriger, als dies bei KMU der Fall ist: Berufspraktische Vorerfahrungen sind in der Regel unabdingbar, die Notenanforderungen oft höher. Diese Ansprüche resultieren vor allem aus der hohen Anzahl der Bewerber und der damit verbundenen Notwendigkeit zur stärkeren Selektion.

Der oft mehrstufige Personalauswahlprozess beginnt meist mit dem Einstellen der eigenen Bewerbungsunterlagen auf dem entsprechenden Onlineportal und führt über Assessment Center zu Einzelgesprächen. Um in diesen Auswahlverfahren zu bestehen, benötigen Bewerber eine überzeugende Selbstpräsentation und einen souveränen Umgang mit Stress- und Prüfungssituationen.

Im Arbeitsalltag erwarten die Berufseinsteiger vergleichsweise klar abgesteckte Kompetenz- und Tätigkeitsfelder. Daraus resultiert zum einen, dass oft keine Entscheidungen ohne eine Rückversicherung „nach oben“ getroffen werden dürfen. Dies kostet in vielen Fällen Zeit und führt dazu, dass Großunternehmen langsamer als KMU agieren. Zum anderen können die damit verbundenen anonymen Strukturen das Gefühl von Austauschbarkeit verstärken.

2.5 Fazit

Im Laufe der vergangenen Jahre haben wir im Rahmen unserer Arbeit mit vielen Personen der unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder gesprochen – angefangen von Mitarbeitern aus dem Öffentlichkeitsarbeits- und Personalbereich über Fachkräfte unter anderem aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, aber auch Produktion, Logistik und Vertrieb bis hin zu Prokuristen und Geschäftsführern.

2 | Exkurs: Arbeiten im Mittelstand

Viele von ihnen haben im Laufe ihrer Karriere in Großunternehmen und KMU Arbeitserfahrungen gesammelt. Unabhängig jedoch von ihrer aktuellen persönlichen Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Unternehmensart geben alle gemeinsam Studierenden einen wichtigen Tipp mit auf den Weg: Sich selbst ein Bild davon zu machen, welche Arbeitgeber es gibt und wie sich die Aufgaben und Tätigkeitsfelder unterscheiden.

Dies kann klassischerweise im Rahmen von Praktika geschehen. Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz bietet darüber hinaus mit Infoabenden sowie Unternehmensexkursionen zwei weitere Möglichkeiten an, die als eine Art komprimiertes Praktikum funktionieren können. Studierende lernen bei beiden Angeboten in kürzester Zeit das jeweilige Unternehmen kennen, können selbst mit erfahrenen Fachkräften sprechen und von ihren Ratschlägen zu profitieren.

Die Kontaktaufnahme zu Mitarbeitern ausgewählter Unternehmen kann im Zeitalter des sogenannten Business Networking allerdings auch individuell in sozialen Netzwerken geschehen⁶.

Quellen

Bundesagentur für Arbeit (2009) Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2008,

URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Zentrale-Analytikreports/Jaehrliche-Analytikreports/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-2008.pdf> (25.07.2011).

Bundesministerium der Justiz (2011) § 18 Konzern und Konzernunternehmen, URL: http://bundesrecht.juris.de/aktg/___18.html (25.07.2011).

Europäische Kommission (2006) Die neue KMU-Definition Benutzerhandbuch und Mustererklärung,

URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf (25.07.2011).

Europäische Kommission (2008) Small Business Act: Europas KMU das Leben erleichtern,

URL: http://ec.europa.eu/enterprise/magazine/articles/smes-entrepreneurship/article_7017_de.htm (25.07.2011).

⁶ Wir als Career Service der Technischen Universität Chemnitz können dich bei all diesen Schritten unterstützen - detaillierte Informationen zu unseren aktuellen Angeboten erhältst du in gewohnter Weise auf unserer Homepage (www.tu-chemnitz.de/career-service).

F.A.Z. (2011) Konzern oder Mittelstand? Verschiedene Wege zum Gipfel,
URL: <http://www.faz.net/artikel/C30125/konzern-oder-mittelstand-verschiedene-wege-zum-gipfel-30452841.html> (25.07.2011).

Böcking, H. et al. (2010) Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Jahresbilanz,
URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58329/jahresbilanz-v7.html>
(25.07.2011).

HGB (2009) § 267 Umschreibung der Größenklassen,
URL: <http://dejure.org/gesetze/HGB/267.html> (25.07.2011).

Institut für Mittelstandsforschung (2008) KMU-Definition,
URL: <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=67> (25.07.2011).

Institut für Mittelstandsforschung (2009) Arbeitsbedingungen in KMU. Besser
oder schlechter als ihr Ruf?,
URL: <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=394> (25.07.2011).

Institut für Mittelstandsforschung (2011a) Kennzahlen zum Mittelstand
2008/2010 in Deutschland,
URL: <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=99> (25.07.2011).

Institut für Mittelstandsforschung (2011b) Definition der Familienunternehmen
des IfM Bonn,
URL: <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=68> (25.07.2011).

Kay, R. et al. (2010) Deckung des Fachkräftebedarfs in kleinen und mittleren
Unternehmen. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen. Bonn: Institut
für Mittelstandsforschung,
URL: <http://www.ifm-bonn.org/assets/documents/IfM-Materialien-200.pdf>
(25.07.2011).

Mann, J. (2011) Karriere im Mittelstand - Geheimtipp Hidden Champions,
URL: http://www.yourfirm.de/static/media/medialibrary/2011/04/Infomaterial_Karriere_im_Mittelstand.pdf (25.07.2011).

Staufenbiel Institut (2011) JobTrends Deutschland 2011,
URL: <http://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/Bilder/Fremdbilder/Staufenbiel-JobTrends-2011-PDF.pdf> (25.07.2011).

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Allem voran die guten beruflichen Aussichten. Schon jetzt suchen einige Industriebetriebe händeringend Fachkräfte. Im Mittelstand werden in den nächsten 10-15 Jahren außerdem viele Unternehmen neue Chefs brauchen – da ist für ehrgeizige Talente jetzt die optimale Zeit zum Einstieg. Sachsens Industrie wird mit spannenden Themen wie erneuerbaren Energien, Leichtbau oder Nanoelektronik bei den Märkten von morgen vorn dabei sein. Und dass Sachsen lebenswert ist, davon können sich die Studenten ja heute schon ein Bild machen.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Auf den Punkt gebracht: sich kümmern. Der Arbeitsmarkt in Sachsen hat sich strukturell deutlich verändert. Diese Erkenntnis setzt sich aber bei den Unternehmen inzwischen auch durch. Praktika, Studienprojekte oder Einladungen zu Messen wie etwa zum Studententag auf der Intec in Leipzig zeigen, dass man mit Kreativität und spannenden Angeboten junge Leute begeistern kann. Gut qualifizierte Fachkräfte können aber nur dann gehalten werden, wenn Ihnen auch Perspektiven aufgezeigt werden. Eine berufliche Weiterbildung, flexible Arbeitszeiten, eine gute Vereinbarung von Familie und Beruf, sowie ein marktübliches Gehalt sind dazu wichtige Voraussetzungen.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?



Sven Morlok

Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und stellvertretender Ministerpräsident

Wichtig ist, sich frühzeitig über Chancen und Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu informieren und entsprechend zu spezialisieren. Dann sollten Studenten sich den sächsischen Mittelstand genau ansehen. Oftmals übernehmen Nachwuchskräfte hier schneller Verantwortung als bei den „großen Namen“. Ein Praktikum hilft natürlich zudem, Kontakte aufzubauen und interessante Themen, zum Beispiel für die Abschlussarbeit, zu finden.

Ihr individueller Karrieretipp?

Werden Sie Unternehmer! Haben Sie den Mut, Ihre eigenen Ideen zu Produkten oder Dienstleistungen weiterzuentwickeln. Oder Sie übernehmen ein bereits bestehendes Unternehmen in Sachsen als Nachfolger, weil der bisherige Chef in den Ruhestand geht.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Der Career Service ist eine wichtige Brücke von der Uni in den Beruf. Er stärkt die TU Chemnitz im Wettbewerb der Hochschulen und trägt dazu bei, das ökonomisch pulsierende Umfeld enger an die TU zu binden.

3 Soft Skills und ihre Bedeutung für den Berufseinstieg

(Autoren: Ronald Herzog, Katarina Weiß)

„In Dutzenden Studien kommen Wirtschaftswissenschaftler immer wieder zu dem Schluss: Führungskräfte, die mitfühlen und Gefühle beeinflussen können, sind erfolgreicher als kühle Karrieristen. Wer emotional intelligent ist, trifft bessere Entscheidungen, führt sein Personal geschickter und macht schneller Karriere.“ (Pennekamp 2010)

Liest man heute Stellenanzeigen, sind Soft Skills wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Motivation oder Selbstständigkeit überall gefragt. Fachwissen allein reicht für den Erfolg am Arbeitsplatz nicht aus. Die Bedeutung von Soft Skills im Berufsleben ist jedoch keine Neuentdeckung. Vielmehr hat sich in den letzten zehn bis zwanzig Jahren das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Soft Skills bei Unternehmen und Personalverantwortlichen durchgesetzt (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 3). Hinzu kommt, dass mit der Globalisierung und Öffnung der Märkte neue Arbeitswelten und Organisationsstrukturen entstehen. „In Folge werden das Miteinander im Team und die betriebsinterne und -externe Kommunikation zu einem Schlüssel in der betrieblichen Produktion“ (Schmid und Hafner 2008, S. 3).

Diese zunehmende Beachtung von sozialen oder kommunikativen Kompetenzen¹ mindert aber nicht den hohen Stellenwert der Hard Skills. Denn nur im Besitz der fachlichen Qualifikationen kann ein Bewerber die zu besetzende Position überhaupt einnehmen. Soft Skills dienen erst dann als Auswahlkriterium, wenn die Bewerber fachlich durchaus vergleichbar sind (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 4).

3.1 Begriffsdefinition

„Unter [...] ‚Soft Skills‘ fallen alle Eigenschaften, Fähigkeiten und Kompetenzen, die primär keine fachlichen Kompetenzen darstellen, aber trotzdem für das Ausüben einer beruflichen Tätigkeit notwendig sind“ (Schmid und Hafner 2008, S.125).

Im Zusammenhang mit Soft Skills erscheint immer wieder der Begriff Schlüsselqualifikationen¹. Den ursprünglichen Begriff „Schlüsselqualifikation“ prägte 1974 Dieter Mertens, Leiter des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Für ihn stellen Schlüsselqualifikationen „den Kern einer künftigen Schulungszivilisation dar, welche die Menschen angesichts der schon unübersehbaren und wachsenden Fülle des menschlichen Faktenwissens vor allem mit Instrumenten ausrüsten will, die ihm die bleibende Überlegenheit über Informationen sichern soll“ (Mertens 1974). Demzufolge benötigen Mitarbeiter Schlüsselquali-

¹ Der Begriff Soft Skills ist eine „Schöpfung der einschlägigen Literatur über Personalwesen und Personalwirtschaft. In der psychologischen Fachliteratur [...] spricht man in erster Linie von sozialen oder kommunikativen Kompetenzen“ (Schmid und Hafner 2008, S.125).

3 I Soft Skills und ihre Bedeutung für den Berufseinstieg

fikationen, um sich stets neues Fachwissen zu erschließen und Veränderungen im Job während ihrer gesamten Karriere bewältigen zu können.

Heute, mehr als 30 Jahre später, stellen Schlüsselqualifikationen – und das zeigt auch die semantische Entwicklung des Schlüsselqualifikationsbegriffs (vgl. Dehnbostel 2003) – reine Qualifizierungsansprüche in den Hintergrund und fokussieren die individuelle Kompetenzentwicklung. Dabei werden v.a. „Selbstorganisationsdispositionen“ (Heyse et al. 2002, S. 8) also die kognitiv-psychologische Fähigkeit, seine Fähigkeiten bedarfsgerecht anzuwenden und zu erweitern, betont. Individuelle Kompetenzen (bzw. Selbstorganisationsdispositionen) können in unterschiedliche Kompetenzbereiche aufgefächert werden.

Sich selbst kritisch zu reflektieren, produktive Einstellungen und Werthaltungen zu entwickeln wird als „personale Kompetenz“ bezeichnet (Heyse et al. 2002, S. 11). Können diese Werte, Absichten und Ziele aktiv und auch willensstark umgesetzt werden, wird dies als „Handlungskompetenz“ verstanden (Heyse et al. 2002, S. 11). Mit fachlichem Wissen und einer kreativen Problemlösefähigkeit („Methodenkompetenz“) können offene und unscharfe Probleme schöpferisch bewältigt werden.

Eingebettet in einen kooperativen und kommunikativen Arbeits- und Problemlöseprozess, der häufig unter dem Begriff Teamfähigkeit zusammengefasst wird, sind auch „sozial-kommunikative Kompetenzen“ im Kontext von Schlüsselqualifikationen relevant.

3.2 Messbarkeit von Soft Skills

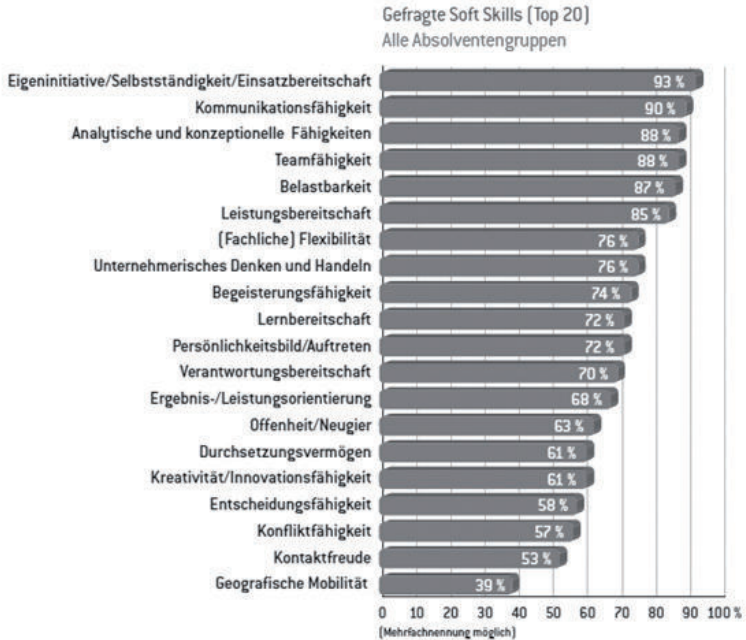
Einhergehend mit der „Bedeutungszunahme der Soft Skills für die Tätigkeiten kann auch eine Bedeutungszunahme der Soft Skills im Rahmen der MitarbeiterInnenauswahl festgestellt werden“ (Schmid und Hafner 2008, S. 8). Soft Skills lassen sich im Vergleich zu Fachwissen, welches zum Beispiel durch Noten oder Zertifikate nachgewiesen werden kann, schwerer messen. Da Soft Skills wie bereits oben erläutert als Kompetenzen verstanden werden, sind sie auch individuell sehr unterschiedlich. Eine objektive Messung ist daher schwierig (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 8). Hinzu kommt, dass Soft Skills „nirgends zertifiziert und grundsätzlich auch nicht zertifizierbar“ sind (Schmid und Hafner 2008, S. 8).

In den meisten Unternehmen beurteilen Personalverantwortliche die sozialen und kommunikativen Kompetenzen von Bewerbern anhand des persönlichen Eindrucks im Bewerbungsgespräch (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 8). Dabei hängen die Einschätzung „im Normalfall sehr stark von den jeweiligen eher generellen Vorstellungen und Erfahrungen der für die Personaleinstellung beauftragten Person ab“ (Schmid und Hafner 2008, S. 8). Nur wenige Unternehmen nutzen Testverfahren wie Assessment-Center, Persönlichkeitstest oder Potentialanalysen zur Messung von Soft Skills.

3.3 Wichtige Soft Skills für den Berufseinstieg

Wie bereits eingangs erwähnt, reicht Fachwissen allein nicht aus, um den Jobeinstieg erfolgreich zu meistern. Die folgende Abbildung verdeutlicht, welche Soft Skills der Absolventen besonders nachgefragt sind.

Abbildung 1: Gefragte Soft Skills



Quelle: Staufenbergel 2011, S. 28

Von den auszuwählenden Soft Skills schätzten die befragten Unternehmen Eigeninitiative, Kommunikationsfähigkeit und analytische Fähigkeit bei Absolventen besonders wichtig ein. Aber auch Teamfähigkeit und Belastbarkeit stehen weit oben auf der Bewertungsliste.

3.4 Lehr- und Lernbarkeit von Soft Skills

Die aufgeführten Definitionen haben gezeigt, dass Soft Skills individuell und unterschiedlich bei Personen ausgeprägt sind. Personalverantwortliche gehen zum Teil davon aus, dass Soft Skills etwas „Gewordenes“ und somit nicht erlernbar sind (vgl. Schmid und Hafner 2008, S. 19-20).

Schlüsselqualifikationen können also nicht, wie es bei Fachwissen möglich ist, durch „klassische Vermittlungsstrategien“ (Heierle 2006, S. 165) gelehrt, bzw.

3 | Soft Skills und ihre Bedeutung für den Berufseinstieg

auswendig gelernt werden. Vielmehr sollte das Ziel darin liegen, für die Wichtigkeit von Soft Skills zu sensibilisieren und Schlüsselqualifikationen auf der „Basis konkreter, fachspezifischer Inhalte“ (Heierle 2006, S. 165) zu fördern. In diesem Zusammenhang können methodisch und didaktisch fundierte Workshop- und Seminarkonzepte oder Coachings Erfolge erzielen. Insbesondere im Bereich Kommunikation sind dabei über die Sensibilisierung hinaus Werkzeuge vermittelbar (zum Beispiel Gesprächs- und Argumentationstechniken oder Strukturformeln), die sich im Alltag anwenden lassen. Wesentlich schwerer lehrbar sind dagegen durch die Sozialisation erworbene Einstellungen wie Einsatzbereitschaft, Offenheit oder kommunikative Grundhaltungen.

Neben Workshops und Seminaren, die vorwiegend aus praktischen und interaktiven Lehrformen bestehen sollten (z.B. „Labor, Fallstudie, Rollenspiele, Planspiele, Projektstudien“, Heierle 2006, S. 165), sind Projektarbeiten im Studium sowie Praktika wertvolle Felder für das Training von Schlüsselqualifikationen. Während in Workshops Verhalten per Feedback gespiegelt und dadurch zukünftig durch den Teilnehmer verändert werden kann, bieten die praktischen und realen Tätigkeiten, Erfahrungen und Situationen, die so im Rollenspiel nur ansatzweise erworben bzw. simuliert werden können. Deshalb werden beide Möglichkeiten des Soft Skill-Erwerbs vom Career Service der Technischen Universität Chemnitz angeboten bzw. gefördert und zum Teil auch kombiniert.

3.5 Fazit

Soft Skills bzw. Schlüsselkompetenzen sind nicht-fachliche Kompetenzen, die im Arbeitsalltag, insbesondere in der Interaktion mit den Kollegen, unerlässlich sind. Wer in Bewerbungsverfahren und im Berufsleben bestehen will, sollte sich in diesem Bereich weiterbilden. Entsprechend empfehlen wir zum einen den Besuch von Soft Skill-Workshops. Hier besteht die Möglichkeit, mehr über die eigene Wirkung auf andere und damit mehr über sich selbst zu erfahren. Zum anderen sollten die erworbenen Erkenntnisse, Tipps und Impulse unbedingt in den Alltag einfließen und in Projektarbeiten oder Praktika trainiert werden. Im Falle einer Bewerbung gilt es in Erfahrung zu bringen, ob, und wenn ja, welche Testverfahren eine Rolle spielen, um optimal vorbereitet zu sein.

Quellen

Dehnbostel, P. (2003) Informelles Lernen: Arbeitserfahrungen und Kompetenzerwerb aus berufspädagogischer Sicht,

URL: http://www.swa-programm.de/tagungen/neukirchen/vortrag_dehnbostel.pdf (05.08.2011).

Heierle, L. (2006) Schlüsselqualifikationen in der universitären Lehre am Beispiel des Fachs Geographie,

URL: http://edoc.unibas.ch/410/1/DissB_7489.pdf (05.08.2011).

Heyse, V. et al. (2002) Lernkulturen der Zukunft. Kompetenzbedarf und Kompetenzentwicklung in Zukunftsbranchen, QUEM-report: Schriften zur beruflichen Weiterbildung, Heft 74, URL: <http://www.abwf.de/content/main/publik/report/2002/Report-74.pdf> (09.08.2011).

Mertens, D. (1974) Schlüsselqualifikationen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 7, Stuttgart 1974, S. 36ff,

URL: http://doku.iab.de/mittab/1974/1974_1_MittAB_Mertens.pdf (08.08.2011).

Pennekamp, J. (2010) Ökonomie: Die Kraft der Gefühle,

URL: <http://www.handelsblatt.com/politik/oekonomie/nachrichten/die-kraft-der-gefuehle/3577440.html> (01.08.2011).

Schmid, K., Hafner H. (2008) Soft-Skills. Ihre Bedeutung bei der Personalauswahl, -einstellung und -entwicklung, URL: <http://www.ibw.at/html/fb/fb140.pdf> (02.08.2011).

Staufenbiel (2011) JobTrends 2011,

URL: <http://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/Bilder/Fremdbilder/Staufenbiel-JobTrends-2011-PDF.pdf> (04.08.2011).

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Sachsen bietet gute Perspektiven. Auf Grund des enormen Fachkräftebedarfes in unserer Region in den nächsten Jahren hoffe ich, dass künftig einerseits mehr Gymnasiasten aus Sachsen nach dem erfolgreichen Schulabschluss ein Studium bei uns aufnehmen, aber auch mehr Studierende aus anderen Bundesländern den Weg zu uns finden, nach dem Studium hier bleiben, einen interessanten Job finden und eine Familie gründen. Chemnitz ist eine ungeheuer spannende und moderne Stadt, in der sich in den 20 Jahren nach der friedlichen Revolution enorm viel verändert hat. Sie besitzt wieder eine pulsierende Innenstadt und sie ist zudem auf dem Weg zu einem viel beachteten Industrie- und Technologiestandort - auch dank der Nähe zu unserer Universität. In Chemnitz stimmen überhaupt viele Rahmenbedingungen - von der Kultur über den Sport, über die für die Erholung so wichtigen grünen Plätze bis hin zu den zahlreichen familiengerechten Angeboten. Das zieht an - auch Studenten und Nachwuchswissenschaftler.



**Prof. Dr.
Klaus-Jürgen
Matthes**

Rektor der
Technischen
Universität
Chemnitz

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Ich würde mich freuen, wenn um die Universität herum alle die, die künftig nach Fachkräften rufen, es so tun, dass diese Rufe auch bei unseren Studieninteressenten und Studierenden ankommen. Deshalb sollten alle ihre Stellenangebote in unser Online-Job-Portal einstellen und mit dem Career Service Kontakt aufnehmen. Denn es sollte künftig nicht nur unser gemeinsames Ziel sein, Studieninteressenten nach Chemnitz zu holen, sondern ihnen auch für die Zeit nach dem Studium eine berufliche Perspektive in der Region zu bieten. Im Idealfall werben wir dann für ein Studium mit Jobgarantie - zumindest in einigen Bereichen.

Eine neue Chance ist meines Erachtens zudem das nationale Stipendienprogramm - auch Deutschlandstipendium genannt. An der TU Chemnitz startete dieses Programm pünktlich zum Sommersemester 2011. Es bietet Unternehmen in unserer Region eine hervorragende Möglichkeit, eine gezielte Nachwuchsförderung finanziell zu unterstützen. Aktuell können wir 13 Stipendiaten fördern - es sollten unbedingt noch mehr werden. Jeder der Studierenden erhält zwei Semester ein monatliches Stipendium in Höhe von 300 Euro, wobei jeweils die eine Hälfte vom Bund und die andere Hälfte von privaten Geldgebern übernommen werden. Eine derartige Förderung leistungsstarker Studierender ist eine Investition in die eigene Unternehmenszukunft.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Es schadet nie, schon frühzeitig über den Tellerrand der Universität und vor allem des eigenen Stundenplans hinaus zu schauen und Netzwerke zu knüpfen. Zu den Möglichkeiten zählen neben Praktika und Studentenjobs in Unternehmen auch die zahlreichen Projekte der TU, in denen Studierende Praxisluft schnuppern. Sei es das Team von Fortis Saxonia, das Ökomobile entwickelt und damit immer wieder Erfolge beim Shell Eco-marathon verbuchen kann. Oder die Studierenden, die jedes Jahr an der weltgrößten Simulation der Vereinten Nationen in New York teilnehmen. Weitere Aktionen, wie etwa das Projekt Lauf-KulTour, bieten die Chance, einmalige Erfahrungen zu sammeln, individuelle Qualifikationen zu erlangen und das Interesse von Unternehmen zu wecken. Eine große Hilfe ist außerdem das Netzwerk unseres Career Services, der sein Ziel, bis zum 175-jährigen Jubiläum der TU mindestens 175 Partner zu versammeln, weit übertroffen hat und bereits zahlreiche unserer Absolventen in Jobs in der Region vermitteln konnte.

Ihr individueller Karrieretipp?

Sehr gute Berufschancen bieten zurzeit die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge. Dennoch sollte jeder vorrangig nach seinen Neigungen studieren. Wer ein praxisnahes Studium auf einem modernen Campus und besondere Forschungsbedingungen sucht und dabei Fächergrenzen überspringen möchte, findet dies an unserer Universität. Hier sind Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie Mathematik eng verknüpft mit den Wirtschafts-, Geistes- und Sozialwissenschaften. Das Augenmerk liegt auf der Verzahnung von Fachgebieten - so wird heute nicht nur im klassischen Maschinenbau ausgebildet, sondern auch in fakultätsübergreifenden Studiengängen wie Sports Engineering, Print and Media Technology und Wirtschaftsingenieurwesen. Solche Kombinationen sind nicht nur spannend, sondern orientieren sich auch an den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Der Studienqualitätsmonitor 2010, den das Hochschulinformationssystem (HIS) zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft Hochschulforschung der Universität Konstanz erhoben hat, attestiert der TU Chemnitz große Fortschritte beim Übergang in den Beruf und bei der Unterstützung beim Finden von Praktikumsplätzen. 76 Prozent der befragten Studierenden sind mit unserem diesbezüglichen Serviceangebot zufrieden, im Jahr zuvor waren es hier nur 34 Prozent. Diese Steigerung wäre ohne den im Dezember 2009 eingerichteten Career Service an unserer Universität nicht möglich gewesen. Diese Einrichtung, die Studierenden und Absolventen bessere Grundlagen für einen Berufseinstieg bietet, zeigt also spürbare Erfolge. Und auch die vom Career Service bisher durchgeführten 1.000 Beratungsgespräche zeigen eindrucksvoll, wie der Service angenommen wird.

4 Die Bewerbung

(Autor: Cornelia Bär)

Die Bewerbung ist deine persönliche Visitenkarte und sollte daher inhaltlich fundiert und professionell gestaltet sein.

4.1 Stellenanzeige

Der zweite Blick lohnt sich. Das sorgfältige Studieren von Stellenanzeigen kann dir bereits zu Beginn des Bewerbungsprozesses wertvolle Hinweise liefern, ob du für die ausgeschriebene Stelle in Frage kommst und auf welche Punkte du bei der Zusammenstellung und Formulierung deiner Bewerbungsunterlagen achten solltest (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 21). Die Stellenanzeige bildet daher die Grundlage für deine Bewerbung.

Abbildung 2: Kerninhalte einer Stellenanzeige

Kerninhalte einer Stellenanzeige	
Unternehmensprofil	<ul style="list-style-type: none">• Branche• Größe
Beschreibung der Stelle	<ul style="list-style-type: none">• Position• Aufgabengebiet• Verantwortungsbereich
Anforderungsprofil des Bewerbers	<ul style="list-style-type: none">• Ausbildung• Qualifikationen
Informationen zur Bewerbung	<ul style="list-style-type: none">• erforderliche Bewerbungsunterlagen• Eintrittsdatum• Gehalt• Dauer des Arbeitsverhältnisses• Ansprechpartner• Kontakt

Quelle: vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 22

4.2 Bewerbungsunterlagen

Zu den Unterlagen einer Bewerbungsmappe¹ gehören:

- Anschreiben – Es wird lose in deine Bewerbungsmappe auf die weiteren Unterlagen gelegt.
- evtl. Deckblatt
- Lebenslauf
- evtl. Dritte Seite
- Anlagen

¹ Ein Beispiel für eine deutsche Musterbewerbung findest du im Anhang.



Tipp

Überprüfe sorgfältig Orthographie und Grammatik bei der Erstellung deiner Unterlagen. Die fehlerfreie Formulierung ist ein wichtiges Kriterium für den Erfolg deiner Bewerbung.

4.2.1 Deckblatt

Das Deckblatt ist die Startseite deiner Bewerbung und sollte daher ansprechend gestaltet sein. Es enthält den Bewerbungstitel – Position und Name des Unternehmens, das Bewerbungsfoto und die Anschrift. Das Deckblatt wird optional verwendet.

4.2.2 Bewerbungsfoto

Der erste Eindruck zählt – ein professionell erstelltes Bewerbungsfoto ist wichtiges Kriterium für deine Bewerbung.

Abbildung 3: Tipps zur Erstellung und Platzierung von Bewerbungsfotos

Tipps zur Erstellung und Platzierung von Bewerbungsfotos	
Größe	Die Standardgröße ist 6 x 4,5 cm. Abhängig von Stelle und Branche sind auch andere Formate möglich.
Kleidung	Empfehlenswert ist es, verschiedene, dem Beruf angemessene Kleidungsstücke zum Fototermin mitzunehmen (vgl. Hesse und Schrader 2008, S. 109). Abhängig von Stelle und Branche können auf diese Weise Bewerbungsportraits mit verschiedenen Wirkungen erzielt werden.
Mimik	Dein Gesichtsausdruck sollte offen und freundlich sein (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 32).
Digitale Fotos	In sehr guter Bild- und Druckqualität (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 33) sind digitale Fotos eine sinnvolle und kostengünstige Alternative.
Platzierung	Das Bewerbungsfoto klebst du entweder auf das optional zu verwendende Deckblatt oder auf den Lebenslauf (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 32).

4.2.3 Anschreiben

Das Anschreiben ist dein persönliches „Marketingwerkzeug“ (Bock und Hofert 2009, S. 57), um deine Kenntnisse und Fähigkeiten passgenau auf den Punkt zu bringen. Dabei ist das Anschreiben keine Kopie des Lebenslaufes, sondern eine Auswahl der für die Stelle relevanten Stationen deiner Bildungs- und Berufsbiographie. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 33) Das Anschreiben besteht aus einer DIN A4-Seite, die den Absender, den Empfänger, das Datum, die Anrede, den Brieftext und die Grußformel umfasst. Die Betreffzeile enthält den exakten Bewerbungstitel. Bei der Anrede solltest du stets einen konkreten Ansprechpartner aufführen.

4 | Die Bewerbung

Abbildung 4: Aufbau des Anschreibens

Aufbau des Anschreibens	
Einleitung	Die Einleitung enthält das Anliegen des Schreibens. Dabei ist es wichtig, das Interesse am Unternehmen zu betonen und besondere Qualifikationen in Beziehung zur ausgeschriebenen Stelle zu setzen. Kontakte zum Ansprechpartner – ob persönlich, telefonisch oder per E-Mail – sollten in der Einleitung aufgeführt werden (vgl. Absolventa 2011a).
Hauptteil - Der Hauptteil sollte nicht mehr als drei Absätze beinhalten.	
• Fachliche Kompetenzen	Deine fachlichen Qualifikationen belegst du durch relevante Stationen deiner Bildungsbiographie. Studienschwerpunkte sind in jedem Fall aufzuführen, wenn sie für die angestrebte Position wichtig sind (vgl. Püttjer und Schnierda 2007, S. 94).
• Berufspraktische Erfahrungen	Mit einer aussagekräftigen Auswahl deiner bisherigen Arbeitgeber und Tätigkeiten hast du die Möglichkeit, deine berufspraktischen Erfahrungen aufzuzeigen. Absolvierte Praktika und Berufsverhältnisse sind mit Tätigkeitsschwerpunkten zu veranschaulichen (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 34).
• Sozialkompetenzen	Es ist empfehlenswert, dein ehrenamtliches Engagement, deine Freiwilligenarbeit oder aktive Mitgliedschaften mit deinen sozialen Kompetenzen zu kombinieren. (vgl. Absolventa 2011a; Hagmann und Hagmann 2009, S. 34)
Schlussteil	
• Rahmensatz	Der Rahmensatz umfasst Angaben zu Zusatzinformationen wie Eintrittsdatum und Gehaltsvorstellungen. Gehaltsangaben werden nur genannt, wenn explizit in der Stellenausschreibung dazu aufgefordert wird. (vgl. Absolventa 2011a)
• Abschlusssatz	Der Abschlusssatz enthält deine nochmalige Motivationsbekundung (vgl. Absolventa 2011a) und den Hinweis auf das Vorstellungsgespräch.
• Grußformel	„Mit freundlichen Grüßen“

4.2.4 Lebenslauf

Anhand der Bildungs- und Berufsbiographie beurteilt der Arbeitgeber, „ob ein Kandidat geeignet ist und den Vorstellungen und Ansprüchen des Unternehmens entspricht“ (Hagmann und Hagmann 2009, S. 35). Empfehlenswert ist ein klar strukturierter und übersichtlich gestalteter Lebenslauf (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 35), der gegenchronologisch aufgebaut sein sollte. Abhängig von der Berufserfahrung variiert der Lebenslauf zwischen ein bis zwei Seiten. Vermeide Details im Lebenslauf, die für die ausgeschriebene Stelle nicht relevant sind.

Abbildung 5: Aufbau eines Lebenslaufes

Aufbau eines Lebenslaufes	
Persönliche Daten	Name, Anschrift Telefonnummer E-Mail-Adresse Geburtsdatum und -ort Familienstand
Ausbildung	Name und Ort der Institution Studienfach Schwerpunkte des Studiums Abschlussarbeit – Thema und Note Abschluss – Abschlussnote
Berufserfahrung	Name und Ort des Arbeitgebers evtl. Abteilung/Fachbereich Position Tätigkeitsschwerpunkte
Auslandserfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufspraktische Erfahrungen Name, Ort und Land des Arbeitgebers Position Tätigkeitsschwerpunkte • Studium Name, Ort und Land der Institution Name der Seminare relevante Inhalte der Seminare
Kenntnisse	Computer- und Fremdsprachenkenntnisse inklusive Kompetenzstufen
Zusatzqualifizierungen	Name und Ort der Einrichtung Name des Kurses Inhalte des Kurses
Engagement und Mitgliedschaften	Name und Ort der Einrichtung Art der Tätigkeit Tätigkeitsschwerpunkte

Quelle: vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 36-40; Hesse und Schrader 2008, S. 94-96; Müller-Thurau 2008, S. 29-30

4 | Die Bewerbung

4.2.5 Dritte Seite

Die Dritte Seite ist eine kurze und prägnante Darstellung besonderer Qualifikationen und weiterführender Kenntnisse, die im Anschreiben und Lebenslauf nicht oder nur sehr kurz aufgeführt worden sind (vgl. Staufenbiel 2011a). Auf einer DIN A4-Seite hast du die Möglichkeit, dein individuelles Karriereprofil zu veranschaulichen und den Bezug zur angestrebten Position herauszustellen. Eine Wiederholung der Angaben des Anschreibens und des Lebenslaufes ist zu vermeiden.

Die Dritte Seite wird in der Fachliteratur und unter Personalverantwortlichen zum Teil kritisch betrachtet (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 42; Staufenbiel 2011a). Eine zusätzliche Seite in der Bewerbung ist nur dann empfehlenswert, wenn eine einschlägige und profilierte Berufserfahrung vorherrscht. Insbesondere Bewerber, die spezifische technische Kenntnisse in einem Qualifikationsprofil darstellen möchten, nutzen die Dritte Seite zur Veranschaulichung. (vgl. Staufenbiel 2011a) Berufseinsteiger sollten genau prüfen, ob ein stichhaltiger Grund vorliegt, eine zusätzliche Seite zu eröffnen. In der Regel reichen Anschreiben und Lebenslauf zur Darstellung der bisherigen Bildungs- und Berufsbiographie aus (vgl. Staufenbiel 2011a). Die Dritte Seite orientiert sich in Form und Design an den Bewerbungsunterlagen und wird zwischen Lebenslauf und Anlagen eingefügt (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 43).

4.2.6 Anlagen

Zu den Anlagen gehören folgende Bestandteile, die immer als Kopie der Bewerbungsmappe beigelegt werden.

Abbildung 6: Anlagen

Anlagen	
Abschluss-, Praktikums- und Arbeitszeugnisse	Abschlusszeugnisse wie Hochschul- und Berufszeugnisse sowie Praktikums- und Arbeitszeugnisse gehören in jedem Fall in die Bewerbungsunterlagen. „Von den Schulzeugnissen ist lediglich das letzte Zeugnis, in der Regel das Abiturzeugnis, von Interesse.“ (Karriereführer 2011)
Zertifikate über Zusatzqualifikationen	Nachweise über Computer-, Fremdsprachen- und weitere relevante Kenntnisse sind wichtige Bestandteile der Bewerbungsmappe. Bei der Auswahl der Zertifikate solltest du auf den Bezug zur ausgeschriebenen Stelle achten.
Referenzen	Nach vorheriger Absprache mit den betreffenden Referenzgebern können Personen aus Studium und Beruf aufgeführt werden, die positive Empfehlungen für dich ausstellen. Dazu zählen Hochschulprofessoren, Arbeitgeber sowie Personen mit öffentlicher Autorität (vgl. Hesse und Schrader 2008, S. 112).

Anlagen	
Arbeitsproben	Abhängig von Stelle und Branche werden Arbeitsproben wie journalistische, künstlerische oder wissenschaftliche Beiträge in die Bewerbungsmappe eingefügt (vgl. Karrierefürer 2011).

4.3 Initiativbewerbung

„Eine Initiativbewerbung setzt voraus, dass man sich die Mühe macht, vorab genaue Informationen zum Unternehmen und zur Branche zu sammeln, Kontakte herzustellen, passgenaue Anschreiben und Lebensläufe zu entwerfen – kurz, es bedeutet eine Menge Arbeit“ (Staufenbiel 2011b).

Doch die Mühe lohnt sich, Initiative zu ergreifen. Mit einer inhaltlich fundierten und optisch überzeugenden Initiativbewerbung zeigst du Engagement und Interesse am Unternehmen. Zudem werden nicht alle vakanten Stellen ausgeschrieben und einige Arbeitgeber setzen auf Bewerber, die proaktiv werden (vgl. Staufenbiel 2011b).

Wichtig für den Erfolg einer Initiativbewerbung ist eine umfassende und gründliche Vorbereitung:

- Eine Initiativbewerbung beinhaltet Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse. Bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen gelten die gleichen Kriterien wie für die klassische Bewerbung. (Staufenbiel 2011b)
- Für eine passgenaue Formulierung des Anschreibens und des Lebenslaufes ist es wichtig, dass du dich im Vorfeld gründlich zu möglichen Stellen, potentiellen Arbeitgebern, Branchen und aktuellen Marktentwicklungen informierst². Angaben dazu erhältst du in Stellenanzeigen der betreffenden Unternehmen, im Internet, in Fachzeitschriften, auf Fachmessen und/oder über persönliche Kontakte. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 23-24; Staufenbiel 2011b)
- Ein konkreter Ansprechpartner ist auch für die Initiativbewerbung ein Muss. Eine telefonische Kontaktaufnahme im Vorfeld ist daher empfehlenswert. Auf diese Weise hast du die Möglichkeit, Fragen zur Verfügbarkeit von vakanten Positionen, zum Ansprechpartner und zum Unternehmen zu stellen (vgl. Staufenbiel 2011b).

4.4 Bewerbung per E-Mail

„Der Trend ist eindeutig, immer mehr Unternehmen fordern digitale Bewerbungen statt der klassischen Bewerbungsmappe aus Papier“ (vgl. Hesse und Schrader 2008, S. 126). Auf diese Weise ersparst du dem Arbeitgeber die Portokosten für die Rücksendung der Unterlagen und erleichterst die Weiterleitung an die einzelnen Fachabteilungen.

² In Kapitel 1 wird dieses Thema ausführlich behandelt.

4 | Die Bewerbung

Folgende Punkte sind bei der E-Mail-Bewerbung zu beachten:

- Bei der Formulierung des Anschreibens und des Lebenslaufes sowie bei der Zusammenstellung der Zeugnisse gelten inhaltlich wie formal die gleichen Regeln wie für die klassische Bewerbung (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 46; Staufenbiel 2011c).
- Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse gehören in den Anhang und werden in einem einzigen PDF versendet, das nicht größer als zwei Megabyte sein sollte (vgl. Staufenbiel 2011c).
- Ein Text, der auf die Bewerbung im Anhang hinweist, wird in die E-Mail eingefügt und sollte ansprechend formuliert sein. Es ist möglich, eine stark gekürzte Version des Anschreibens zu verwenden (Staufenbiel 2011c). Ein bereits bestehender Kontakt zu einem Ansprechpartner kann für die Einleitung des E-Mail-Textes genutzt werden.
- Die Betreffzeile im E-Mail-Kopf beschränkt sich auf den wesentlichen Inhalt deiner E-Mail: deine Bewerbung. Empfehlenswert sind Formulierungen, die kurz und bündig deinen Bewerbungstitel und eventuell die Stellenanzeige benennen. (vgl. Staufenbiel 2011c)
- Bei der Wahl deiner E-Mail-Adresse ist auf Seriosität und Professionalität zu achten. Empfehlenswert sind Kombinationen aus Vor- und Nachnamen. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 47; Staufenbiel 2011c)
- Die Angabe deiner Kontaktdaten in der betreffenden E-Mail darf in keinem Fall fehlen (vgl. Staufenbiel 2011c).



Tipp

Überprüfe auch bei der Erstellung deiner E-Mail-Bewerbung sorgfältig Orthographie und Grammatik.

4.5 Bewerben auf Englisch

„Im Zuge der Globalisierung und Internationalisierung steigt die Nachfrage nach englischen Bewerbungen auch innerhalb Deutschlands. Für internationale Firmen ist die englische Bewerbung längst schon selbstverständlich. Auch gibt es immer mehr Menschen, die ihr berufliches Glück im Ausland suchen und sich deshalb auf Englisch bewerben müssen“ (Bock und Hofert 2009, S. 6).

4.5.1 Ansprache und Kontakt

Ein konkreter Ansprechpartner ist für eine Bewerbung im englischsprachigen Ausland ebenso wichtig wie in Deutschland (vgl. Förster 2008, S. 9). Die Kontaktdaten sind der Stellenanzeige zu entnehmen, auf der Homepage des Unternehmens einzusehen oder in einem Telefonat zu erfragen. Letzterer Punkt bietet den Vorteil einer persönlichen Kontaktaufnahme und die Möglichkeit, offene Fragen zu klären.

4.5.2 Bewerbungsunterlagen

Die Zusammenstellung der Unterlagen für Bewerbungen im Ausland unterscheidet sich teilweise von der deutschen Richtlinie.

Lebenslauf – Curriculum Vitae (BE)/Résumé (AE)³

Die Länge des Lebenslaufes variiert von Land zu Land zwischen ein bis zwei Seiten. Der Lebenslauf ist gegenchronologisch aufgebaut und übersichtlich gestaltet. Der Aufbau folgt keinem schematischen Muster, umfasst aber im Wesentlichen folgende Punkte, die je nach Bewerbung variieren können.

Abbildung 7: Lebenslauf

Career Objective/Career Statement	<i>Career Objective</i> oder <i>Career Statement</i> findet sich zumeist in US-amerikanischen Bewerbungen und ist optional zu verwenden. In zwei bis vier Zeilen wird dem Arbeitgeber kurz und präzise erläutert, welchen Vorteil und Nutzen der Bewerber dem Unternehmen bietet. (vgl. Bock und Hofert 2009, S. 37)
Personal Profile/Summary	<i>Personal Profile</i> (insb. BE) oder <i>Summary</i> ist ein kompakter Überblick der Kenntnisse und Fähigkeiten des Bewerbers, die für die ausgeschriebene Stelle relevant sind. Ein Personal Profile oder Summary umfasst in der Regel dreißig Wörter. (vgl. Förster 2008, S. 20)
Personal Details	Auf Lichtbild und Angaben wie Familienstand, Religionszugehörigkeit, Geburtsort und Beruf der Eltern ist zu verzichten. Die Angabe des Geburtsdatums ist in amerikanischen Bewerbungen untersagt, in Großbritannien optional (vgl. Bock und Hofert 2009, S. 40; Förster 2008, S. 16).
Education & Qualifications	Eine detaillierte Aufschlüsselung und die Platzierung der akademischen Ausbildung vor dem Punkt <i>Work Experience</i> ist dann empfehlenswert, wenn die Berufserfahrung weniger als fünf Jahre beträgt (vgl. Förster 2008, S. 14).

³Die Abkürzungen BE/AE stehen für British English/American English.

4 | Die Bewerbung

Work Experience	Die Tätigkeitsbeschreibungen sind im englischsprachigen Ausland ausführlicher als in der deutschsprachigen Bewerbung und beinhalten die Verantwortungsbereiche und Leistungen des Bewerbers (vgl. Bock und Hofert 2009, S. 36).
Skills – Languages, IT Skills	Bei der Angabe der Sprach- und Computerkenntnisse ist es wichtig, die Kompetenzstufen anzugeben.
Awards Memberships & Engagement	Auszeichnungen und Engagement haben einen hohen Stellenwert im englischen Sprachraum – insbesondere in den USA, da sie ein Bild der Persönlichkeit des Bewerbers vermitteln können. Empfehlenswert ist dabei, die Tätigkeiten und Leistungen kurz zu beschreiben. (vgl. career-contact.net 2011)
References/Referees	Unter dem Punkt <i>References</i> oder <i>Referees</i> werden Personen aus Studium und Beruf aufgeführt, die positive Empfehlungen für den Bewerber ausstellen können. Es besteht die Möglichkeit, einerseits die Kontaktdaten der Referees zu nennen – Name, Position, E-Mail-Adresse und Telefonnummer oder andererseits den Vermerk ‚Available on request‘ aufzuführen. (vgl. Bock und Hofert 2009, S. 45-47; Förster 2008, S. 16-17)

Anschreiben – Covering Letter (BE)/Cover Letter (AE)

Werbung in eigener Sache – auch im englischsprachigen Ausland gilt das Anschreiben als „Marketingwerkzeug, anhand dessen viele Personaler eine erste Auswahl treffen“ (Bock und Hofert 2009, S. 57).

Das Anschreiben besteht aus einer DIN A4-Seite, die den Absender, das Datum, den Empfänger, die Anrede, den Briefftext und die Grußformel enthält. Die Betreffzeile wird in britischen Geschäftsbriefen zwischen Anrede und Briefftext gesetzt, in amerikanischen Geschäftsbriefen dagegen oft über die Anrede (vgl. Bock und Hofert 2009, S. 63). Die drei bis maximal fünf Textabschnitte umfassen eine Einleitung, einen Hauptteil und einen Schlussteil.

Abbildung 8: Anschreiben

Aufbau des Anschreibens	
Einleitung	Die Einleitung enthält das Anliegen des Schreibens. Dabei ist es wichtig, die Motivation und das Interesse am Unternehmen klar und deutlich zu bekunden.
Hauptteil	Der Hauptteil umfasst die relevanten Stationen der Bildungs- und Berufsbiographie unter Berücksichtigung der Stellenausschreibung. Die Angabe der Qualifikationen, Kenntnisse und Leistungen sind mit konkreten Beispielen zu belegen (vgl. Förster 2008, S. 10). Dabei sollte der Nutzen, den der Bewerber dem Unternehmen bietet, herausgestellt werden (vgl. Förster 2008, S. 9). Es ist auf eine sorgfältige und kritische Auswahl der Informationen, die im Bewerbungsanschreiben aufgeführt werden, zu achten. In jedem Fall ist eine Wiederholung des Lebenslaufes zu vermeiden (vgl. Bock und Hofert 2009, S. 66; Förster 2008, S. 10).
Schluss	Im Schlussteil finden sich der Hinweis auf das Vorstellungsgespräch und eine kurze Dankesbekundung (vgl. Bock und Hofert 2009, S. 67).

4.5.3 Sprache

Die Entscheidung für britisches oder amerikanisches Englisch liegt beim Bewerber selbst. Die gewählte Sprachvariante sollte konsequent und stringent beibehalten werden. Wichtiger noch als gute Kenntnisse der Fremdsprache ist die fehlerfreie Formulierung der Bewerbung. In jedem Fall sollte Orthographie und Grammatik sorgfältig geprüft werden (vgl. Förster 2008, S. 9).

4.5.4 Nachschlagewerke und Internetseiten

Im Folgenden findest du eine Auswahl hilfreicher Portale und Nachschlagewerke, die weiterführende Informationen zu Bewerbungen im Ausland bereitstellen.

Allgemeine Informationen zu Bewerbungen auf Englisch:

- Bock, N., Hofert, S. (2009) 30 Minuten Bewerben auf Englisch. Offenbach: GABAL-Verlag GmbH.
- Förster, L. (2008) Die besten Bewerbungsmuster Englisch. 3. Auflage, Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe Verlag.
- Mullins, S., Schürmann, K. (2008) Die perfekte Bewerbungsmappe auf Englisch: Anschreiben, Lebenslauf und Bewerbungsformular - länderspezifische Tipps. 2. Auflage, Freising: Stark Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

4 | Die Bewerbung

- www.prospects.ac.uk
Die Internetseite von Graduates Prospects informiert u.a. über die Themen Bewerbung, Jobs und Praktika sowie postgraduale Studien im internationalen Ausland.
- www.staufenbiel.de
Das Job- und Karriereportal [staufenbiel.de](http://www.staufenbiel.de), ein Angebot des Staufenbiel Instituts, bietet Informationen u.a. zu Bewerbung auf Englisch und Deutsch, Karriere und Gehalt.

Länderspezifische Informationen zu Bewerbungen im Ausland:

- Europäische Kommission (2009) „Sie hören dann von uns ...“ Was Sie wissen sollten, wenn Sie sich um eine Stelle in einem anderen EWR-Land bewerben. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- www.europaserviceba.de
Die Internetseite der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit informiert u.a. über das Arbeiten im Ausland und die Arbeitsmärkte der Europäischen Union.

Empfehlenswert ist ein Blick auf die Interseiten der Career Services der Universitäten im internationalen Ausland. In den meisten Fällen finden sich hilfreiche Tipps rund um das Thema Bewerben auf Englisch.

Quellen

Absolventa (2011a) Erfolgreiche Anschreiben – leicht gemacht,
URL: <http://www.absolventa.de/karriereguide/bewerbung/anschreiben>
(08.08.2011).

Absolventa (2011b) Die Dritte Seite und ihre Inhalte,
URL: <http://www.absolventa.de/karriereguide/bewerbung/dritte-seite>
(09.08.2011).

Bock, N., Hofert, S. (2009) 30 Minuten Bewerben auf Englisch. Offenbach: GABAL-Verlag.

career-contact.net (2011) Bewerben in den USA,
URL: <http://www.career-contact.net/laenderinfos/usa/bewerben-usa.html>
(08.08.2011).

Förster, L. (2008) Die besten Bewerbungsmuster Englisch. 3. Auflage, Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Hagmann, C., Hagmann, J. (2009) Die besten Bewerbungsmuster Bachelor/ Master. 2. Auflage. Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Hesse, J., Schrader, H. C. (2008) Bewerbungsstrategien für Hochschulabsolventen. Startklar für die Karriere. Frankfurt am Main: Eichborn Verlag.

Karrierefürer (2011) Bewerbung: Überzeugen auf den zweiten Blick: die Anlagen,
URL: <http://www.karrierefuehrer.de/bewerbung/anlagen.html> (10.08.2011).

Müller-Thurau, C. P. (2008) Die besten Bewerbungstipps und –tricks. Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Püttjer, C., Schnierda, U. (2007) Karrierefürer Hochschulen 2.2007,
URL: <http://www.karrierefuehrer.de/bewerbung/anschreiben.pdf> (08.08.2011).

Staufenbiel (2011a) Bewerbung: Dritte Seite,
URL: <http://www.staufenbiel.de/ratgeber-service/bewerbung/bewerbung-dritte-seite.html> (10.08.2011).

Staufenbiel (2011b) Bewerbung: Initiativbewerbung,
URL: <http://www.staufenbiel.de/ratgeber-service/bewerbung/initiativbewerbung.html> (09.08.2011).

Staufenbiel (2011c) Online Bewerbung: Bewerben per E-Mail,
URL: <http://www.staufenbiel.de/ratgeber-service/bewerbung/online-bewerbung/bewerben-per-e-mail.html> (09.08.2011).

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Der sächsische Arbeitsmarkt entwickelt sich positiv. Arbeitslosigkeit sinkt, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steigt, ebenso die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften.

Ab dem Jahr 2014 wird die Zahl der Berufseinsteiger allerdings geringer sein als die Zahl der Menschen, die in den Ruhestand gehen. Durch diesen demografischen Effekt wird künftig der Bedarf nach gut ausgebildeten, motivierten und flexiblen Arbeitskräften weiter zunehmen. Damit bestehen in Sachsen aussichtsreiche Chancen, sich eine berufliche und persönliche Zukunft aufzubauen.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Junge, qualifizierte Menschen bleiben in Sachsen, wenn die Bedingungen stimmen. Ob ein Arbeitgeber attraktiv ist, hängt natürlich auch vom Lohn ab. Aber nicht alle Firmen können mehr zahlen. Der Lohnunterschied ist ja häufig durch Unterschiede in der Produktivität oder der Firmenstruktur begründet. Unternehmen haben aber noch andere Möglichkeiten als den Lohn, um Bewerber anzuziehen. Das können familienfreundliche Regelungen wie Kinderbetreuung sein oder etwa das Angebot, in der gewünschten Teilzeit zu arbeiten. Auch die Möglichkeit sich weiterzubilden wird in Zukunft eine immer größere Rolle spielen.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Gute Leistungen sind erste Grundvoraussetzungen für eine aussichtsreiche Bewerbung um einen Job. Aber auch soziale Kompetenzen sind ausschlaggebend. Daneben wünschen sich Arbeitgeber, dass Neuankömmlinge während der Schule und dem Studium in den betrieblichen Alltag geschnuppert und erste praktische Erfahrungen gesammelt haben. Insofern können Bewerber durch Praktika und/oder Ferienjobs Pluspunkte für ihren Berufseinstieg sammeln.

Gleichzeitig unterstützen die Agenturen für Arbeit und der Career-Service die Suche nach dem richtigen Job. Fakt ist, Eigeninitiative und die Nutzung der umfangreichen Angebote bei der Beratung und Vermittlung in den Agenturen für Arbeit erhöhen die Chancen auf einen gelungenen Berufseinstieg.



Jutta Cordt

Vorsitzende der
Geschäfts-
führung
(Regionaldirektion
Sachsen)

Ihr individueller Karrieretipp?

Absolventen sollten sich rechtzeitig vor dem Ende des Studiums darüber klar sein, welchen beruflichen Weg sie einschlagen wollen. So können sie gezielt nach möglichen Arbeitgebern suchen und auch rechtzeitig berufliche Alternativen für sich in Betracht ziehen.

Wir, die Bundesagentur für Arbeit, unterstützen hier mit zahlreichen Informations- und Beratungsangeboten. Beim Vorstellungsgespräch zählen dann eine solide Vorbereitung auf den konkreten Arbeitgeber und selbstverständlich freundliches Auftreten und gute Umgangsformen.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Der Career Service der TU Chemnitz fördert die Vernetzung von Universitäten, Studierenden und der Berufswelt. Als erste Anlaufstelle für Studierende kooperiert dieser Service mit Unternehmen und Organisationen aus Sachsen und dem gesamten Bundesgebiet, um als Schnittstelle zwischen Studium und Beruf beste Jobchancen für die Absolventen zu bieten. Die Bundesagentur für Arbeit ist Kooperationspartner und unterstützt den Service der TU Chemnitz bei der Studienorientierung, der arbeitsmarktorientierten Studiengestaltung und auch nach dem Studium - bei der Vermittlung und Beratung zu beruflichen Einsatzmöglichkeiten und deren Alternativen.

5 Das Bewerbungsgespräch

(Autor: Katarina Weiß)

Der folgende Leitfaden hilft dir, dich auf das Gespräch und häufig gestellte Fragen vorzubereiten. Du erfährst, warum es wichtig ist, sich auf das Gespräch intensiv vorzubereiten, Informationen über die Firma einzuholen und dein eigenes Profil für eine gelungene Selbstpräsentation herauszuarbeiten.

5.1 Ziel des Bewerbungsgesprächs

Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräche zählen immer noch zu den beliebtesten und verbreitetsten Vorgehensweisen von Unternehmen beim Prozess der Personalauswahl. Ihr Ziel ist, den potentiellen neuen Mitarbeiter kennenzulernen, die Daten aus den Bewerbungsunterlagen zu prüfen und sich einen persönlichen Eindruck zu verschaffen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 6).

Aber nicht nur das Unternehmen verfolgt mit dem Vorstellungsgespräch Ziele, sondern auch der Bewerber. Schließlich möchtest auch du deinen zukünftigen Arbeitgeber und das Arbeitsumfeld kennenlernen. Nutze daher die Chance und sammle Informationen zur ausgeschriebenen Stelle, Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten oder zur Unternehmenskultur.

5.2 Vorbereitung auf das Gespräch

Mit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch sollte es dein Ziel sein, dich im bevorstehenden Gespräch positiv von möglichen Mitbewerbern abzuheben, um dir so einen entscheidenden Vorteil zu verschaffen. Eine gute Vorbereitung ist das A und O (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 6). Sie hilft dir bei deiner Selbstpräsentation und erspart unliebsame Überraschungen im Vorstellungsgespräch. Natürlich verläuft jedes Bewerbungsgespräch anders und lässt sich nicht bis in alle Einzelheiten planen. Jedoch kannst du deinen Anteil des Gesprächs vorher trainieren.

Bevor du mit der Erarbeitung deiner Selbstpräsentation beginnst, solltest du überlegen, welche Tätigkeitsanforderungen die zu besetzende Stelle an den Bewerber stellt. Welche fachlichen Kompetenzen und persönlichen Fähigkeiten werden verlangt und wie kannst du diese in deine Selbstpräsentation einbauen?

Nutze für die Erstellung deiner Selbstpräsentation folgendes Schema (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 40f.):

1. Stelle deine ersten Berufserfahrungen aus Praktika, Projekt- bzw. Studienarbeiten oder deiner Abschlussarbeit dar.
2. Betone diejenigen Tätigkeiten, die für die Einstiegsposition relevant sind.
3. Erläutere die Vertiefungsrichtung deines Studiums und erkläre, welche zusätzlichen Qualifikationen du mitbringst.

Verzichte bei deiner Selbstpräsentation auf formale Angaben wie „Ich habe ein Praktikum absolviert und erste berufliche Erfahrungen gesammelt“, sondern ersetze sie durch inhaltliche Aussagen wie „Ich habe bereits erste Aufgaben im Personalwesen wahrgenommen. Für das Bewerbermanagement habe ich Ausschreibungen, Anforderungsprofile und Statistiken erstellt“ (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 60).

Hast du deine Selbstpräsentation erarbeitet, sprich sie laut vor, so als säße dein Gesprächspartner dir gegenüber. Du wirst merken, dass du nach und nach sicherer wirst. Du kannst die Gesprächssituation auch mit einem Freund oder einer Freundin üben. Die Gesprächsaufzeichnung mit Hilfe einer Videokamera kann dir zusätzlich helfen, deine Selbstpräsentation zu analysieren und anschließend unter folgenden Gesichtspunkten auszuwerten (vgl. Blath 2005, S. 23-25):

<u>Stimme & Sprechen</u>	<u>Körperhaltung & Körpersprache</u>
<ul style="list-style-type: none">• Wie ist meine Stimmlage?• Spreche ich in angemessenem Tempo?• Artikuliere ich deutlich?• Spreche ich mit angemessener Lautstärke?	<ul style="list-style-type: none">• Sitze ich gerade und aufrecht?• Wirke ich entspannt und selbstsicher?• Halte ich Blickkontakt?• Was machen meine Hände?

Mit deiner erarbeiteten Selbstpräsentation schaffst du dir eine Grundlage für die Darstellung deines persönlichen Profils. Darüber hinaus bietet sie eine gute Basis für einen souveränen Auftritt im Bewerbungsgespräch.

Fachliche Kompetenz und persönliche Fähigkeiten

Mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch möchte sich das Unternehmen von deinen fachlichen Kenntnissen sowie persönlichen Fähigkeiten überzeugen. Bei der fachlichen Kompetenz geht es um dein Wissen in Bereichen, die für dein zukünftiges Tätigkeitsfeld im Unternehmen wichtig sind. Dazu gehören deine Studienrichtung mit entsprechenden Schwerpunkten, deine Berufserfahrung und bisherige Praktika, Sprach- und Computerkenntnisse (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 27). Vor allem deine Praxiserfahrungen sind gefragt. Beschreibe die Erfahrungen so, dass sie einen inhaltlichen Bezug zur Einstiegsposition haben.

Für die meisten Unternehmen reicht Fachwissen allein nicht aus. Bereits bei der Suche nach vakanten Stellen ist dir sicher aufgefallen, dass bestimmte geforderte Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Flexibilität, Motivation, Kommunikationsfähigkeit oder analytisches Denken immer wieder auftauchen. Diese Kriterien beziehen sich auf die Persönlichkeit des Bewerbers (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 29f.).

5 | Das Bewerbungsgespräch

Püttjer und Schnierda haben die wichtigsten sieben persönlichen Fähigkeiten wie folgt zusammengefasst (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 30):

- Team- und Projektarbeit
- Selbständiges Arbeiten
- Belastungs- und Kritikfähigkeit
- Lernbereitschaft
- Analytisches Denken
- Leistungsbereitschaft
- Kundenorientierung

Wichtig ist, dass du deine persönlichen Fähigkeiten an konkreten Beispielen belegst. Vermeide allgemeine Floskeln wie „Ich bin hochmotiviert, kreativ und teamfähig“ sondern belege deine persönlichen Fähigkeiten durch praktische Erfahrungen und absolvierte Projekte. Ein Beispiel für den Beleg von Belastungsfähigkeit ist, dass du im Praktikum unter starkem Termindruck gearbeitet hast. Die Analyse von Geschäftsprozessen im Rahmen einer Abschlussarbeit belegt deine Fähigkeit zum analytischen Denken (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 35). Überlege im Vorfeld des Gesprächs, in welchem Bereich deiner bisherigen Praktika, Nebentätigkeiten oder deines persönlichen Engagements die oben aufgeführten persönlichen Fähigkeiten gefragt waren.

Pünktlich und entspannt

Erhältst du eine schriftliche Einladung zum Vorstellungsgespräch, prüfe ob dir der Termin passt und plane ihn mit genügend Zeitpuffer ein. Bitte die Firma nur in dringenden Fällen telefonisch um einen neuen Termin (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 15). Zum Vorstellungsgespräch solltest du eine Kopie deiner Bewerbung, die Stellenausschreibung sowie Unterlagen deiner Korrespondenz mit dem Unternehmen mitnehmen. Für wichtige Notizen und Informationen benötigst du auch Papier und Stift (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 75). Naht der Gesprächstermin solltest du deine Selbstpräsentation noch einmal durcharbeiten und auf das jeweilige Unternehmen abstimmen, falls du mehrere Einladungen erhalten hast. Durch mehrmaliges Üben gewinnst du Sicherheit für das Gespräch. „Wer seine Stärken kennt und weiß, wie er seine Fähigkeiten und Kenntnisse verdeutlichen kann, geht mit einer sicheren Ausstrahlung in das Bewerbungsgespräch“ (Püttjer und Schnierda 2010, S. 76).

Die richtige Kleidung

„Der erste Eindruck von einem Menschen ist meistens der entscheidende. Und er kommt vor allem über das Äußere zustande“ (Blath 2005, S. 19). Überlege bei der Auswahl deiner Kleidung, welcher Eindruck von dir im Vorstellungsgespräch erwartet wird. Personalverantwortliche sind unter anderem daran interessiert, ob der Bewerber in der Lage ist, die Firma auch gegenüber Kunden angemessen zu repräsentieren. Für dich heißt das Kleidung zu wählen, in der du das Unternehmen bei offiziellen Anlässen wie Messen, Kongressen oder Tagungen vertreten würdest. Zum Gespräch solltest du stets sauber und gepflegt erscheinen (vgl. Olleniik 2011).

Darauf sollten Frauen achten (vgl. Ollenik 2011):

- Verzichte auf zu weibliche Reize. Dezente Bluse und dezenter Ausschnitt entsprechen dem Anlass. Vermeide knallige Farben. Pastelltöne sind geeignet.
- Mit Kostüm, Hosenanzug oder einer entsprechenden Kombination bist du in der Regel gut angezogen. Minirock ist tabu!
- Trage nicht zu hohe Absätze oder Stiefel.
- Wähle Make-up, Parfum und Schmuck dezent aus.

Das sollten Männer beachten (vgl. Ollenik 2011):

- Mit Kombination oder Anzug liegst du meist richtig.
- Vermeide knallige Farben. Gedeckte Farben, zum Beispiel grau oder anthrazit, sind besonders geeignet.
- Achte auf gebügelte Kleidung!
- Deine Krawatte darf farbig sein, wilde Muster oder Comics sind aber tabu.
- Rasiere dich frisch – oder achte auf einen sehr gut gepflegten Bart.

5.2.1 Der Verlauf des Gesprächs

Im Vorstellungsgespräch erwartest du in der Regel eine ruhige und sachliche Atmosphäre. Das Gespräch verläuft dabei in verschiedenen Phasen (vgl. Püttner und Schnierda 2010, S. 77):

1. Begrüßung
2. Kurze Selbstpräsentation des Unternehmens
3. Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes aus Unternehmenssicht
4. Kurze Vorstellung des Bewerbers (Selbstpräsentation)
5. Vertiefende Fragen zur Überprüfung der fachlichen Kenntnisse und persönlichen Fähigkeiten des Bewerbers
6. Fragen des Bewerbers an das Unternehmen
7. Informationen zu Rahmendaten des Beschäftigungsverhältnisses
8. Abschluss des Gesprächs

Die erste Meinungsbildung erfolgt häufig in den ersten fünf Minuten getreu dem Motto „Der erste Eindruck zählt“. Hier ist deine Chance:

- Sei pünktlich.
- Stell dich klar und verständlich mit Vor- und Nachnamen vor.
- Begegne deinem Gesprächspartner offen und freundlich.
- Erwidere einen festen Händedruck, aber nicht zu fest.
- Falls du nicht mit einem Handschlag begrüßt wirst, dränge nicht darauf.
- Erfrage den Namen deines Gesprächspartners, insofern du ihn nicht verdeutlich verstanden hast. Sprich im weiterführenden Gespräch deinen Gegenüber gelegentlich mit dem Namen an – da dies jeder Mensch gern hört, bringt es Sympathiepunkte ein (vgl. Blath 2005, S. 28).

5 | Das Bewerbungsgespräch

Personalverantwortliche¹ versuchen den Gesprächseinstieg nach der offiziellen Begrüßung ein wenig zu lockern, in dem sie fragen, ob du den Weg schnell gefunden oder bereits erste Eindrücke der Umgebung gewonnen hast. Dieser Smalltalk soll dir deine eventuelle Anfangsunsicherheit nehmen (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 77). Danach stellt der Personalverantwortliche das Unternehmen vor. Du bekommst also einen Überblick über die Produkte und Dienstleistungen. Diese sollten dir nicht völlig fremd sein, schließlich hast du dich in Vorbereitung auf das Gespräch über das Unternehmen ausführlich informiert (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 77).

Nach Darstellung des Unternehmens bist du an der Reihe. Du hast nun die Möglichkeit, dich und dein Wissen erfolgreich zu präsentieren. Wirke dabei vor allem authentisch. Personalverantwortliche merken sehr schnell, ob der Bewerber unvorbereitet ist, Mängel im Lebenslauf schönen will oder ob seine fachlichen Kenntnisse und persönlichen Fähigkeiten echt sind. (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 77)

Am Ende deiner Selbstpräsentation werden deine Gesprächspartner beginnen, Fragen zu stellen². Angesprochene Aspekte sollen damit vertieft und weiterführend geklärt werden. „Der Ablauf dieser Phase richtet sich nach der vom Unternehmen bevorzugten Gesprächsstrategie. Von einer strukturierten Befragung bis zu einem offenen Gespräch ist in dieser Phase alles möglich“ (Lorenz und Rohsneider 2010, S. 60). Den Personalverantwortlichen interessiert vor allem deine Arbeitseinstellung, die Gründe für deine Bewerbung und welche Erwartungen du an das Praktikum bzw. den neuen Job hast. Auch mit Fragen zu Familienstand, Hobbys oder Mitgliedschaften musst du rechnen. „Bei Personalverantwortlichen herrscht die Meinung vor, dass Mitarbeiter, die über ein stabiles soziales Umfeld verfügen, dauerhaft bessere Leistungen bringen“ (Püttjer und Schnierda 2010, S. 130). Dazu gehören Partner/Partnerin, Freundeskreis aber auch Sportvereine oder ehrenamtliches Engagement.

Es ist davon abzuraten, durch Freizeitaktivitäten die persönlichen Fähigkeiten zu belegen. Der Personalverantwortliche könnte dir unterstellen, dass du zu viel Kraft und Zeit in deine Freizeit steckst und diese Energie in deinem Berufsleben fehlt. Vorsicht geboten ist auch bei der Erwähnung von Hobbys mit hohem Risiko. Kein Arbeitgeber möchte dir deinen Krankenhausaufenthalt bezahlen. Das heißt jedoch nicht, dass du auf die Präsentation verzichten musst. Gib dich vielmehr neben deiner fachlichen Kompetenz als wissbegierig und vielseitig interessiert (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 130). Ehrenamtliches Engagement in deiner Freizeit verdeutlicht, dass du bereit bist, Verantwortung zu übernehmen und Projekte mitgestaltest.

¹ In den meisten Vorstellungsgesprächen sind mehrere Gesprächspartner anwesend. Versuche mit allen Anwesenden abwechselnden Blickkontakt zu halten (vgl. Zuchowski 2009).

² Im Anhang findest du eine Zusammenstellung von Fragen, die in Vorstellungsgesprächen gestellt werden.

In der nächsten Phase des Vorstellungsgesprächs hast du die Möglichkeit, Fragen an die Unternehmensvertreter zu richten. Nutze diese Gelegenheit! Wie anfangs erwähnt dient das Vorstellungsgespräch nicht nur dem Unternehmen dazu, den potentiell neuen Mitarbeiter kennenzulernen, sondern auch umgekehrt. Die Fragen an das Unternehmen sind für den positiven Verlauf des Gesprächs ebenfalls wichtig. Zum einen erhältst du relevante Insiderinformationen des Unternehmens und zum anderen signalisierst du mit Fragen echtes Interesse am Unternehmen und der zu besetzenden Stelle. Beschränke dich jedoch nur auf Fragen, die für die Ausübung deiner beruflichen Tätigkeit wirklich von Interesse sind.



Tipp

Schreibe dir wichtige Fragen auf und nimm sie mit zum Bewerbungsgespräch. Mögliche Fragen an das Unternehmen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 21f.):

- Wie gestaltet sich die Einarbeitungszeit in Ihrem Unternehmen? Habe ich während dieser Phase einen festen Ansprechpartner?
- Welche Erwartungen haben Sie an neue Mitarbeiter bzw. Praktikanten?
- Wer wird mein direkter Vorgesetzter, welche Funktion hat er oder sie im Unternehmen?
- Wie viele Kollegen gibt es in diesem Bereich?
- Wie ist die zu besetzende Position im Unternehmen eingegliedert?
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es im Unternehmen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es im Unternehmen?
- Gibt es Firmenleitsätze?
- Welcher Führungsstil wird in Ihrem Haus praktiziert?
- Wie ist die Arbeitszeit geregelt (Kernzeit/Gleitzeit)?
- Wie hoch ist das Gehalt? Gibt es außertarifliche Leistungen?
- Gibt es leistungsbezogene Zulagen/Prämien?

Ineinander übergehend werden am Ende des Vorstellungsgesprächs häufig Aspekte wie Vertragsverhandlungen, Einstellungstermin, Gehaltsfragen³ etc. besprochen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 64). In der letzten Phase des Gesprächs sollte das weitere Vorgehen abgestimmt werden und wann du mit weiteren Informationen bzw. einer Entscheidung rechnen kannst.

5.2.2 Nachbereitung des Gesprächs

Betrachte Bewerbungsgespräche auch bei negativem Ausgang nie als verlorene Zeit, sondern als praktische Erfahrung. Mit jedem Gespräch wirst du sicherer. Die Gesprächsnachbereitung dient einerseits zur Vorbereitung auf Gespräche bei anderen Unternehmen und andererseits auf weitere Gespräche im gleichen Unternehmen. Gleichzeitig ist eine intensive Nachbereitung für deine Entscheidungsfindung von großer Bedeutung (vgl. Blath 2005, S. 88).

³Nähere Informationen zu Gehaltsvorstellungen findest du auf Seite 56.

5 | Das Bewerbungsgespräch

Du solltest dich daher möglichst noch am gleichen Abend in Ruhe zu Hause mit dem geführten Gespräch auseinandersetzen. Nur so kannst du deine Eindrücke mit deinen Erwartungen vor dem Gespräch vergleichen und das Gespräch detailliert Revue passieren lassen.

Folgende Fragen helfen dir, bei der Nachbereitung ein klares Bild über das Gespräch zu bekommen (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S.98 f. und vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 199):

- Welchen Gesamteindruck habe ich vom Gespräch? Habe ich mich wohl gefühlt oder gab es Momente, in denen ich zwischendurch am liebsten gegangen wäre?
- Waren mir meine Gesprächspartner sympathisch? – Und ich ihnen?
- Hat meine Nervosität im Laufe des Gesprächs abgenommen oder war ich während des gesamten Gesprächs angespannt?
- Was hat nicht so gut geklappt? Was ist schief gegangen?
- Gab es kritische Situationen und Fragen? Welche Fragen konnte ich nicht so gut beantworten?
- Auf welche Aspekte werde ich mich für das nächste Gespräch besonders vorbereiten?
- Möchte ich die Stelle immer noch haben?
Was spricht dafür, was dagegen?
- Kann ich mir vorstellen, dort täglich zu arbeiten?

Je nach zu besetzender Stelle kann es sein, dass du zu weiteren Gesprächen im selben Unternehmen eingeladen wirst. Die Informationen aus deinem ersten Gespräch sind dabei für das Folgegespräch wichtig (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 99):

- Welche Anforderungen haben sich bisher abgezeichnet?
- Welche Erwartungen des Unternehmens haben sich bisher herauskristallisiert?
- Auf welche Aspekte sollte ich mich für das nächste Gespräch besonders vorbereiten?
- Welche Fragen ergeben sich für mich aus den bisherigen Informationen des Gesprächs?
- Wer werden meine Gesprächspartner beim Folgetermin sein? Sollte ich im Hinblick auf diese etwas beachten? (vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S. 99)

In den meisten Vorstellungsgesprächen wirst du einen Termin genannt bekommen, wann du mit einer Entscheidung des Unternehmens rechnen kannst. Auch wenn du die Stelle unbedingt haben möchtest und die Entscheidung drängt, warte den dir genannten Termin ab. Drängeln macht keinen guten Eindruck. Solltest du bis zum vereinbarten Entscheidungstermin nichts gehört haben, kannst du freundlich per Telefon nachhaken.

Beschränke dich beim Nachfragen auf rein formale Fragen zum weiteren Verlauf (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 200). Prinzipiell dauert die Entscheidungsfindung bei größeren Unternehmen länger. Hier vergehen auch mal drei bis sechs Wochen, bis eine endgültige Entscheidung getroffen wird. Kleine und mittlere Unternehmen haben kürzere Entscheidungswege und in der Regel erhält man hier in ein bis zwei Wochen eine Zu- bzw. Absage (vgl. Püttjer und Schnierda 2010, S. 200).

5.2.3 Umgang mit Absagen

Solltest du trotz intensiver Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs eine Absage bekommen, dann zweifle nicht an deinen fachlichen Fähigkeiten. Schließlich hast du es geschafft, unter vielen anderen Mitbewerbern eine Einladung zum Gespräch zu erhalten. „Es kann immer einen Mitbewerber geben, der noch besser auf die ausgeschriebene Stelle passt. Und nicht zuletzt gehört im Auswahlverfahren auch immer ein bisschen Glück dazu“ (Absolventa 2010). Jedes Bewerbungsgespräch, wenn auch erfolglos, ist eine wichtige Erfahrung. Es kann dir helfen, wenn du nach den Gründen für die Absage fragst und eventuell negative Punkte in einem nächsten Bewerbungsgespräch verbesserst. „Manchmal kann es übrigens auch passieren, dass der Wunschkandidat des Unternehmens aus irgendwelchen Gründen abspringt oder sich doch als ungeeignet erweist. Dann bekommst Du vielleicht eine zweite Chance und kannst nachrücken“ (Absolventa 2010).

Quellen

Absolventa (2010) Ruhe bewahren nach dem Vorstellungsgespräch, URL: <http://www.absolventa.de/karriereguide/vorstellungsgespraech/nach-vorstellungsgespraech> (08.08.2011).

Blath, M. (2005) Das Bewerbungsgespräch. Fit für den Job, 1. Auflage, Hallbergmoos: Stark Verlagsgesellschaft mbh & Co. KG.

Lorenz, M., Rohschneider, U. (2010) Vorstellungsgespräche, 5. Auflage, Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.

Ollenik, J. (2011) R&V Ratgeber Ausgeber und Berufseinstieg, URL: http://www.ruv.de/de/r_v_ratgeber/ausbildung_berufseinstieg/bewerbung/2_kleidung_fuer_vorstellungsgespraech.jsp (30.5.2011).

Püttjer, C., Schnierda, U. (2010) Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen, 9., erweiterte Auflage, Frankfurt a.M.: Campus Verlag GmbH.

Zuchowski, E. (2009) Das Vorstellungsgespräch, URL: <http://www.bewerbungsmanager.de/download/Vorstellungsgespr%C3%A4ch.pdf>, (08.08.2011).

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Sachsen ist das wirtschaftliche Zugpferd der Neuen Länder, besonders im Bereich von Zukunftstechnologien und Spitzenforschung. Fachkräfte finden in Sachsen mit sicheren und attraktiven Arbeitsplätzen eine echte Zukunftsperspektive. Für Chemnitz im Besonderen spricht die starke industrielle Infrastruktur der Stadt: gewachsene Kooperationen zwischen Bildungsinstitutionen und Forschungseinrichtungen, eine hohe Dichte an forschungsintensiven Unternehmen, eine traditionell starke Automobil- und Maschinenbauindustrie sowie stetig wachsende Zukunftsbranchen. Nicht vergessen darf man die hohe Lebensqualität in Sachsen und Chemnitz. Auch das spielt bei beruflichen Entscheidungen eine wichtige Rolle.



Barbara Ludwig

Oberbürgermeisterin
der Stadt
Chemnitz

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Die Arbeitgeber in Sachsen tun bereits eine Menge. Dass sächsische Unternehmen attraktiv sind, zeigt sich z.B. an den überdurchschnittlich vielen hoch qualifizierten Fachkräften in den Chemnitzer Unternehmen. Dennoch müssen die Unternehmen dranbleiben, Netzwerke knüpfen und um Fachkräfte aktiv werben. Gute Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Voraussetzung, aber nur eine Seite der Medaille. Kinder- und familienfreundliche Städte, Kultur-, Sport- und Freizeitangebote, attraktive Innenstädte, gute Verkehrliche Anbindungen sind die andere. Hier stehen natürlich der Freistaat und die Kommunen in der Pflicht. Aber auch die Unternehmen müssen ein Interesse daran haben, dass Arbeits- und Familienleben gut aufeinander abgestimmt werden können.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Für den gelungenen beruflichen Einstieg ist eine gute Ausbildung die beste Voraussetzung. Deshalb ist meine Empfehlung ganz klar ein Studium an der TU Chemnitz. Nicht nur die Bedingungen an der Hochschule selbst sind ausgezeichnet, wie die stetig hohen Immatrikulationszahlen und die steigende Zahl von Studierenden aus anderen Bundesländern belegen. Auch die Nähe zur Wirtschaft ist für die Studierenden wichtig. Es gibt in Chemnitz eine Vielzahl an Forschungseinrichtungen und forschungsnahen Unternehmen. Hier können junge Menschen praktische Erfahrungen sammeln, sich über den eigenen Weg klar werden und vielleicht sogar die spätere Arbeitsstelle finden. Natürlich gibt es überall in Sachsen hervorragende Bildungseinrichtungen und viele erfolgreiche Unternehmen. Nutzt man diese Voraussetzungen als Studierender oder Absolvent, ist für den Berufseinstieg schon viel getan.

Ihr individueller Karrieretipp?

Neugierig sein und bleiben, ein gesundes Selbstbewusstsein und viel Ehrgeiz sind wichtig, um Ziele zu erreichen. Voraussetzung dafür ist, sich über die eigenen Ziele Klarheit zu verschaffen. Dabei können Beratungen wie der Career Service der TU Chemnitz wertvolle Hilfestellungen leisten.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Ich weiß, dass der Career Service sich anlässlich des 175. Geburtstags der TU das Ziel gesetzt hatte, die Zahl von 175 Partnerunternehmen in 2011 zu erreichen. Dieses Ziel wurde nun nicht nur erreicht, sondern weit übertroffen. Das spricht für sich. Der Career Service ist einer der wichtigen Knotenpunkte im Chemnitzer Netz von Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Die gesamte Region und der Freistaat profitieren von seiner Arbeit, z.B. indem Fachkräfte hier in Sachsen gehalten werden. Nicht zuletzt aber haben die Studierenden und Absolventen selbst den größten Nutzen. Viele junge Menschen haben hier die entscheidenden Impulse bekommen, um für sich den richtigen Weg zu finden. Ich danke den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Career Service für ihre Arbeit und wünsche weiterhin viel Erfolg.

6 Einkommensperspektiven für Berufseinsteiger

(Autor: Marc Stoll)

Natürlich haben Studierende ein generelles Interesse an den Verdienstmöglichkeiten, die sich ihnen nach Erreichen des Hochschulabschlusses bieten. Darüber hinaus ist es aber vor allem im Hinblick auf den Bewerbungsprozess und dabei zu führende Vorstellungsgespräche sinnvoll, seinen eigenen Marktwert zu kennen. Das zeigt Vertrautheit mit der jeweiligen Branche (vgl. Püttjer und Schnierda 2001, S. 150) und verhindert, dass man sich unter Wert verkauft: „Denn dann wird man irgendwann unglücklich angesichts jener Kollegen, die bei möglicherweise gleicher Leistung mehr verdienen“ (Müller-Thurau, S. 131).

In einigen Stellenausschreibungen werden die Bewerber explizit dazu aufgefordert, bei einer Bewerbung ihr Wunscheinsteigsgehalt zu nennen. Andere Unternehmen hingegen „stellen die Frage nach dem Gehalt [...] gern als Stressfrage¹ im Vorstellungsgespräch.“ (Resch 2009, S. 46) Die Frage bedeutet in diesem Kontext daher nicht unbedingt, dass sich der Bewerber schon kurz vor der Einstellung befindet. Sie kann auch nur ein Test und Bestandteil der Eignungsprüfung im Rahmen des Vorstellungsgesprächs sein (vgl. Resch 2009, S. 46): Vor allem Großunternehmen sehen beispielsweise für Hochschulabsolventen ohnehin feste Einstiegsgehälter mit vergleichsweise geringen Verhandlungsspielräumen vor (vgl. berufsstart.de 2011).

Trotz allem sollte bedacht werden, dass es seitens vieler Personaler „von Einsteigern [...] erwartet wird, dass sie ihren Marktwert halbwegs realistisch einschätzen und diesen auch beherzt zu realisieren versuchen“ (Müller-Thurau, S. 131). Das heißt, dass sowohl die Angabe eines zu hohen wie auch eines zu niedrigen Einstiegsgehaltes ungünstig bewertet wird (vgl. berufsstart.de 2011): „Ist Dein Gehaltswunsch zu hoch, bedeutet das in der Regel das Ende Deiner Chancen auf die angestrebte Stelle. Ist Dein Gehaltswunsch hingegen zu niedrig, wird dies unter Umständen als mangelndes Selbstbewusstsein gewertet. Möglicherweise erweckt es auch Misstrauen gegenüber den von Dir angegebene Qualifikationen“ (Absolventa 2011a).

Im Vorstellungsgespräch gilt es daher, sich bei der Frage nach dem Gehaltswunsch nicht aus der Ruhe bringen zu lassen und sich selbstbewusst und souverän zu verhalten² (vgl. Müller-Thurau, S. 131): Dies ist bedeutend einfacher, wenn man sich mit dem Thema bereits im Vorfeld auseinandergesetzt und mit anderen Personen darüber gesprochen hat.

¹ Da es in Deutschland eher unüblich ist, offen über Einkünfte zu sprechen, geraten unter diesen Umständen viele Personen in eine Stresssituation. Diese herbeizuführen, kann für die anwesenden Unternehmensvertreter durchaus sinnvoll sein: Denn vor allem „in einer Stresssituation lernen wir unser Gegenüber erst richtig kennen“ (berufsstart.de 2011).

² Konkrete Verhaltenstipps zum Gehaltsgespräch finden sich im Internet bei Staufenbergel (www.staufenbiel.de/branchen/wirtschaftswissenschaftler/gehalt/checkliste-gehaltsgespraech.html) oder Absolventa (www.absolventa.de/karriereguide/gehalt/gehaltsverhandlung).

Für Auskünfte zu branchen- und berufsüblichen Gehältern steht u.a. im Internet ein breites Spektrum von kostenlosen Informationsmöglichkeiten zur Verfügung³. Dabei sind in den meisten Gehaltsspiegeln und -analysen Bandbreiten angegeben, die Berufseinsteigern „wichtige Hinweise und Zahlen für die erste Gehaltsverhandlung“ (Friedenberger 2010, S. 82) geben. Für einen guten Überblick und ein sicheres Auftreten im Rahmen von Vorstellungsgesprächen empfiehlt es sich, mindestens drei Gehaltsauswertungen zu vergleichen (vgl. Friedenberger 2010, S. 83) und sich bei Nachfragen auf diese zu beziehen.

In einer Vielzahl Quellen wird empfohlen, auf die Frage nach dem gewünschten Einstiegsgehalt - egal ob im Anschreiben oder beim Vorstellungsgespräch - mit Gehaltsspannen zu antworten um dem Gegenüber einen Verhandlungsspielraum zu eröffnen (vgl. Friedenberger 2010, S. 83; vgl. Resch 2009, S. 46).

Generell ist es wichtig, das Einstiegsgehalt insgesamt nicht überzubewerten. „Es dient als Ausgangspunkt für die Gehaltsentwicklung in den folgenden Berufsjahren⁴ und kann bei entsprechender Leistung mit guten Argumenten und Verhandlungsgeschick durchaus nach oben korrigiert werden.“ (Friedenberger 2010, S. 70) Zudem sollte stets das gesamte Vergütungspaket betrachtet werden, welches weitere Zusatz- und Sozialleistungen wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder Prämien beinhalten kann (vgl. Friedenberger 2010, S. 70). Darüber hinaus bieten viele „[...] Arbeitgeber [...] ihren Mitarbeitern auch Zusatzversicherungen, einen Firmenwagen, Laptop oder ein Mobiltelefon“ (Friedenberger 2010, S. 70) - aber auch Fortbildungsmaßnahmen können als Zusatzleistung vereinbart werden (vgl. Absolventa 2011a).

6.1 Faktoren, die das Einstiegsgehalt beeinflussen

Recherchiert man als Berufseinsteiger die Höhe von Einstiegsgehältern, erkennt man schnell große Unterschiede (vgl. Friedenberger 2010, S. 71). Dies liegt zum einen daran, dass Gehaltsstudien und -analysen auf „unterschiedlichen Zahlen, Quellen und statistischen Methoden [basieren, M.S.]. Längst nicht alle sind - nach den Maßgaben der Statistik – repräsentativ.“ (Friedenberger 2010, S. 82) Zum anderen berufen sich viele Gehaltsübersichtstabellen auf Zahlen, in denen bei der Erhebung „einerseits FH- und Universitätsabsolventen und andererseits Bachelor- und Master-Absolventen gleichzeitig erfasst sind“ (Friedenberger 2010, S. 71). Bei der Darstellung wird diese Differenzierung jedoch in vielen Fällen nicht vorgenommen.

Darüber hinaus hängt die Höhe des Einstiegsgehalts von weiteren Faktoren ab, von denen einige ausgewählte hier betrachtet werden.

³ An dieser Stelle sei neben den Gehaltsstudien von alma mater und Staufenberg auf den umfangreichen Gehaltsvergleichsrechner von Absolventa (www.absolventa.de/gehaltsvergleich) und die Webseite www.gehaltsvergleich.com verwiesen. Letztgenannte basiert auf den interaktiven Möglichkeiten des Web 2.0 - d.h. Besucher sind dazu aufgefordert, ihr eigenes Gehalt als anonymen Datensatz anzulegen und anderen Nutzern zur Verfügung zu stellen.

⁴ Allerdings „werden spätere Gehaltserhöhungen größtenteils prozentual auf das aktuelle Gehalt gerechnet. Je höher das Einstiegsgehalt, desto größer sind auch später die Sprünge durch die prozentuale Gehaltserhöhung“ (Absolventa 2011a).

6 | Einkommensperspektiven für Berufseinsteiger

6.1.1 Studienabschluss

Generell ist festzuhalten, dass „Absolventen mit Universitäts- und Master-Abschluss tendenziell höher bezahlt werden“ (Friedenberger 2010, S. 71 und 74) als Absolventen von Fachhochschulen (vgl. Püttjer und Schnierda 2001, S. 151) oder mit Bachelor-Abschluss. Zunehmend wird festgestellt, dass der Master-Abschluss dem Diplom bei der Vergütung ebenbürtig ist. Bachelor müssen sich zwar meist mit weniger Gehalt als ihre Kommilitonen mit höheren Studienabschlüssen zufrieden geben (vgl. Friedenberger 2010, S. 75; vgl. alma mater 2011, S. 16) - jedoch ist der beobachtete Unterschied recht gering.

Abbildung 9: Einstiegsgehälter nach Unternehmensgröße und Abschluss

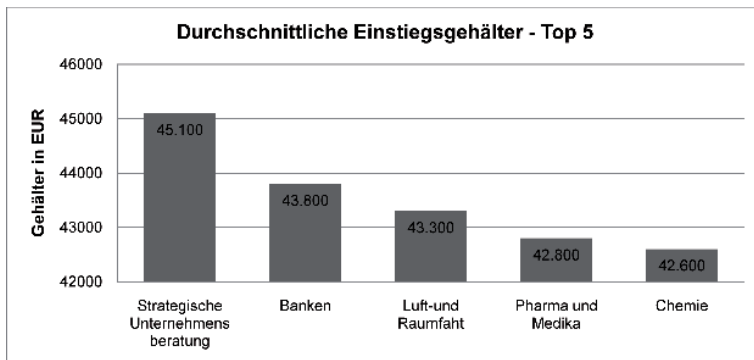
Anzahl Mitarbeiter	Bachelor		Master		Diplom	
	Durchs. Jahresgehalt in €	Abweichung zum Durchschnitt	Durchschnitt. Jahresgehalt in €	Abweichung zum Durchschnitt	Durchs. Jahresgehalt in €	Abweichung zum Durchschnitt
<10	34.753	-10%	33.786	-17%	33.735	-17%
10-99	34.401	-11%	37.611	-8%	37.960	-7%
100 - 999	38.179	-1%	40.281	-2%	40.062	-2%
1000 - 5000	40.733	5%	42.693	4%	42.864	5%
>5000	42.048	9%	44.208	8%	44.067	8%

Quelle: alma mater 2011, S. 16

6.1.2 Fachrichtung/Einstiegsbranche

Hochschulabsolventen gefragter Studiengänge - vor allem aus technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen - erzielen in der Regel ein höheres Gehalt als Geistes- und Sozialwissenschaftler (vgl. Absolventa 2011b). Aber selbst bei einem Vergleich der „Gehälter von Ingenieuren verschiedener Ausrichtungen treten teilweise erhebliche Gehaltsspannen zutage (z.B. Elektroingenieure vs. Bauingenieure)“ (Absolventa 2011a).

Abbildung 10: Durchschnittliche Einstiegsgehälter nach Branche - Top 5



Quelle: eigene Darstellung, vgl. Absolventa 2011/3

Abbildung 11: Brutto Jahresgehalt je Branche

Branche	1. Quartil	Median	3. Quartil
Fahrzeug	38.000	48.000	49.750
E-Technik	40.000	43.000	48.000
Maschinenbau	40.000	43.000	47.000
KFZ-Zulieferer	40.000	42.000	45.000
Bank/Finanz	38.370	42.000	47.000
Bau	41.000	41.000	43.000
Ingenieurs-DL	37.000	41.000	44.000
Versorger	37.000	41.000	44.000
Konsum	38.000	40.000	45.000
Chemie/Pharma	38.000	40.000	44.000
G.&A.-Handel	37.000	40.000	40.000
EDV-DL	36.000	40.000	43.000
EDV-Hast	36.000	40.000	43.000
UB-WPStb	35.000	39.600	41.000
Logistik	35.000	39.000	45.000
NGO/NPO	34.000	36.000	38.300
Sonst. DL	32.000	36.000	40.000
Öff. Dienst	32.000	36.000	38.200
Einzelhandel	32.000	35.400	43.000
Zeitarbeit	32.000	35.000	40.000
Medien	25.000	33.000	40.000
Wellness	24.000	27.000	30.000
Tourismus			

Quelle: alma mater 2011, S. 12

6.1.3 Standort des Unternehmens

In Deutschland ist neben dem Gehaltsgefälle zwischen Stadt und Land vor allem das Gefälle zwischen West und Ost existent: „Im Westen wird im Schnitt mehr gezahlt als im Osten, in Großstädten mehr als auf dem Land.“ (Friedenberger 2010, S. 79) Dabei kann der Gehaltsunterschied im Osten bis zu einem Drittel des Westniveaus betragen (vgl. Absolventa 2011d): Die PLZ-Gebiete 0 und 1 landeten 2009 auf den letzten Plätzen - „mit weitem Abstand zu den westdeutschen Regionen.“ (Friedenberger 2010, S. 82) Auch 2011 wurden die hinteren Ränge - abgesehen von den Bundesländern Hamburg und Bremen - durch östliche Bundesländer belegt (vgl. alma mater 2011, S. 15).

Das Gefälle zwischen Süd und Nord konnte hingegen in der aktuellen Studie von alma mater nicht mehr eindeutig belegt werden (vgl. alma mater 2011, S. 15).

In diesem Zusammenhang ist es auffällig, dass der öffentliche Dienst in entsprechenden Publikationen immer wieder im Zusammenhang mit den „niedrigsten Durchschnittsgehältern für akademische Nachwuchskräfte“ (Friedenberger 2010, S. 74) genannt wird. In der Realität hingegen wird er in einkommensschwächeren Regionen von vielen Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss als Top-Arbeitgeber wahrgenommen, da das tarifgebundene Gehalt über dem durchschnittlichen Einkommensniveau der jeweiligen Regionen liegt.

⁵ In vielen Gehaltsauswertungen sind neben dem statistischen Durchschnittswert „Median“ auch die Quartilswerte 1 und 3 dargestellt: „Der Median (Zentralwert) ist der Wert, der die aufsteigend geordneten Gehaltsangaben in zwei gleich große Gruppen teilt. 50 % der Gehälter liegen somit über, der Rest unter dem Median. Die beiden Quartilswerte geben den Wertebereich an, in dem sich die mittleren 50 % der Gehälter konzentrieren. Der Abstand zwischen dem 1. und 3. Quartil ergibt somit die durchschnittliche Spannweite, in der sich die Hälfte der Gehälter von Hochschulabsolventen bewegen“ (alma mater 2011, S. 9).

6 | Einkommensperspektiven für Berufseinsteiger

6.1.4 Unternehmensgröße

„Fragt man Bekannte oder Freunde, antworten diese zumeist, dass in Konzerne höhere Gehälter als in kleinen Unternehmen gezahlt werden.“ (alma mater 2011, S. 11) Diese Beobachtung lässt sich auch in Gehaltsstudien belegen: Mit zunehmender Unternehmensgröße erfolgt eine bessere Entlohnung aller Abschlüsse (vgl. Friedenberger 2010, S. 74). Größere Unternehmen mit hohem Marktwert versuchen die besten Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen, indem sie lukrative Einstiegsgehälter bezahlen (vgl. alma mater 2011, S. 12).

Abbildung 12: Einstiegsgehälter nach Unternehmensgröße

Anzahl der Mitarbeiter	Durchschnittliches Jahresgehalt in €
<10	34.051
10-99	36.710
100-999	39.439
1000-5000	42.074
>5000	43.438

Quelle: alma mater 2011, S. 11

6.1.5 Einstiegsart

Der Direkteinstieg ist immer noch der am häufigsten gewählte Weg in den Job. Allerdings gewinnen Einarbeitungs- und Trainee-Programme zunehmend an Bedeutung (vgl. Staufenbiel 2011, S. 29). Das Gehalt eines Trainees hängt dabei von der jeweiligen Branche ab - in manchen entspricht es dem durchschnittlichen Einstiegsgehalt, in anderen liegt es deutlich darunter. (vgl. Friedenberger 2010, S. 76) „Die Spanne reicht dabei von 12.000 bis zu 50.000 Euro Gehalt im Jahr, wobei der Durchschnitt gut 36.000 Euro jährlich beträgt, was einem monatlichen Brutto-Salär von 3.000 Euro entspricht. Vergleichsweise gut verdienen Trainees aus den Branchen Finanzen, Automobil und Pharma. Ein deutliches niedriges Trainee-Gehalt erwartet hingegen Bewerber in der Medien- und Werbebranche“ (Absolventa 2011a).

Dies alles sollte aber vor dem Hintergrund gesehen werden, dass Trainee-Programme eine Spezialisierung und keine Verlängerung der Ausbildung darstellen (vgl. Schmeis 2005). Sie werden genutzt, um potentielle Nachwuchskräfte schnell in das Unternehmen zu integrieren und auf die Übernahme von Führungspositionen mit entsprechender Gehaltsentwicklung vorzubereiten (vgl. Schmeis 2005).

6.1.6 Qualifikation

Das Einstiegsgehalt hängt natürlich in einem hohen Maße von den eigenen Qualifikationen und Fertigkeiten sowie der Qualität der Ausbildung ab. „Je besser die Ausbildung, desto besser die Chancen, eingestellt zu werden und in besser verdienende obere Führungsebenen aufzusteigen“ (Friedenberger 2010, S. 80).

Gute Argumente für die Gehaltsverhandlungen sind gesammelte berufspraktische Erfahrungen vor oder während des Studiums. Besonders für einen Einstieg bei Großunternehmen sind diese in der Regel unabdingbar. Wichtig ist dabei allerdings, dass die absolvierten Praktika einen Bezug zu den Tätigkeiten der Einstiegsposition aufweisen. Auch Soft Skills wie „Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit, Engagement und sicheres Auftreten“ (Friedenberger 2010, S. 80) können bei ähnlichen Studienabschlüssen oder fachlich vergleichbaren Bewerbern den entscheidenden Unterschied ausmachen.

Auslandserfahrungen hingegen werden - wie Fremdsprach- und IT-Kenntnisse - oft vorausgesetzt und eignen sich daher nur bedingt, um ein höheres Einstiegsgehalt zu erzielen. Der Notendurchschnitt hat nur einen geringen Einfluss auf die tatsächliche Höhe des Gehalts, verbessert allerdings die Bewerbungschancen im Ganzen (vgl. Friedenberger 2010, S. 80). Großunternehmen nutzen ihn zu Beginn des Bewerbungsprozesses, um die hohe Anzahl der Bewerber einzugrenzen.

Eine Sonderstellung nehmen sogenannte „High Potentials“ ein: Von diesen „besten Absolventen eines Jahrgangs“ (Friedenberger 2010, S. 71) werden überdurchschnittliche Leistungen erwartet - neben wichtigen persönlichen Eigenschaften wie „Eigenmotivation, Lernbereitschaft und analytischen Fähigkeiten“ (Friedenberger 2010, S. 71). Diese Erwartungshaltung äußert sich in einer besseren Bezahlung: „Demnach verdiente ein ‚normaler‘ Universitätsabsolvent im Jahr 2009 insgesamt 42.000 Euro Jahresgehalt (FH-Absolvent: 39.000 Euro). Wer von einem Unternehmen als High Potential eingeschätzt wurde, konnte [...] zwischen 45.000 und 50.000 Jahresgehalt zum Einstieg erzielen.“ (Friedenberger 2010, S. 71)

6.2 Zusammenfassung

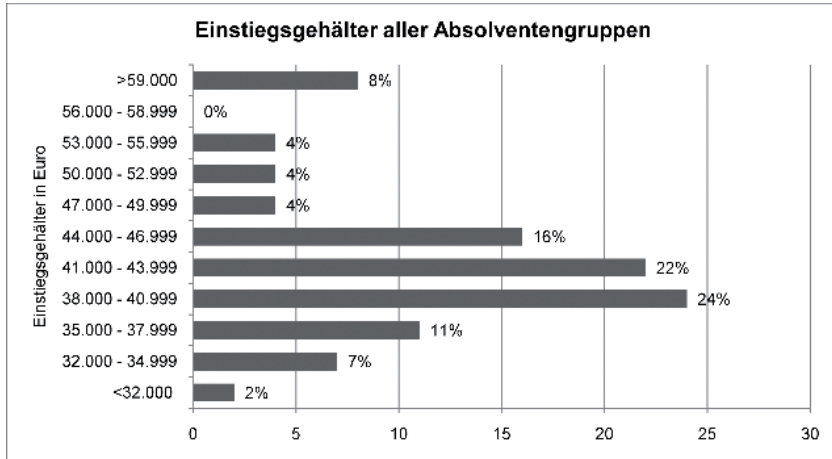
Das durchschnittliche Brutto-Durchschnittsgehalt für Berufseinsteiger wird von Absolventa mit rund 38.000 Euro (brutto) pro Jahr angegeben (vgl. Absolventa 2011a). Die aktuelle Gehaltsstudie von alma mater weist mit einem Wert von 40.000 Euro (Median) bzw. 40.097,02 Euro (arithmetisches Mittel) ähnliche Werte⁶ auf (vgl. alma mater 2011, S. 26). Die Studie JobTrends Deutschland 2011 von Staufenbiel nennt mit 38.000 bis 47.000 Euro (vgl. Staufenbiel 2011, S. 2) eine Bandbreite im höheren Einkommensbereich. Die Ursache dürfte darin zu finden sein, dass in der Studie nur Absolventen der Wirtschafts-, Ingenieur- und Naturwissenschaften - sowie Informatiker und Juristen - betrachtet werden. Diese sind aber gefragte Fachrichtungen, die tendenziell ohnehin höhere Einstiegsgehälter erzielen.

⁶ Dabei ist das Spektrum der einzelnen Werte, die dieser Durchschnittszahl zugrunde liegen, enorm: „Das höchste Gehalt, welches in der Umfrage angegeben wurde, liegt im Vertrieb bei 90.000 Euro. Das niedrigste Jahreseinkommen wurde in der Funktion Trainee erhoben und beträgt 12.000 Euro brutto/Jahr“ (alma mater 2011, S. 9).

6 | Einkommensperspektiven für Berufseinsteiger

Das Einstiegsgehalt von Hochschulabsolventen liegt damit - je nach Quelle mehr oder weniger deutlich - über dem Durchschnittseinkommen eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in Deutschland: Dieser verdiente „im ersten Quartal 2011 ohne Sonderzahlungen durchschnittlich 3 264 Euro brutto im Monat.“ (Statistisches Bundesamt 2011)

Abbildung 13: Einstiegsgehälter Absolventengruppen



Quelle: eigene Darstellung, vgl. Staufenbiel 2011, S. 38

Auch Einstiegsgehälter sind dabei „den Gesetzen der Marktwirtschaft unterworfen“ (Friedenberger 2010, S. 72): Sie richten sich nach Angebot und Nachfrage. Anders formuliert: Die Entscheidung eines Unternehmens wird nicht zugunsten des Bewerbers fallen, der ein bestimmtes Jahresgehalt fordert (obwohl dies im laut verschiedener Gehaltsauswertungen durchaus zustünde), wenn eine andere Person mit vergleichbarer Qualifikation bereits für ein geringeres Gehalt zur Verfügung steht.

Hochschulabsolventen sollten sich daher nicht nur mit ihren eigenen Wünschen und Zielen sowie den Vorstellungen und Erwartungen des Unternehmens auseinandersetzen (vgl. Püttjer und Schnierda 2001, S. 14), sondern vor allem Argumente sammeln, warum sie ein bestimmtes Gehalt verdienen. Die Gesprächspartner auf Unternehmensseite benötigen diese Punkte, um die kommunizierten Gehaltswünsche gegenüber anderen Entscheidungsträgern rechtfertigen zu können (vgl. Püttjer und Schnierda 2001, S. 153).

Quellen

Absolventa (2011a) Der Verdienst, URL: <http://www.absolventa.de/karriere-guide/gehalt/einstiegsgehalt> (16.08.2011).

Absolventa (2011b) Gehalt und Einstiegsgehalt, URL: <http://www.absolventa.de/karriereguide/gehalt> (16.08.2011).

Absolventa (2011c) Das Jahresgehalt, URL: <http://www.absolventa.de/karriereguide/gehalt/jahresgehalt> (16.08.2011).

Absolventa (2011d) Die Gehaltstabelle, URL: <http://www.absolventa.de/karriereguide/gehalt/gehaltstabelle> (16.08.2011).

alma mater GmbH (Hrsg.) (2011) Gehaltsstudie 2011. Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen & Vergütung für Praktika und Abschlussarbeiten, URL: <http://pandora.alma-mater.de/img/almamater-PDF/Bewerber-Gehaltsstudie-2011-final.pdf> (16.08.2011).

berufsstart.de (2011) Einstiegsgehalt bei Absolventen, URL: <http://www.berufsstart.de/einstiegsgehalt/einstiegsgehalt-absolvent.html> (16.08.2011).

Friedenberger, T. (2010) Das Einstiegsgehalt. In: Staufenbiel Wirtschaftswissenschaftler 2010. Gehälter, Bewerbung, Weiterbildung. 31. Auflage, Köln: Staufenbiel Media GmbH.

Müller-Thurau, C. P. (2008) Bewerbungstipps und -tricks. Freiburg: Haufe Verlag.

Püttjer, C., Schnierda, U. (2001) So überzeugen Sie im Bewerbungsgespräch. Die optimale Vorbereitung für Hochschulabsolventen. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Resch, A. (2009) Richtig bewerben = Bewerben mit Erfolg. In: Berufsstart Wirtschaft 2009/2010. Großenkneten: Klaus Resch Verlag KG.

Schmeis, B. (2005) Trainee-Programme. Weniger Gehalt, aber Lernen erlaubt, URL: <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/0,1518,385151,00.html> (16.08.2011).

Statistisches Bundesamt (2011) Verdienste und Arbeitskosten. 1. Quartal 2011: Bruttoverdienste steigen real um 2,0%, nominal um 4,1%, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/AktuellIVVE.psm1> (16.08.2011).

Staufenbiel Institut GmbH (Hrsg.) (2011) JobTrends Deutschland 2011, URL: <http://www.staufenbiel.de/fileadmin/fm-dam/Bilder/Fremdbilder/Staufenbiel-JobTrends-2011-PDF.pdf> (16.08.2011).

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Sachsen bietet beste Zukunftschancen. In der Metall- und Elektroindustrie (M+E) beispielsweise werden zunehmend Ingenieure gesucht. Als größter Industriezweig im Freistaat bietet die M+E-Industrie auch in den kommenden Jahren vielseitige und gut bezahlte Arbeitsplätze. Es lohnt sich also, in Sachsen zu bleiben.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Arbeitskräfte in Sachsen zu halten?

Unsere Unternehmen bieten anspruchsvolle Arbeitsplätze mit Qualifizierungsmöglichkeiten und guten Verdiensten. Hinzu kommt, dass Sachsen ein ausgesprochen lebenswertes Bundesland mit vielen Angeboten und praktischen Unterstützungsleistungen ist. Wichtig wird künftig vor allem sein, die Attraktivität unserer Arbeitsplätze im Freistaat noch besser zu artikulieren.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Fachwissen, Sprachkenntnisse und ein guter Abschluss sind wesentliche Bausteine für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Ebenso wichtig ist aber auch eine grundlegende Allgemeinbildung, d. h. das Wissen um Kultur und Geschichte. Zudem spielen Sozialkompetenz und die eigene Persönlichkeit eine entscheidende Rolle, ob man in ein Unternehmen passt. Idealerweise vereinen Studierende/Absolventen all diese Punkte. Hilfreich dabei ist, wenn man schon im Vorfeld – während des Studiums – erste Erfahrungen in einem oder mehreren Unternehmen sammelt und Kontakte knüpft.

Ihr individueller Karrieretipp?

Schon heute kann man als gut ausgebildete Fachkraft aus den Angeboten wählen. Nutzen Sie das! Mit einem guten Abschluss in einem gefragten Berufsfeld wie dem Ingenieurwesen haben Sie beste Chancen auf einen attraktiven Arbeitsplatz in Sachsen.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Wir als Arbeitgeber sind froh, dass es solch eine Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft gibt. Denn wer bereits während des Studiums Einblick in die Wirtschaft erhält, weiß später im Arbeitsalltag, worauf es ankommt und hat somit einen praxistauglichen Vorsprung.



Bodo Finger

Präsident der
Vereinigung der
Sächsischen
Wirtschaft e.V.
(VSW),
Mitglied im
Hochschulrat
der TU Chemnitz
und
Geschäfts-
führende
Gesellschafter
der
Chemnitzer
Zahradfabrik
GmbH & Co. KG

7 First 100 Days – Den Berufseinstieg souverän meistern

(Autor: Nicole Müller)

Nach vielen Bewerbungen, einer Handvoll Vorstellungsgesprächen und nervenaufreibenden Tagen des Wartens ist es nun endlich soweit, der Arbeitsvertrag ist unterschrieben. Doch kaum, dass die erste Hürde genommen ist, wartet bereits die nächste: die Probezeit. Gerade auf Berufsanfänger warten dort viele Stolpersteine, die über die weitere Karriere entscheiden können. Jetzt ist es wichtig, sich möglichst schnell ins neue Aufgabengebiet einzuarbeiten, Arbeitsabläufe kennenzulernen und sich mit den internen Spielregeln vertraut zu machen.

Um dies zu erleichtern, werden in diesem Kapitel die wichtigsten Knackpunkte der ersten 100 Tage aufgezeigt, die beim Start in den Job beachtet werden sollten.

7.1 Vorbereitung auf den ersten Tag

Im Zuge des Bewerbungsverfahrens hast du dich bereits mit deinem zukünftigen Arbeitgeber auseinandergesetzt. Nun gilt es, diese Kenntnisse so gut wie möglich zu vervollständigen. Das verschafft dir mehr Sicherheit im Dialog mit Kollegen, wenn es um Zahlen, Fakten und etwaige angekündigte bzw. laufende Projekte geht. Einige größere Unternehmen bieten spezielle Einführungsprogramme an, die den Jobeinstieg erleichtern. Solche Veranstaltungen bieten dir vor allem die Möglichkeit, vorab Kontakt zu knüpfen und dein neues Arbeitsumfeld sowie andere Neulinge kennenzulernen (vgl. Thissen 2004). Aber auch Wirtschaftszeitschriften, insbesondere Beiträge mit lokalem Bezug, bieten Informationen zu lokalpolitischen Zusammenhängen (vgl. Coach Academy 2011). Zusätzlich kannst du bei der Vertragsunterzeichnung nach Infomaterial zu deinen Aufgaben und über das Unternehmen fragen, das du bis zum Einstellungsstermin durcharbeiten kannst (vgl. Hesse und Schrader 2010a).

Darüber hinaus solltest du deine privaten Angelegenheiten möglichst frühzeitig klären. Dies gilt vor allem dann, wenn die neue Stelle einen Umzug erfordert und du möglicherweise Kinder hast, die in einer neuen Kindertagesstätte oder Schule untergebracht werden müssen. Sollte die Zeit bis zum Arbeitsantritt genügend Spielraum lassen, ist es von Vorteil, etwaige Schwachstellen, beispielsweise die eigene Präsentationstechnik, auszubessern oder sich, wenn nötig, über den vorherrschenden Dresscode zu informieren (vgl. Lüdemann 2007, S. 21ff.).

7.2 Erwartungen

Eine Neueinstellung wird immer durch Erwartungen begleitet – Erwartungen von dir selbst an den Job sowie von den neuen Kollegen und vom Chef an dich. Die eigenen Vorstellungen sollten nicht zu hoch angesetzt sein, sodass du dich schnell den tatsächlichen Gegebenheiten anpassen und im Team integrieren kannst (vgl. Hesse und Schrader 2010b).

Die neuen Kollegen gehen im Regelfall davon aus, dass du kaum Kenntnisse über die jeweiligen betrieblichen Besonderheiten oder aufgabenspezifisches Wissen mitbringst. Sie erwarten eine gewisse Anpassungsbereitschaft und einen hohen Motivationsgrad (vgl. Coach Academy 2011). Im Bestfall hoffen sie auf eine Arbeitsentlastung und Bereicherung ihrer Abteilung durch deine Persönlichkeit. Es ist allerdings auch möglich, dass dir negative Erwartungen, wie zum Beispiel Zusatzbelastung oder Konkurrenzgedanken, entgegengebracht werden. In diesem Fall sind Fingerspitzengefühl und viel Eigeninitiative gefragt. Durch ein souverän-sachliches Verhalten und freundliche Gespräche sowie Small Talk kannst du deren Befürchtungen entkräften (vgl. Hesse und Schrader 2010b).

Da Einstellungsverfahren und die Einarbeitung zeit- und kostenintensiv sind, triffst du zumeist auf eine eher wohlwollende Haltung seitens deines Chefs. Er wird vorrangig darauf achten, dass du dich schnell in die bestehende Arbeitsstruktur integrierst und das Team bereicherst sowie dich durch Engagement und Eigeninitiative schnell in dein neues Aufgabengebiet einarbeitest (vgl. Hesse und Schrader 2010b).

7.3 Der erste Eindruck

Nur wenige Sekunden stehen dir zur Verfügung, um einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen (vgl. Rudolph 2010). In dieser kurzen Zeit entscheiden im Wesentlichen nonverbale Signale wie offene Körperhaltung und guter Blickkontakt und die Stimme über deine Zukunft im neuen Unternehmen. Dagegen spielt der Inhalt der tatsächlich geführten Gespräche nur eine sehr geringe Rolle (vgl. Lüdemann 2007, S. 26). Eine sehr gute Möglichkeit für einen guten ersten Eindruck ist eine offizielle Vorstellungsrunde. Wichtig ist dabei, dass du Ruhe ausstrahlst. Inhaltlich solltest du dich auf die drei wesentlichen Stationen deines Lebenslaufs konzentrieren, die dich für diese Stelle qualifizieren. Abschließend kannst du kurz auf deine persönliche Situation eingehen: ob du verheiratet bist, Kinder hast und welchen Hobbys du nachgehst. Das macht dich nahbar und bietet Gesprächsstoff (vgl. Mai 2010, S. „1. Februar“).

Da im Business nach wie vor gilt: „Kleider machen Leute“, ist der einfachste Weg, einen Fauxpas am ersten Tag zu umgehen, den vorherrschenden Dresscode im Zuge des Vorstellungsgesprächs oder der Vertragsunterzeichnung zu erfragen. In Anwaltskanzleien, Banken, Versicherungen und Steuerberatungen sind Jeans ungern gesehen. Gleiches gilt für Kundenbesuche, Besprechungen auf Geschäftsführungsebene und Bewerbungsgespräche. In kreativen Unternehmen weicht der bestehende Dresscode ab. Da dort zumeist eine lockere Atmosphäre vorherrscht, kann zu formelle Kleidung negativ auffallen (vgl. Rudolph 2010).

Die Kleidung des Mannes

Die meisten Fehler passieren beim Tragen eines Jacketts. Deshalb hier ein paar einfache Regeln, die zu beachten sind. Ein Zweireiher wird immer geschlossen getragen, auch im Sommer und im Sitzen. Bei Einreihern wird der

unterste Knopf geöffnet. Beim Sitzen dürfen alle Knöpfe geöffnet werden. Bevor du aufstehst, um etwa jemandem die Hand zu geben, solltest du die Knöpfe vorher wieder schließen. Wer Stil beweisen will, sollte unter einem Sakko niemals kurzärmelige Hemden tragen, da die Hemdmanschetten ca. 1cm unterhalb des Ärmels heraus schauen sollten. Nicht zu vernachlässigen ist das Schuhwerk. Zur Standardausrüstung gehören zum Anzug passende Schuhe, die sauber und vor allem gepflegt sein sollten. Ungepflegte Schuhe entwerten jedes noch so tolle Outfit (vgl. Mai 2010, S. „6. und 7. Februar“).

Die Kleidung der Frau

Allgemein gilt: Alles, was sexy wirkt, gehört nicht ins Büro. Hosenanzüge oder Kostüme sind in den meisten Branchen gern gesehen. Bei Kostümen solltest du darauf achten, dass der Rock höchstens eine Handbreit oberhalb des Knies endet. Die klassische Version ist knielang. Blusen bzw. T-Shirts sollten nicht zu eng sein. Schulterfreie Tops und Spaghettiträger sind nur dann in Ordnung, wenn ein Blazer darüber getragen und vor allem anbehalten wird. Strümpfe sind beim Kundentermin Pflicht, auch im Sommer mit knielangen Röcken oder zum Hosenanzug (vgl. Mai 2010, S. „8. Februar“). In konservativen Kreisen gilt das Zeigen von Zehen noch immer als stillos, weshalb du auch im Sommer geschlossene Schuhe tragen solltest (vgl. Tabernig und Quittschau 2005, S. 103). Accessoires sind grundsätzlich kein Problem, sollten aber die Zahl Fünf nicht überschreiten. Karriereambitionierte Frauen sollten auf typisch weibliche Akzente, wie Parfüm oder Lippenstift, verzichten, da sie so als seriöser wahrgenommen werden (vgl. Mai 2010, S. „8. Februar“).

7.4 Inoffizielle Beziehungs- und Machtstrukturen

Im Gegensatz zu den offiziellen Unternehmensregelungen, die nachlesbar sind, musst du dir inoffizielle Spielregeln durch Beobachtung selbst erschließen. Solltest du einen Mentor zur Seite gestellt bekommen, kannst du dessen Beispiel folgen und ihn vor oder nach prekären Situationen um Rat fragen. Ansonsten ist es hilfreich, das Verhalten der neuen Kollegen untereinander zu beobachten. Wer erhebt regelmäßig als erster das Wort? Wer wird oft um Rat gefragt? Diese Person ist unter offiziell Gleichrangigen aller Wahrscheinlichkeit nach der „Alpha“-Kollege (vgl. Lüdemann 2007, S. 48 und 76f.).

Mitarbeiter, deren erklärtes Tagesziel der Feierabend ist, oder jene, die dir gleich zu Beginn mitteilen, dass der Chef inkompetent sei, solltest du nach Möglichkeit meiden, um nicht ins berufliche Abseits zu geraten (vgl. Müller-Thurau 2011). Achte auch auf die Gepflogenheiten in den Pausen. Gehen alle essen oder wird bestellt (vgl. Hartmann 2011)? Je schneller du diese Regeln erkennst und einhältst, desto schneller wirst du in die Gruppe integriert (vgl. Berufszentrum 2011).

7.5 Integration und Weichenstellung durch Soft Skills

Gerade der erste Job stellt eine enorme Umstellung für viele Akademiker dar. Dabei weicht das selbstbestimmte Studentenleben dem fremdbestimmten Arbeitsleben und dessen bestehenden Strukturen. In dieser Phase der Einglie-

7 | First 100 Days – Den Berufseinstieg souverän meistern

derung ist es wichtig, den Mittelweg zwischen Integration und Profilierung zu finden (vgl. Thissen 2004).

Der Einstand ist eine gute Möglichkeit, sich einzufügen. Dabei sollten Snacks und ein kleiner nicht-alkoholischer Umtrunk wie beispielsweise Kaffee oder Saft bereitgestellt werden (vgl. Mai 2010, S. „4. Februar“). Bei dieser Gelegenheit kannst du dir viele Namen einprägen, da die persönliche Ansprache der Kollegen immer einen guten Eindruck hinterlässt (vgl. Hartmann 2011). Generell gilt, dass die Teilnahme an Abteilungsriten Pflicht ist, da du so soziale Kompetenz beweist (vgl. Mai 2010, S. „4. Februar“). Letztere zeigt sich auch darin, wie du mit Kritik umgehst. Wenn du sie an-, aber zugleich nicht persönlich nimmst, wird dir das den Einstieg erleichtern (vgl. Berufszentrum 2011).

Um langfristig im Team und damit persönlich erfolgreich zu sein, wird gerade am Anfang mehr als 100 Prozent Einsatz erwartet. Für deine Karriere allein reicht dies jedoch nicht. Darüber entscheiden im Wesentlichen deine Fähigkeiten zu Netzwerken und Eigen-PR zu betreiben. Daher ist es nicht überraschend, dass Soft Skills einen sehr hohen Stellenwert einnehmen. Dazu zählen unter anderem Kooperations- und Teamfähigkeit, Toleranz, Kritikfähigkeit und Small Talk. Letzteres ermöglicht es, Kontakte zu knüpfen und Netzwerke aufzubauen und über stetes Engagement zu pflegen. Dies wiederum erleichtert den Zugang zu Informationen, was die eigene Arbeitsleistung positiv beeinflussen kann (vgl. Lüdemann 2007, S. 90ff.). Dabei solltest du stets positive und unverfängliche Themen wählen und dich in Sachen Fachbegriffe zurückhalten, da du nie wissen kannst, ob dein Gesprächspartner den gleichen Bildungshintergrund hat. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass du auf einen Vorgesetzten oder Kollegen triffst, der nicht studiert, jedoch über seine Leistungen die jeweilige Position erreicht hat. Außerdem solltest du gerade am Anfang deine Motivation für die Einarbeitung nutzen und nicht um mit Fachwissen Eindruck zu schinden, zumal es oft als Besserwisserei angesehen wird (vgl. Lüdemann 2007, S. 38f. und 50ff.). Auch solltest du Anglizismen vermeiden, denn „wer eine ‚challenge‘ darin sieht, die ‚performance‘ des Unternehmens zu ‚pushen‘ und hierfür ein gemeinsamen ‚targeting‘ vorschlägt, macht sich keine Freunde. Es sei denn, alle reden so“ (Müller-Thurau 2011). Eine erfolgreichere Strategie zum Selbstmarketing besteht darin, sehr gute Leistungen zu erzielen und den richtigen Personen mitzuteilen, ohne es wie Prahlerei erscheinen zu lassen (vgl. Nöhmeier 2010, S. 1).

Obwohl Kollegialität ein wichtiger Baustein für den erfolgreichen Berufseinstieg ist, solltest du dennoch darauf achten, dich nicht ausnutzen zu lassen und lernen, in den richtigen Momenten höflich „Nein“ zu sagen. Denn jemand, der immer nur Kaffee kocht oder der immer Papier für Andere im Kopierer nachfüllt, wird es schwer haben, als vollwertig anerkannt zu werden. Ähnlich verhält es sich bei Sachfragen, die auf Gegenmeinungen treffen. Hier ist es wichtig, nicht sofort nachzugeben, sondern durch sachliche Argumentation eine Lösung zu finden (vgl. Thissen 2004).

Trotz allgemein vorherrschender guter Vorsätze kann es auch zu Konflikten mit Kollegen kommen. Hierbei ist es wichtig, dass du das Problem nicht einfach hinnimmst, sondern es so schnell wie möglich analysierst und kritisch hinterfragst, um den eigentlichen Anlass zu identifizieren. Im Anschluss ist auch die Rücksprache mit einer neutralen Person hilfreich. Diese kann deine Sichtweise möglicherweise erweitern. Schließlich solltest du das Gespräch mit dem Konfliktpartner suchen und versuchen, gemeinsam eine sachliche Lösung zu finden. Wichtig ist hierbei, dass du in so einem Gespräch dem Anderen Respekt zeigst und deutlich machst, dass es dir nicht darum geht, ihn bloßzustellen (vgl. Lüdemann 2007, S. 96).

Im Umgang mit den Vorgesetzten treten erfahrungsgemäß die meisten Unsicherheiten auf. Doch auch Chefs sind nur Menschen. Das heißt, dass du mit ihnen genauso Kontakt knüpfen solltest wie mit den anderen Kollegen. Wichtig hierbei ist nur, dass die Wohlfühlidistanz nicht unterschritten wird. Diese hat zumeist den Zweck, bestehende Hierarchien aufrecht zu erhalten und somit der Koordinationsaufgabe gerecht werden zu können. Denn ein zu lockeres Verhältnis erschwert es, Anweisungen zu geben oder auch Kritik zu üben, da sie leicht auf eine zu persönliche Ebene gleiten kann. Andererseits solltest du den Chef nicht ins Unnahbare heben. Anfangs wird der Vorgesetzte ohnehin dein Hauptansprechpartner sein. Dieser Kontakt sollte auch nach der Probezeit durch Small Talk aufrecht erhalten werden. Einen positiven Eindruck hinterlassen zudem Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit und Loyalität zum Unternehmen (vgl. Brenner und Brenner 2001, S. 72-81).

Auch in Sachen Feedback zur eigenen Leistung ist dein Vorgesetzter dein Ansprechpartner. Hierbei gilt die Faustregel, dass nach dem ersten Monat oder dem ersten bzw. zweiten Drittel der Probezeit der Chef um Rückmeldung gebeten werden darf: Sind Sie zufrieden? Was kann ich besser machen? Jammern ist fehlplatziert und schadet eher. Dieses Gespräch kann dazu genutzt werden, Wertschätzung gegenüber den Leistungen der Kollegen zu signalisieren, was wiederum deine soziale Kompetenz positiv unterstreicht (vgl. Lüdemann 2007, S. 104f.).

7.6 Selbstmanagement

Die meisten Berufseinsteiger gehen voller Motivation in den ersten Arbeitstag und wollen sich beweisen. Leider stellen sie recht bald fest, dass sie noch zu wenig über das Aufgabengebiet oder die allgemeinen Vorgehensweisen des jeweiligen Unternehmens wissen, um befriedigende Ergebnisse zu erzielen. Darüber hinaus kann es vorkommen, dass der direkte Vorgesetzte so stark in Arbeit eingebunden ist, dass er keine Zeit hat, um selbst auf dich zuzugehen und dich einzuarbeiten. In diesem Falle ist Eigeninitiative gefragt. Wesentliche Stützen für die ersten Wochen sind gezielte Fragen (vgl. Bax 2011), die mehr als ein „Ja“ oder „Nein“ als Antwort fordern, aktives Zuhören, Wissenswertes zu notieren und um Hilfe zu bitten (vgl. Lüdemann 2007, S. 62f.). Aber auch Kollegen, die im gleichen Arbeitsbereich tätig sind, können um Unterstützung gebeten werden. In diesem Zuge ist es zudem hilfreich, in Absprache mit dem

7 | First 100 Days – Den Berufseinstieg souverän meistern

Vorgesetzten realistische Ziele zu vereinbaren (vgl. Brenner und Brenner 2001, S. 39ff.). Niemand erwartet von dir, dass du alles innerhalb einer Woche routiniert beherrschst. Es kommt darauf an, aus den übergebenen Aufgaben überschaubare und realisierbare Arbeitspakete zu formulieren, diese an eine konkrete und realistische Terminsetzung zu knüpfen und nicht durch Übereifer die eigenen Kapazitätsgrenzen zu überschreiten (vgl. Lüdemann 2007, S. 58ff.).

Um die Arbeitsaufgabe effizient zu erledigen, ist eine gute Arbeitsorganisation unumgänglich. Dazu gehören To-Do-Listen, die den Kopf frei halten und sicher stellen, dass keine Aufgabe vergessen wird. Außerdem verschaffst du dir so einen Überblick über offene Aufgaben und kannst diese effektiv bündeln. Hilfreich ist es, wenn du diesen Aufgabenpool um einen Zeitplan erweiterst. Dies hilft dir, den Arbeitsaufwand realistisch einzuschätzen, wobei du anfangs höchstens 60 Prozent deiner Arbeitszeit verplanen und 40 Prozent Puffer einrechnen solltest. Die Priorisierung der Aufgaben sorgt dafür, dass die wichtigsten Aufgaben nicht bis zuletzt liegen bleiben, sondern zuerst erledigt werden (vgl. Lüdemann 2007, S. 125f.). Das gleichzeitige Erledigen verschiedener Aufgaben ist eher kontra-produktiv. Wer sich stattdessen auf das Wichtigste konzentriert, liefert nicht nur das bessere Ergebnis ab, sondern kann auch strukturierter und entspannter arbeiten (vgl. Wehrle 2010).

Das Vorurteil, Mitarbeiter mit unaufgeräumten Schreibtischen würden gleichsam unstrukturiert und ziellos arbeiten, ist nicht zu unterschätzen. Danach bevorzugen 70 Prozent aller Manager ordentliche Mitarbeiter (vgl. Mai 2010, S. „23. Februar“). Zudem belastet Unordnung das Unterbewusstsein, da Papierberge konstant an unerledigte Arbeit erinnern. Auch sollte der Zeitverlust, der durch das Suchen nach Unterlagen entsteht, nicht unterschätzt werden. Daher empfiehlt es sich, das Büro regelmäßig auszumisten und den Arbeitsplatz jeden Abend ordentlich zu verlassen (vgl. Brenner und Brenner 2001, S. 100f.).

Während der Einarbeitung in das neue Aufgabengebiet wirst du Fehler nicht umgehen können. Wichtig ist, dass du Fehler deinem Betreuer oder Vorgesetzten mitteilst und nicht versuchst, diese zu vertuschen (vgl. Bax 2011). Ein zweites Mal sollte der Fehler jedoch nicht passieren und um das sicherzustellen, bietet es sich an, Fragen proaktiv an Kollegen und Vorgesetzte zu stellen. Wichtig ist, geeignete Momente wie die Kaffeepause abzuspannen und nach Möglichkeit verschiedene Anliegen gebündelt anzubringen, sodass kleckerweise Unterbrechungen vermieden werden (vgl. Lüdemann 2007, S. 62 und 70f.).

Nicht zuletzt gehört positives Denken, das zu 95 Prozent dein Handeln und deine Gefühle beeinflusst, zu einem guten Stressmanagement. Das heißt auch Kritik nicht persönlich zu nehmen, sondern als Verbesserungsvorschlag für deine Arbeit anzunehmen und dich selbst weiter zu entwickeln (vgl. Mai 2010, S. „26. Februar“). Ferner sorgt ein geistig-körperlicher Ausgleich in der Freizeit für Stressabbau und eine erhöhte Stressresistenz (vgl. Hübner 2010).

7.7 Rechte in der Probezeit

Auch in der Probezeit hast du Rechte. Die Kündigung wird beispielsweise häufig als einseitige Bedrohung durch das Unternehmen wahrgenommen. Jedoch sollte die Probezeit ganz und gar nicht als einseitig betrachtet werden. Auch du als Einsteiger solltest prüfen, ob das Unternehmen und die übertragene Aufgabe zu dir passen (vgl. Brenner und Brenner 2001, S. 122f.). Beide Parteien dürfen das Arbeitsverhältnis entsprechend der vereinbarten Kündigungsfrist beenden.

Üblicherweise hast du während der Probezeit noch keinen Urlaubsanspruch. Dieser tritt erst nach sechs Monaten in Kraft (vgl. Mai 2010, S. „3. Februar“). Mittlerweile ist es jedoch gängige Praxis, dass bereits während der Probezeit Urlaub gewährt wird, vor allem bei wichtigen Angelegenheiten oder bei vorher gebuchtem Urlaub. Das sollte jedoch frühzeitig mit dem Vorgesetzten besprochen werden. Für das Unternehmen hat dies den Vorteil, dass du als Arbeitnehmer nach der Probezeit nicht zu lange urlaubsbedingt ausfällt.

7.8 Karrierekiller

An dieser Stelle noch ein paar Hinweise zu weiteren Fehlern, die du vermeiden kannst: Gerade am Anfang ist Leistung das A und O, daher solltest du auch scheinbar einfache Aufgaben bestmöglich erledigen. So beweist du, dass man dir auch verantwortungsvolle Aufgaben übertragen kann. Das schließt auch die termingerechte Abgabe ein. Fehlerhafte Selbsteinschätzung bildet einen weiteren Stolperstein. Wer die eigene Leistung überschätzt, wird sich schnell zu viel aufbürden. Aber auch ein zu bescheidenes Selbstbild ist wenig förderlich, da du so kaum positiv auf dich aufmerksam machen wirst.

Teamfähigkeit wirst du in nahezu jeder Stellenausschreibung als gewünschte Kompetenz finden. Diese stellt sicher, dass sich der Neuling in bestehende Strukturen eingliedern kann und sie positiv beeinflusst. Wer sich als Störenfried herausstellt und damit die Leistungsfähigkeit der Abteilung negativ beeinflusst, wird keinen guten Stand haben. Für Einsteiger gilt Zurückhaltung, gerade in den ersten vier bis sechs Wochen. Aber auch danach sollte man sich mit Verbesserungsvorschlägen zurückhalten. Taktisch klüger ist es, Verbesserungsvorschläge als Frage zu formulieren. Umgekehrt wird vom Neuling erwartet, dass er sich Kritik anhören kann und vor allem daraus lernt. Wie bereits erwähnt, sind Anfängerfehler vollkommen normal. Die Vertuschung eines Fehlers kann jedoch schnell ins Aus führen (vgl. Hesse und Schrader 2010c).

7.9 Kleiner Exkurs: Businessknigge

Gutes Benehmen ist wesentlich für den persönlichen Erfolg und trägt positiv zum Geschäftsergebnis bei. Gerade für Dienstleistungsanbieter sind Mitarbeiter mit guten Manieren erfolgsentscheidend. Dazu zählen vor allem Respekt und Toleranz, und damit die Fähigkeit, seinen Gegenüber trotz aller persönlichen Unterschiede nie bloßzustellen (vgl. Mai 2010, S. „9. Februar“).

7 | First 100 Days – Den Berufseinstieg souverän meistern

Traditionell trennt sich beim Geschäftsessen die Spreu vom Weizen. Hier ein paar Tipps: Alkohol darf ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden und sollte grundsätzlich nur in Maßen genossen werden. Eingedeckte Gläser am Tisch werden von rechts nach links verwendet, das Besteck von außen nach innen. Gläser werden entweder am Stiel oder im unteren Drittel angefasst. Bei Wein, Champagner oder Sekt kann angestoßen werden, wobei ein Zunicken vornehmer ist. In Buffet-Fragen gilt: Der Gastgeber eröffnet und dem Ranghöheren wird der Vortritt gewährt. Am Buffet selbst sollte weder genascht noch gegessen werden. Die Einhaltung der Reihenfolge gilt als höflich. Das Warten kann dabei mit Small Talk überbrückt werden. Statt den Teller zu überhäufen, ist es besser, mehrmals ans Buffet zu gehen und dabei jeweils einen neuen Teller zu nutzen (vgl. Mai 2010, S. „10. Februar“).

Bei der Begrüßung unter Gleichrangigen gilt allgemein, dass der grüßt, der den anderen zuerst sieht. Ansonsten begrüßt der Rangniedere den Ranghöheren. Letzterer entscheidet auch darüber, ob die Hand gegeben wird oder nicht. Wenn im jeweiligen Unternehmen nicht anders üblich, solltest du beim telefonischen Kontakt zuerst grüßen und dann deinen Namen und die Firma nennen. Bei der Nutzung von Mobiltelefonen solltest du irritierende Klingeltöne vermeiden. Der Vibrationsalarm oder gänzlich lautlos wirkt seriöser (vgl. Mai 2010, S. „12. Februar“).

E-Mails werden häufig durch ihren informellen Charakter unterschätzt, sollten jedoch wie handschriftliche Briefe gehandhabt werden. Dazu zählen Anrede und Schlussformel sowie richtige Rechtschreibung und Grammatik. Guter Ausdruck ist besonders wichtig, da Körpersprache und Sprachmelodie fehlen, welche im gesprochenen Dialog harte Formulierungen entschärfen (vgl. Mai 2010, S. „12. Februar“).

Das Du: Immer häufiger wird auch im Geschäftsleben das Du zur alltäglichen Umgangsform. Dies wird nur vom Ranghöheren angeboten, darf aber höflich und begründet abgelehnt werden (Mai 2010, S. „13. Februar“). Das mag an dieser Stelle seltsam klingen, jedoch schafft das traditionelle Sie eine Distanz, die den geschäftlichen Umgang leichter macht (vgl. Coach Academy 2011). Allerdings besteht das Risiko einer Isolierung, wenn du der Einzige bist, der sich vom Chef mit Sie ansprechen lässt.

Obwohl das Büro ein für Mitarbeiter öffentlicher Ort ist, gilt es dennoch, Privatsphären einzuhalten. Das heißt, dass du vor dem Eintritt in einen Raum anklopfen und fragen solltest, ob die Unterbrechung gerade stört. Wenn dies der Fall ist, kannst du einen späteren Termin vorschlagen oder um Rückmeldung bitten. Zur Privatsphäre gehört auch die sogenannte Wohlfühldistanz, die im Flur etwa einen Meter beträgt (vgl. Mai 2010, S. „13. Februar“).

Pünktlichkeit gilt im deutschen Geschäftsalltag als selbstverständlich. Dennoch kann es vorkommen, dass es zu einer Verspätung kommt. In diesem Falle genügt eine kurze und knappe Entschuldigung (vgl. Mai 2010, S. „13. Februar“).

Nicht zuletzt sollte das höfliche Bitten und Bedanken auch im Büro ehrliche Anwendung finden, um den gegenseitigen Respekt zu unterstreichen (vgl. Mai 2010, S. „13. Februar“).

Quellen

Bax, M. (2011) So kommen Sie sicher durch die Probezeit,
URL: <http://www.bildungsexperten.net/job-karriere/erfolgreich-durch-die-probezeit/> (21.07.2011).

Berufszentrum (2011) PROBEZEIT & 100 TAGE oder: Wie Fehler in der Probezeit vermeiden?,
URL: <http://www.berufszentrum.de/100tage.html> (30.06.2011).

Brenner, D., Brenner, F. (2001) 100 clevere Tipps – Probezeit. Höfen: Koch GmbH/Humboldt.

Coach Academy (2011) Die ersten 100 Tage im neuen Job,
URL: <http://www.coachacademy.de/de/magazin/karriere;d:489.htm> (29.06.2011).

Hartmann, U. (2011) Karrierestart: Die ersten 100 Tage im Job: studieren . de,
URL: <http://studieren.de/karrierestart.0.html> (29.06.2011).

Hesse, J., Schrader, H. C. (2010a) Probezeit – Auf dem Prüfstand,
URL: <http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/probezeit.php> (22.02.2011).

Hesse, J., Schrader, H. C. (2010b) Erwartungen in der Probezeit: vom Unternehmen, von Kollegen, eigene Erwartungen,
URL: <http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/probezeit-erwartung-unternehmen-kollegen.php> (22.02.2011).

Hesse, J., Schrader, H. C. (2010c) Probezeit – Achtung: Fehler im neuen Job,
URL: <http://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/probezeit-erwartung-unternehmen-kollegen.php> (22.02.2011).

Hübner, S. (2010) Stressfrei durch den Arbeitsalltag,
URL: <http://www.evivi.de/portfolio/newsarchiv/details/article/stressfrei-durch-den-arbeitsalltag.html> (21.07.2011).

Lüdemann, C. (2007) Neu im Job für freche Frauen, So meistern Sie Ihre Probezeit mit Bravour, Heidelberg: Redline Wirtschaft, Redline GmbH.

Mai, J. (2010) Die Karrierebibel, Definitiv alles, was Sie für Ihren beruflichen Erfolg wissen müssen. 6. Auflage, München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

7 | First 100 Days – Den Berufseinstieg souverän meistern

Müller-Thurau, C. P. (2011) Die ersten 100 Tage – Absolute Beginner,
URL: http://www.karrierefuehrer.de/bewerbung/100_tage-2.html (30.06.2011).

Nöhmeier, N. (2010) Selbstmarketing, Die 10 Gebote des Erfolgs, Focus Online Money, URL: http://www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/selbstmarketing/selbstmarketing/selbstmarketing-die-10-gebote-des-erfolgs_aid_25540.html (05.07.2011).

Rudolph, J. (2010) Der Business-Dresscode – Wie sich Kleidung auf die Karriere auswirken kann,
URL: <http://www.absolventa.de/blog/der-business-dresscode> (21.07.2011).

Tabernig, C., Quittschau, A. (2005) Business Knigge für Frauen-Sicher auftreten im Beruf. Freiburg: Haufe-Lexware.

Thissen, H. (2004) Berufsstart: Die ersten 100 Tage,
URL: <http://www.berufsstart.stepstone.de/content/de/de/b2c-berufsstart-die-ersten-100-tage.cfm> (29.06.2011).

Wehrle, M. (2010) Zeitmanagement: Das Zitat ... und Ihr Gewinn,
URL: <http://www.zeit.de/2010/51/C-Coach-Multitasking> (21.07.2011).

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Für eine berufliche Zukunft spricht, dass Sachsen als starker Industriestandort mit einem sehr breit gefächerten Spektrum an Berufsmöglichkeiten aufwarten kann. Hier findet jeder etwas nach ihrem bzw. seinem Geschmack und seinen Qualifikationen. Außerdem bietet Sachsen vielfältige Möglichkeiten, um sich selbst und verschiedene Lebenswege zu verwirklichen. Hier lässt es sich einfach gut leben.



Anni Fischer

Mitglied des Studierendenrates der TU Chemnitz

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Unserer Ansicht nach ist die beste Möglichkeit, Fachkräfte zu halten, ein stimmiges Gesamtpaket zu schaffen. Dazu gehören neben der engen Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten reizvolle Angebote für BerufseinsteigerInnen. Sichere Arbeitsplätze und Lohn sowie ein angenehmes Arbeitsklima, soziale Absicherung und das Quäntchen Individualität müssen vorgehalten werden.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Sich schon während des Studiums einen Einblick ins Berufsleben zu verschaffen, ist eine gute Vorbereitung. Durch außeruniversitäre Praktika können erste Kontakte mit potentiellen ArbeitgeberInnen geknüpft werden. Studierende sollten weiterhin unbedingt einen Blick über den Tellerrand ihres Fachgebietes wagen und sich ausreichend Sozialkompetenzen und Soft Skills aneignen. Dies gelingt z.B. durch freiwilliges Engagement in verschiedenen Institutionen - ein Blickfang auf jedem Lebenslauf.

Ihr individueller Karrieretipp?

Kreativität. Wichtig ist, sich allen Situationen anpassen zu können und das Beste rauszuholen. Dabei können auch ruhig mal die gewohnten Pfade verlassen und Neuland erkundet werden. Schon im Studium sollte von Plänen abgesehen werden, um alle Möglichkeiten auszuloten und sich bietende Freiheiten von Regeln auszunutzen.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Großartig.

8 Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg - Einstieg für Geisteswissenschaftler

(Autoren: Christian Genz, Anna Fischer)

8.1 Hochzeit mit Hindernissen

*„Wenn mein Sohn auch mein Studienfach belegen will,
werde ich ihn einsperren.“*

S. D., frustrierter Absolvent

mit Abschluss aus dem Bereich der Geisteswissenschaften

Oft fällt es Studierenden der Geisteswissenschaften nicht ganz leicht, ihren Weg ins Berufsleben zu finden. Die Gründe sind vielfältig. Zum einen gibt es aufgrund der inhaltlichen Bandbreite eine Vielzahl von Möglichkeiten. Diese Fülle kann jedoch auch überfordern, denn es stellt sich die Frage nach einem geeigneten Startpunkt für den Berufseinstieg. Zum anderen ist die Zahl der Absolventen größer als die derzeitige Nachfrage.

Manchmal ist auch nicht klar, was man als Absolvent der Geistes-, Sozial- oder Erziehungswissenschaften eigentlich alles kann. Vergleicht man die Anforderungen mancher Stellenausschreibungen mit dem eigenen Können, öffnet sich eine Lücke, die scheinbar kaum zu schließen ist.

- Die schlechte Nachricht: Deine Situation wird nicht von allein besser.
- Die mittelgute Nachricht: Fünf Jahre nach dem Abschluss haben immerhin bis zu 80 Prozent der Absolventen geisteswissenschaftlicher Fächer einen Job.¹
- Die gute Nachricht: Du kannst diese Zeitspanne wesentlich verkürzen.
- Eine weitere gute Nachricht: Die Konjunkturlage ist derzeit günstig.

Wichtig ist, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass Geisteswissenschaftler mit einem gewissen Handicap starten, da es wenige feste Berufsbilder, viel Konkurrenz und eine vergleichsweise geringe Nachfrage gibt. Gleichzeitig solltest du als Absolvent Krisenbewusstsein nicht mit Krisenmentalität verwechseln. Es bringt niemandem etwas, sich von Absagen und Negativ-Erlebnissen entmutigen zu lassen. Es ist wichtig, sich rechtzeitig darüber im Klaren zu sein, was man will, wo es hingehen soll und was dafür notwendig ist. Und es hilft, mit Leuten zu sprechen, die in der gleichen Situation waren oder sind.

8.1.1 Die Sicht des Bewerbers – Das Angebot

Grundsätzlich geht es bei der Jobsuche zuerst einmal darum, seinen Lebensunterhalt zu finanzieren. Die meisten Menschen wollen früher oder später auf eigenen Beinen stehen und nicht mehr jeden Cent umdrehen bzw. dem Jobcenter ständig Rede und Antwort stehen müssen.

¹Laut der Studie der HIS Hochschul-Informationen-System GmbH 11/2008: Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern.

Im Regelfall hat jeder Absolvent wenigstens einen Wunscharbeitgeber. Leider klappt oft gerade diese Bewerbung nicht, da dieser Arbeitgeber auch der Wunscharbeitgeber tausender anderer Absolventen ist. Außerdem hat man noch keine Übung im Bewerbungsprozess, was Anschreiben, Lebenslaufgestaltung und Vorstellungsgespräche anbelangt. Nach ersten Absagen versuchen viele Absolventen, ähnliche Arbeitgeber zu finden, holen sich aber auch dort Absagen.

Das Problem: Je verzweifelter man wird, weil es Absagen hagelt, desto eher ist man bereit, auch Stellen anzunehmen, für die man nicht qualifiziert oder überqualifiziert ist, die einem nicht liegen oder keinen Spaß machen oder einen aus anderen Gründen einfach nicht interessieren. Es ist aus unserer Sicht jedoch ein Fehler, einfach irgendeine Stelle anzunehmen, weil man dann oft keine Erfüllung im Job findet, die Arbeit weniger motiviert erledigt und früher oder später doch wieder auf der Suche ist.

Daher ist der Weg, den Richard Nelson Bolles in seinem Buch „Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger“² (Bolles 2009) vorschlägt, der effektivere. Er dreht den Spieß um und fragt, was der Leser eigentlich gut kann, was genau er tun will und wo er es tun will. Auf diese Weise gelangt man zu genaueren Informationen über sich selbst und weiß nach einiger Zeit und Mühe, welcher Tätigkeit man in welcher Branche an welchem Ort nachgehen möchte (vgl. Bolles 2009, S. 13-220). Damit verringert sich der Radius der möglichen Arbeitgeber deutlich und man kann diesen Unternehmen bei Initiativbewerbungen oder Ausschreibungen realistisch und überzeugend begründen, warum man dort arbeiten will. Verzweifelte Bewerber erkennt man oft daran, dass sie sich ihre eigenen Qualifikationen schön schreiben, um auch nur ansatzweise auf Stellenangebote zu passen. Da es im Regelfall eine Menge qualifizierter Konkurrenten gibt, reicht das nicht aus. Andere bewerben sich auf Stellen, für die nicht einmal ein Studium gefordert wird. Auch dies ist aus unserer Sicht kein karrierefördernder Schritt.

Weil du dir zuerst über deine Fähigkeiten und Interessen klar werden musst, ergibt sich erst danach die Erkenntnis, in welcher Branche und, darauf aufbauend, in welchem Unternehmen du arbeiten möchtest. Dies ist bei jedem Absolventen aufgrund seiner persönlichen Talente und Schwerpunkte unterschiedlich. Trotzdem gibt es Berufsfelder, in denen viele Geisteswissenschaftler zu finden sind. Diese wollen wir dir vorstellen, damit du einen ersten Orientierungspunkt hast.

8.1.2 Die Sicht des Arbeitgebers – Die Nachfrage

„Is´ mir egal, was die studiert haben.

Dass sie studiert haben, ist wichtig, weil es zeigt, dass die in der Lage sind, sich über einen längeren Zeitraum tiefergehend mit etwas zu beschäftigen.“

G. W., Inhaber einer Unternehmensberatung

² Weitere Literaturempfehlungen zum Thema Berufseinstieg findest du am Ende des Kapitels.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Bekanntlich kommt die gute Nachricht immer zuerst. Ein Studium ist die Grundvoraussetzung für den Berufseinstieg, die du bald erfüllst. Doch ein abgeschlossenes Studium ist nicht alles. Denn studiert haben auch viele andere, sodass ein Studium zwar notwendig, aber eben nicht alles ist. Daher kamen gleich im Anschluss an die Aussage des zitierten Arbeitgebers noch einige Kriterien, die das Feld dann doch erheblich einengten und sich unter dem Strich zusammenfassen lassen zu: „Ich muss den halt sehen, dann entscheide ich das.“ Trotzdem, noch einmal die gute Nachricht: Ein Studienabschluss bleibt nach wie vor eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen für qualifizierte Jobs.

Die Suche nach dem richtigen Job lässt sich ein bisschen mit der Partnerwahl vergleichen. Kein seriöses Unternehmen will die Katze im Sack kaufen oder sich lange an jemanden binden, den man dann doch nicht mag. Leider gibt es auch Heiratswillige, die nehmen, was gerade da ist. Hauptsache, es ist einer da – ob damit auch nur eine Seite glücklich wird, bleibt fraglich, zumal es sich dabei oft um eher unschöne Jobs handelt. Daher solltest du prüfen, bei welchem Arbeitgeber du dich bewirbst, statt dich wahllos auf jede Stellenanzeige zu bewerben.

Das Problem ist wie bei der Partnersuche, dass jeder unterschiedliche Bedürfnisse hat. Es gibt also nicht die eine Eigenschaft, die jeder Kandidat für alle Jobs unbedingt haben muss. Es gibt auch nicht die Fähigkeiten, die man für eine bestimmte Branche mitbringen muss. Wichtig ist zuerst einmal, dass die Stelle zu den persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Wünschen passt. Genau an dieser Stelle scheitern viele Bewerber, die sich nur auf die Stellen bewerben, die ausgeschrieben sind. Sie passen ihre Wünsche an die Stellen an und differenzieren nicht zwischen den Stellen, die ihren Wünschen entsprechen, und den Stellen, die ihren Wünschen nicht entsprechen. Es gibt Personalierer, die behaupten, dass sich 80 Prozent der Bewerber auf die 20 Prozent der Stellen bewerben, die tatsächlich ausgeschrieben sind, während 80 Prozent der offenen Stellen nicht ausgeschrieben werden, sondern über bestehende Kontakte und Initiativbewerbungen abgedeckt werden.

Erst wenn man sich aufgrund der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Vorlieben für eine Branche entschieden hat, kommt die Überlegung, welchen Nutzen man dem Arbeitgeber bieten kann. Ab diesem Zeitpunkt steht erst einmal nicht mehr der Kandidat im Vordergrund, sondern der Nutzen, den das Unternehmen von ihm hat. Es nützt nichts, dem Kunden – und nichts anderes ist der potentielle Arbeitgeber in diesem Moment – einen Hammer zu verkaufen, wenn dieser einen Schraubenzieher braucht. Es spielt in diesem Moment keine Rolle, ob der Hammer drei Fremdsprachen spricht und hervorragende Präsentationen abliefern. Wird ein Schraubenzieher benötigt, wird ein Schraubenzieher eingestellt.

Im Schnitt werden über 50 Prozent aller Bewerbungen in der ersten Runde aussortiert. Pro Bewerbung werden von manchen Personalern ca. 90 Sekunden zur ersten Sichtung verwendet. Dafür ist einerseits Zeitmangel verantwortlich,

andererseits ein Überangebot an Bewerbern, außerdem natürlich die schlechte Qualität einiger Unterlagen. Dem Personaler bzw. seinem Praktikanten geht es nicht darum, jeden Kandidaten in seiner Gänze wahrzunehmen und seinen Wert als Mensch anzuerkennen. Er sucht stattdessen die Lösung für sein Problem und hat dafür wenig Zeit. Wenn aus den Unterlagen deutlich wird, dass ein Bewerber mehr als zwei der aufgeführten Kriterien nicht erfüllt, ist der Kandidat draußen und die Bewerbung war umsonst.

8.1.3 Nachfrage + Angebot = Job

Viele Absolventen bewerben sich auf Stellen, auf die sie nicht wirklich passen. Die Folgen sind Ablehnungen und Frustration. Sinnvoller ist es, sich nach einer genauen Analyse der eigenen Fähigkeiten und Ziele Branchen und Unternehmen zu suchen, die Bedarf an diesen Fähigkeiten haben.

Grundsätzlich sucht ein Unternehmen Mitarbeiter nicht aus reiner Nächstenliebe. Es sucht stattdessen die Lösung für ein bestimmtes Problem bzw. für die Erledigung einer Aufgabe. Wenn diese von einem Hamster bewältigt werden könnte, würde das Unternehmen den Hamster einstellen. Wenn ich mich dem Unternehmen verkaufen und den Hamster schlagen will, muss ich meine Vorzüge kennen, aber auch und vor allem die Bedürfnisse des Arbeitgebers. Nur wenn Angebot und Nachfrage zusammenpassen, hat die Bewerbung eine Erfolgchance.

Dieser Weg ist mühsamer, denn die Kenntnisse über Branchen und einzelne Unternehmen müssen recherchiert werden, was bei gründlicher Recherche einen erheblichen Zeitaufwand bedeutet. Der Vorteil: Erstens fallen Stellenausschreibungen in den Zielbranchen und bei den Zielunternehmen schneller auf. Zweitens ergeben sich schon durch die Recherche nützliche Branchenkenntnisse, die durchaus als Hard Skills zu bezeichnen sind. Drittens wird das Anschreiben deutlich überzeugender formuliert werden, da du dich mit deinen eigenen Fähigkeiten und Wünschen sowie dem Zielunternehmen beschäftigt hast. Dann gilt es nur noch, im Anschreiben deutlich zu machen, dass eine erhebliche Kongruenz zwischen beiden Parteien besteht. Wenn du dich in die Position des Gegenüber versetzt und die Frage: „Warum soll ich gerade den einstellen?“ überzeugend beantworten kannst, hat die Bewerbung große Chancen.

Vergleicht man die Jobsuche mit der Partnersuche, fällt auf, dass viele Menschen viel Zeit und Geld aufwenden, um den richtigen Partner zu finden, zu umwerben und für sich zu gewinnen. Im Vergleich dazu wird bei der Wahl des Arbeits-„Partners“ viel weniger Zeit für Auswahl und Eigenwerbung aufgewendet. Niemand käme auf die Idee, einen Discopartnern zu fragen, ob er nicht Lust hätte, die nächsten vier Jahre mit ihm zu verbringen, einfach weil er oder sie gut aussieht und nicht völlig auf den Kopf gefallen ist. Bei der Jobsuche hingegen kann man mit etwas Übung drei bis vier Standardbewerbungen pro Tag schaffen, die aber vermutlich nicht viel mit dem Unternehmen oder dem Bewerber zu tun haben.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Kurz gefasst sind es folgende Kernfragen, die du beantworten können solltest, bevor du dich konkret an ein Unternehmen wendest:

1. Was habe ich anzubieten?
2. Was kann ich besser als andere Bewerber?
3. Kenne ich die Branche und den Arbeitgeber?
4. Entsprechen Unternehmen und Position dem, was ich will?
5. Braucht der Arbeitgeber das, was ich anzubieten habe?
6. Würde ich die ausgeschriebene Stelle mit mir besetzen?

Der Prozess, Antworten auf diese Fragen zu finden, braucht Zeit. Dafür solltest du etwa zwei bis drei Monate Zeit neben dem Studium aufwenden, in denen du mindestens zehn Stunden pro Woche investierst. Schneller geht es, wenn du dich direkt an die Mitarbeiter des Career Service wendest, die dich individuell beraten und dir helfen, Antworten auf die genannten Fragen zu finden.

8.2 Können und Sollen

*„Entweder ich krieg was als Historiker
oder Hartz IV – was anderes kann ich nicht.“
Anna S., optimistische Studentin*

Im folgenden Kapitel soll es darum gehen, was Geisteswissenschaftler von Studierenden anderer Studiengänge abhebt und welche Stärken und Schwächen sie haben. Ziel ist es dabei nicht, Absolventen bedingungslos zu loben, aber auch nicht, sie als völlig ungeeignet für den Arbeitsmarkt darzustellen.

Es ist oft so, dass Absolventen von einem Extrem ins andere verfallen, wenn es um die eigenen Kompetenzen geht. Während des Studiums wird frohgemut in die Zukunft geblickt und ungute Gefühle werden verdrängt. Kommt dann die Ernüchterung nach dem Abschluss, verfallen viele in die Haltung, dass sie nichts können und absolut unqualifiziert sind. Beides ist nicht zutreffend, die Frage ist vielmehr, was man kann, wo man hin will und wie man ans Ziel kommt. Die Zeit während des Studiums sollte genutzt werden, um sich wichtige Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen sowie geisteswissenschaftliche Kernkompetenzen auszubauen.

8.2.1 Kompetenzen

Zeit, Bilanz zu ziehen. Was können Geisteswissenschaftler, bzw. was können sie besser als andere? Wie immer gibt es keine allgemein und für jeden gültigen Aussagen. Trotzdem lassen sich aus unserer beruflichen und privaten Erfahrung einige Dinge aufzählen, in denen Geisteswissenschaftler oft besser sind als Absolventen anderer Fächer.

Abgesehen von den jeweiligen fachlichen Spezialkenntnissen, die aus der individuellen Schwerpunktlegung des Studiums resultieren, gibt es Dinge, die

Geisteswissenschaftler im Studium wesentlich öfter geübt haben als Absolventen anderer Fächer. Obwohl es sich dabei nicht in jedem Beruf um Kernkompetenzen handelt, können diese Fähigkeiten eine Bereicherung für jedes Team sein und sollten entsprechend beworben werden.

Recherche

Geisteswissenschaftler sind geübt darin, sich schneller als andere in neue Themen einzuarbeiten, Informationen zu finden und sich einen Überblick zu verschaffen. Nach Jahren der Literatursuche sind Geisteswissenschaftler schneller und besser, wenn es darum geht, in Datenbanken, im Internet oder in Büchern nach der entscheidenden Information zu recherchieren.

Informationsverarbeitung und Textverständnis

Geisteswissenschaftler sind Bücherwürmer. Jeder Absolvent hat durch seinen Papierkonsum einige Bäume auf dem Gewissen. Absolventen anderer Fachrichtungen sind vielleicht gut mit Zahlen, aber wenn es darum geht, Texte schnell zu erfassen und wiederzugeben, dauert es bei ihnen oft länger.

Schriftliches Ausdrucksvermögen

Lesen, Schreiben, Lesen, Schreiben. Geisteswissenschaftler sind oft besser darin, Dinge zielgruppengerecht auf den Punkt zu bringen. Während andere mühsam um Worte ringen oder Synonyme für Schnickschnack halten, hast du längst vier Seiten fertig und fragst nach mehr.

Präsentationen

Wer Geisteswissenschaften studiert, der recherchiert, liest, schreibt und präsentiert. Im Vergleich zu anderen Fachrichtungen sind viele Geisteswissenschaftler besser, wenn es um Vorträge und das Vortragen geht. Die Präsentationen sind vielleicht nicht so animiert und bunt, aber dafür gibt es den freien Vortrag und die Auseinandersetzung mit dem Thema.

Diskussionen

Wer austeilt, muss auch einstecken können. Die Zeit des Studiums ist für Geisteswissenschaftler zugleich auch die Zeit, in denen leidenschaftlich über alles diskutiert wurde, was wichtig und vielleicht auch weniger wichtig war. Geisteswissenschaftler behalten in Meetings oft noch den Überblick, wenn die Experten schon längst sämtliche Fäden verloren haben. Denn wer gut darin ist, andere Studenten mit Worten zu erledigen, ist auch im Meeting gut darin, Recht zu behalten.

Strukturiertes Vorgehen

Wer geistig über den Tellerrand schaut und sich gezielt überlegen muss, wie aus einer Fragestellung eine Seminararbeit wird, der ist fähig, sich Themen strukturiert zu nähern und nicht wild drauflos zu schreiben oder einfach irgendwas zu machen. Das eigene Vorgehen und das der anderen reflektieren zu können ist eine Fähigkeit, die Teams und Prozesse maßgeblich voranbringen kann.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Fremdsprachen

Fließend Englisch bedeutet in vielen Lebensläufen, dass man schon mal auf Malta angeln war oder in einem Londoner Pub ein Bier getrunken hat. Absolventen der Sprach- und Geisteswissenschaften können hingegen oft qualifizierte Sprachkenntnisse vorweisen, die sie durch das Studium einer Fremdsprache und den längeren und ebenfalls qualifizierten Auslandsaufenthalt (Job, Studium) erworben haben. Wer jemals Vorträgen bei internationalen Organisationen lauschen durfte, der wird nie wieder sein Licht unter den Scheffel stellen.

Interkulturelle Kompetenz

Nein, in Saudi-Arabien isst man nicht mit der linken Hand, und nein, es ist nicht fair, im Ramadan auf der Straße zu essen, auch wenn man selbst kein Moslem ist. Was viele erst mühsam in teuren Seminaren zur Interkulturellen Kompetenz erlernen müssen, bringen Absolventen der Geisteswissenschaften schon mit, weil sie sich oft längere Zeit mit einer Kultur beschäftigt und dort auch gelebt haben.

Zu diesen Fähigkeiten, die eher allgemein sind, kommen wie erwähnt die unterschiedlichen Fachkenntnisse aus dem Studium, Methodenwissen, persönliche Fähigkeiten, praktische Erfahrungen aus Nebenjobs oder Praktika, Zusatzqualifikationen usw. Es gilt, diese individuell und gezielt auszubehaupten und sie den richtigen Leuten zum richtigen Zeitpunkt aufzuzeigen.

Um das Thema der eigenen Fähigkeiten zu vertiefen, empfehlen wir euch die Bücher am Ende dieses Kapitels. Auch die Perspektiven-Tests für Studenten oder ein Kompetenz-Workshop beim Career Service sind empfehlenswert. Natürlich steht euch das Team des Career Service auch hier mit Rat und Tat zur Seite.

8.2.2 Defizite

*„Wie jetzt, du kennst das nicht?
Das ist doch bloß eine Liquiditätsplanung.
Nicht gerade Rocket Science, oder etwa doch?“
S. B., Konzerncontrolling*

Kein Licht ohne Schatten. Nachdem auf den vorhergehenden Seiten die Vorzüge vieler Geisteswissenschaftler hervorgehoben wurden, wird es Zeit, das Bild zu relativieren. Natürlich ist es super, wenn der Absolvent der Geisteswissenschaften drei Sprachen spricht, und superschnell Bücher lesen kann und hinterher im Meeting nach einer knackigen Präsentation alle Gegner von seinem Standpunkt überzeugt.

Allerdings sind in vielen Unternehmen vor allem der Bereich Produktion/Dienstleistung/Wertschöpfung und der Bereich Verkauf/Vertrieb von elementarer Bedeutung. Daran anschließend folgt der sogenannte Overhead, der Controlling, Marketing, Management usw. umfasst. Dieser Bereich umfasst zusätzliche Kosten und Aufwand, bringt aber nur indirekt einen Nutzen und generiert kei-

nen Umsatz. Nun könnte man argumentieren, dass Marketing etc. von elementarer Bedeutung ist, was Marketing-Mitarbeiter natürlich gern tun. Trotzdem besteht schon in diesem Bereich ein deutlich höheres Rechtfertigungspotential gegenüber dem kritischen Betrachter aus der Produktion.

Die schlechte Nachricht: Geisteswissenschaftler haben oft keine Hard Skills für Produktion oder Vertrieb, also essentiell wichtige Unternehmensbereiche, und sie sind nicht in allen Bereichen ohne Weiteres einsetzbar. Dementsprechend existiert eine grundsätzlich geringere Nachfrage. Es macht daher keinen Sinn, sich auf eine Stelle zu bewerben, in der explizite Fachkenntnisse gefordert werden, die du nicht vorweisen kannst. Allerdings auch hier der Hinweis, dass du dir diese Kenntnisse zum Teil auch im Rahmen von Weiterbildungen etc. aneignen kannst, entweder vor oder während des Studiums. Kommt es allerdings für den Personaler darauf an, in möglichst kurzer Zeit möglichst viele Kandidaten auszusieben, sind Bewerber ohne die geforderten Fachkenntnisse für diese Stelle oft keinen zweiten Blick wert.

Ein weiteres Manko ist die fehlende Berufserfahrung von vielen Geisteswissenschaftlern im Vergleich zu Absolventen anderer Fachrichtungen. Um diesem zu begegnen, ist es ratsam, sich durch Praktika während des Studiums einen ersten Einblick in den Arbeitsmarkt zu verschaffen, um im Anschluss in einer besseren Verhandlungsposition zu sein.

Trotz aller möglichen Defizite bei den Hard Skills ist aus unserer Sicht das größte Defizit vieler Absolventen, nicht genau über die eigenen Fähigkeiten und Ziele Bescheid zu wissen. Wer sein Produkt nicht kennt, weiß nicht, wie er es bewerben und wem er es verkaufen kann. Viele Absolventen gehen an den Bewerbungsprozess zu unstrukturiert heran und verlieren dann zu schnell den Mut, weil sie sich mit Hunderten von Konkurrenten um ein paar Stellen schlagen, für die sie oft nicht besonders geeignet sind und die ihnen nicht einmal Spaß machen würden.

8.2.3 Defizite beheben

*„Was soll ich? Noch mal was lernen?
Ich hab' schon einen Magister, ich bin qualifiziert,
jetzt soll sich mal das Arbeitsamt kümmern und mir einen Job verschaffen!“*
K. A., Absolventin mit Ansprüchen

Mit den hoch gelobten Hard Skills ist es natürlich so eine Sache. Hätte man sich spezielle IT-Kenntnisse aneignen wollen, hätte man Informatik studiert, und für eine Karriere als Arzt Medizin. Daher soll es auf den folgenden Seiten nicht darum gehen, wie man als Absolvent der Geisteswissenschaften nachträglich doch noch ein „vernünftiges Studium“ absolviert, sondern wie man sein geisteswissenschaftliches Studium sinnvoll ergänzen kann.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Praktika

Praktika sind ein wichtiger Weg, um Branchen und Unternehmen kennenzulernen. Es ist eine spannende Möglichkeit, frühzeitig herauszufinden, was du willst und was nicht. Gleichzeitig bekommst du einen Eindruck davon, wie der Ablauf im Unternehmen funktioniert. Nach zwei Monaten im Betrieb weiß man genug darüber, was man braucht, um in der Branche Fuß zu fassen bzw. ob diese Branche überhaupt etwas für einen ist.

Es ist gerade für Geisteswissenschaftler sehr zu empfehlen, auch Praktika in der Wirtschaft zu absolvieren, statt nur bei den üblichen Verdächtigen wie öffentlichen oder öffentlich geförderten Institutionen vorbeizuschauen. Die Vorteile liegen darin, dass du dich bei der Unternehmenssuche übst und schon vor dem Studienende einen gewissen Realitätsschock bekommst, der dich für deinen eigenen Nachholebedarf, aber vor allem für deine Kompetenzen sensibilisiert.

Zusatzqualifikationen

Während des Studiums gibt es eine ganze Reihe von Möglichkeiten, sich kostenlos weiter zu qualifizieren. Die Teilnahme an Programmen oder Zusatzausbildungen wie Deutsch als Fremdsprache sichern einem ein zweites Standbein, wenn etwas schief gehen sollte. Auch eine Teilnahme an Existenzgründungsprogrammen wie SAXEED zeigen alternative berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf, beispielsweise als Freiberufler oder als Mitgründer eines Unternehmens. Darüber hinaus bietet beispielsweise die Technische Universität Chemnitz diverse IT-Kurse (Universitätsrechenzentrum), Sprachkurse (Zentrum für Fremdsprachen) und Soft-Skill-Workshops (Career Service, Hochschulteam der Bundesagentur für Arbeit, Professur für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, SAXEED) an. Auch hier gilt es, Angebote zu finden, die den eigenen Wünschen und Zielen entsprechen.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Anbietern, die kostenpflichtige Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Die Volkshochschule (VHS) und andere, privatwirtschaftlich aufgestellte Bildungsträger haben ein breites Angebot. Hier solltest du doppelt gründlich recherchieren, ob dir das Angebot zusagt und zu deinem eigenen strategischen Plan passt, da du ja zuerst einmal investieren musst. Grundsätzlich ist auf jeden Fall zu Weiterqualifizierungen zu raten, da du auf diese Weise auch signalisierst, dass du bereit und fähig bist, dir zusätzlich zum Studium Wissen anzueignen.

Aufbaustudium

Eine weitere Möglichkeit, die eigene Attraktivität für den Arbeitgeber zu verbessern, ist ein (ggf. zusätzliches) Aufbaustudium. Bei diesem Punkt gibt es keine eindeutige Empfehlung, denn ein weiteres Studium bedeutet noch einmal zwei Jahre, bis man dann endlich Geld verdient. Auch die Finanzierung könnte schwierig werden, denn BAföG gibt es vermutlich nicht mehr und die Eltern oder andere familiäre Finanziers dürften ebenfalls weniger begeistert sein. Außerdem solltest du zuerst einmal versuchen, den Stellenmarkt systematisch zu erschließen und dich mit deiner bisherigen Qualifikation zu bewerben.

Vorteil eines Aufbaustudiums ist, dass du noch einmal die Chance hast, „etwas Spezifisches“ zu lernen, zu dem es auch eine konkrete Berufsbezeichnung und einen Bedarf gibt. Kombiniertst du dies mit den Fähigkeiten und Erfahrungen aus dem geisteswissenschaftlichen Studium, hast du eine interessante und seltene Kombination, die für Unternehmen wirklich spannend sein kann. Beispiele sind der Master of Business Administration und der Quereinstieg ins Lehramt, bei dem du bei der richtigen Fächerwahl im vorhergehenden Studium nur die pädagogischen Anteile des Studiums nachholen musst, was auch während des Referendariats machbar ist.

Ein konkretes Beispiel ist der Steinbeis-MBA, der Nicht-BWLern den Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll, indem eine zweijährige Tätigkeit in einem Unternehmen mit einem Master oder Bachelor of Business Administration kombiniert wird, den du dann am Wochenende in Präsenzseminaren erwirbst. Der Haken an der Sache ist, dass du in dieser Zeit nur um die 1.000 Euro brutto verdienst, weil das Unternehmen die Studiengebühren übernimmt. Trotzdem ist es eine gute Möglichkeit, vergleichbar mit einer Trainee-Stelle, nur dass man on top auch noch einen zweiten Abschluss bekommt. Weitere Möglichkeiten für einen MBA bieten beispielsweise die Fachhochschule Deggendorf, die FernUni Hagen oder die European Business School (EBS). Alle Hochschulen erwarten jedoch mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und der Abschluss kann bis zu 20.000 Euro kosten. Auch hier gilt, dass du gründlich recherchieren musst, welche Angebote gut sind und welche zu dir passen.

Nebenjobs

Grundsätzlich ist jeder Nebenjob erwähnenswert, wenn du noch nichts anderes vorzuweisen hast. Er belegt immerhin, dass du über einen längeren Zeitraum fähig warst, eine bestimmte Tätigkeit auszuüben. Wünschenswert ist aber, dass deine Nebenjobs zu dem passen, was du später machen willst. Ein Pädagogikstudent, der in seiner Freizeit privat oder in einer Firma Nachhilfe gegeben hat, zeigt damit einen roten Faden, der bei einem mehrmonatigen Ferienjob als Tierpfleger nicht gegeben ist. Ideal ist natürlich, wenn der Neben- oder Ferienjob schon in einem Unternehmen stattfindet, das auch später als Arbeitgeber in Frage kommt. Leider ist die Zahl der qualifizierten Studentenjobs in kleineren Städten begrenzt, daher solltest du über Ferienjobs und Praktika in anderen Städten oder Ländern nachdenken, was wieder zu interkultureller Kompetenz und verbesserten Sprachkenntnissen führt.

Hobbys

Normalerweise interessieren Hobbys den Personaler eher selten, es sei denn, man teilt zufällig das gleiche Hobby. Du solltest besonders bei Extremsportarten aufpassen, denn diese deuten deinem zukünftigen Arbeitgeber an, dass er ggf. sehr schnell nach Ersatz für dich suchen muss, wenn das Seil reißt. Unternehmen sind primär an Arbeitskräften und damit an der Lösung ihrer Probleme interessiert, nicht an dem, was der Kandidat nach Feierabend macht. Sinnvoll ist es jedoch, wenn man auch aus deinen Hobbys eine Affinität zu der Position erkennt, auf die du dich bewirbst.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Hobbys stellen auch eine Möglichkeit dar, Fach- oder Branchenkenntnisse zu erwerben. Jeder, der irgendein Hobby intensiv betreibt, wird Anbieter kennen, als Abnehmer eigene Erfahrungen haben, vielleicht sogar selbst in einem Verein sein, der sich mit dem betreffenden Thema beschäftigt. Wer gerne Badminton spielt, kennt sich mit Badmintonschlägern aus und ist demzufolge näher an einem Sportgerätehersteller dran als jemand, der keinen Sport mag. Diese Kenntnisse solltest du nutzen und vertiefen, wenn sie mit der Richtung zu tun haben, in die du gehen willst. Hier fällt es besonders leicht, die entsprechenden Unternehmen zu identifizieren und ihren Bedarf zu evaluieren. Außerdem sind Hobbys eine Möglichkeit, sich Soft Skills anzueignen und sie auch nachzuweisen. Zwölf Jahre Handball deuten zum Beispiel auf Teamfähigkeit hin. Zusätzlich bietet eine Vereinsmitgliedschaft eine ideale Umgebung zur Vernetzung mit anderen.

Ehrenamtliches Engagement

Im Prinzip fällt das ehrenamtliche Engagement zumindest im Lebenslauf in den Bereich „Sonstiges/Hobbys“. Wer Gutes tut und darüber redet, macht sich mit Sicherheit interessanter als die Mehrheit der Bewerber. Das freiwillige Engagement für die gute Sache kann auch die schon erwähnten Soft Skills der Geisteswissenschaftler noch weiter vertiefen. Hierfür gibt es zahlreiche Möglichkeiten: Studentenorganisationen, Hochschulgruppen, örtliche Sportvereine oder soziale Verbände. Was zählt, sind die Erfahrungen, die dadurch gewonnen werden und die für den zukünftigen Arbeitgeber manchmal weit mehr aussagen als nur die reine berufliche Qualifikation. Allerdings solltest du aufpassen, nicht als Ehrenamtssammler aufzufallen, der überall als Karteileiche dabei ist, weil es mal der Karriere nützen könnte. Stehen mehr als zwei Ehrenämter im Lebenslauf, wird der Personaler möglicherweise misstrauisch und wenn du dann im Gespräch nichts zu dem sagen kannst, was im Lebenslauf steht, wird es unangenehm. Darüber hinaus deuten zu viele private Aktivitäten auf Leute hin, die sich nicht unbedingt im Beruf ausleben.

Promotion

Eine Promotion ist eine akademische Weiterqualifizierung. Angesichts der Masse an Absolventen hebst du dich mit einem Dokortitel ab. Allerdings ist damit ein beträchtlicher Aufwand an Zeit und Mühe verbunden. Knackpunkt ist für einige Doktoranden die Motivation, die über mehrere Jahre aufrechterhalten werden muss. Hinzu kommt, dass eine Promotion eine weitere Spezialisierung darstellt, was die Anzahl möglicher Jobs mit genau dieser Spezialrichtung deutlich verringert. Während man sich mit einem Aufbaustudium breiter aufstellt, ist ein Doktor eher schmaler aufgestellt. Dafür verfügt er natürlich über Expertenwissen. Ein weiteres Plus der Promovierten ist die selbstständige und strukturierte Arbeitsweise sowie verbesserte Fähigkeiten bei Recherche und Informationsverarbeitung. Außerdem schmückt sich so manches Unternehmen gern mit promovierten Mitarbeitern, wobei mangelnde Berufserfahrung auch beim promovierten Berufseinsteiger ein Minus ist. Diesen Makel kannst du beispielsweise mit einer Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder durch eine Teilzeitstelle ausgleichen.

Den Lebenslauf „pimpen“?

Ein Lebenslauf ist kein Roman. Wer sich auf eine Stelle bewirbt und dafür seinen CV³ fälscht, könnte beim Einstellungsgespräch oder am Arbeitsplatz unschöne Überraschungen erleben. Außerdem widerspricht es der Philosophie dieses Buches, im Schnellverfahren mehrere Bewerbungen zu verfassen, die nichts mit dem zu tun haben, was du kannst und was du willst. Stattdessen solltest du daran arbeiten, wenige gut recherchierte und gut vorbereitete Bewerbungen zu schreiben.

Trotzdem gibt es auch hier wieder eine Einschränkung aus der Erfahrung im Bereich Personalberatung. Die Bewerber waren nie arbeitslos, sprechen alle mindestens fließend Englisch, viele auch Französisch, Spanisch und Italienisch. Die Grundlage dieser Sprachkenntnisse ist in der Realität oft dürftig. Hier solltest du also nicht zu dünn auftragen, vorausgesetzt, dass du wirklich etwas zu bieten hast, da das breite Bewerberfeld schon bei Schulkenntnissen als Sprachniveau „fließend“ einträgt. Dies sollte jedoch nicht missverstanden werden: Hervorragende Sprachkenntnisse sind und bleiben ein Kriterium bei der Auswahl der Bewerber. Daher ist es mehr als sinnvoll, sich entsprechende Sprachkenntnisse auch wirklich anzueignen.

Gleiches gilt für IT-Kenntnisse. Es ist zum Teil recht interessant, was bei Bewerbern als „gute“ Office-Kenntnisse beschrieben wird. Auch hier gilt: Du solltest dein Licht nicht unter den Scheffel stellen, immerhin haben alle Absolventen sich durch mehrere Seminararbeiten und eine längere Abschlussarbeit gequält. Trotzdem solltest du gerade Office wirklich beherrschen und im Zweifelsfall ein paar gute Kurse besuchen. Oft werden bei Geisteswissenschaftlern auch statistische Kenntnisse und der Umgang mit SPSS und Co. verlangt. Hier kann man auf die Angebote des URZ zurückgreifen oder sich privat Kenntnisse aneignen. Für Quereinsteiger im Bereich Marketing sind Programme wie Photoshop, Corel Draw und InDesign interessant.



Hinweis: Fälschungen

Die eigenen Fähigkeiten positiv herauszustellen ist die eine Sache; den Lebenslauf oder gar Zeugnisse zu fälschen bringt dich jedoch in ernsthafte Schwierigkeiten. Du verlierst deinen Job und möglicherweise gibt es sogar ein juristisches Nachspiel.

8.2.4 Wichtig für den Berufseinstieg

Aus unserer Sicht ist es wichtig, den Bewerbungsprozess strukturiert anzugehen. Dazu gehört, sich in Ruhe mit den eigenen Zielen und Fähigkeiten zu beschäftigen. Wenn du dich anhand deiner Interessen und Fähigkeiten auf einige interessante Branchen festgelegt hast, solltest du dich gründlich einarbeiten und zu einzelnen Unternehmen recherchieren. Gerade große Unternehmen haben eigene Abteilungen für die Außenkommunikation, die einem gern Informationsmaterial zuschicken und Auskunft geben, wie die Chancen gerade stehen.

³ Curriculum Vitae, Lebenslauf

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Teil der Recherche sollte die Lektüre der betreffenden Tages- bzw. Wochenzeitungen und Newsletter sein. Gerade der Wirtschaftsteil der Zeitungen wird mit der Zeit immer interessanter, weil dort Nachrichten über potentielle Arbeitgeber stehen. Ist man an börsennotierten Unternehmen interessiert, lassen sich diverse Finanznachrichten oder auch mal ein Jahresabschluss aus dem Internet ziehen.

Weiterhin solltest du bereits während des Studiums anfangen, Stellenanzeigen zu lesen, um ein Gefühl für den Arbeitsmarkt zu bekommen. Auf den Seiten der betreffenden Zielunternehmen solltest du natürlich auch nach Stellenangeboten schauen, um dich mit Berufsbezeichnungen vertraut zu machen. Hat man bei dem betreffenden Unternehmen keine Chance, schaut man im Internet, ob nicht die Konkurrenz nach Leuten mit der gleichen Berufsbezeichnung sucht.

Trotz aller Vorbereitung solltest du eine gewisse Durststrecke einplanen, bis du den ersten Arbeitsvertrag unterschreibst. Es ist ratsam, sechs Monate vor Studienende mit den ersten Bewerbungen anzufangen. Erfahrungsgemäß ist man erst nach zwei Monaten richtig „drin“ im Bewerbungsmodus und hat erste Erfahrungen mit Gesprächen, Assessment Centern (AC) und ähnlichen Herausforderungen. Auch für die Findungsphase und die Beschäftigung mit der einschlägigen Bewerbungsliteratur solltest du genügend Zeit einplanen. Auf die weiteren Stufen des Bewerbungsverlaufs sollte man sich anhand der vorhergehenden Kapitel gründlich vorbereiten.

Nützlich ist zudem ein Abonnement der Zeitschrift „Arbeitsmarkt“ des Wissenschaftsladens (WiLa) Bonn. Hier bekommst du die Stellenanzeigen sämtlicher Zeitungen der letzten Woche, die für Geisteswissenschaftler interessant sein könnten. Auch Meta-Suchmaschinen wie www.jobturbo.de oder www.jobworld.de führen zu ähnlichen Ergebnissen. Sie beinhalten nur die Anzeigen großer Zeitungen, dafür aber viele Online-Stellenbörsen.

Wichtig: Die Stellenangebote sind oft so gehalten, dass der wirklich zu 100% passende Kandidat noch nicht geboren ist. Hier spielt immer auch das Wunschdenken der Unternehmen eine Rolle, die oft nicht realisieren, dass der Kandidat, der alle Anforderungen erfüllt, es nicht mehr nötig hätte, bei diesem Unternehmen anzufangen, weil er mit diesen Qualifikationen bei all seinen Wunscharbeitgebern unterkommt. Generell gilt aber trotzdem, dass man bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Wünsche und deren Relevanz für die (Stellen-)Ausschreibung realistisch sein sollte. Ist eine Anforderung nicht erfüllt, ist das nicht unbedingt ein Problem, wenn es eine nachrangigere Anforderung ist. Sind zwei Kriterien nicht erfüllt, ist man aus dem Rennen, nicht zuletzt, weil es rein statistisch Kandidaten gibt, die nur eine Anforderung nicht erfüllen.

**Tipp:**

Und: Ist man im Zweifel, kann ein Telefonanruf Wunder wirken. So unschön es ist, wenn man am Telefon gesagt bekommt, dass man nicht auf die Stelle passt, spart es doch Zeit, Aufwand und Geld. Außerdem kann man bei dieser Gelegenheit noch die eine oder andere Frage stellen, was man denn machen und wo man es probieren könnte. Diese oft wertvollen Informationen gibt es bei keiner Standard-Ablehnung.

8.3 Berufsfelder und Möglichkeiten

„Das Bildungssystem ist verrottet. Ich hasse Kinder.“

D. C., Lehramtsstudent

Nun werden wir dir einige Berufsfelder vorstellen, in denen Absolventen der Geisteswissenschaften tätig sind. Es handelt sich dabei mit Sicherheit um keine vollständige Aufzählung, sondern um eine Auswahl. Auch hier ersetzt die Vorstellung der Bereiche keine ausführliche Recherche, sondern soll nur als erste Orientierung dienen, um sich mit dem einen oder anderen Berufsfeld näher auseinanderzusetzen, wenn es zu deinen eigenen Wünschen und Interessen passt und daher womöglich als Ziel in Frage kommt.

8.3.1 Bildung⁴

Einer der klassischen Tätigkeitsbereiche für Geisteswissenschaftler, auch wenn man nicht auf Lehramt studiert hat, ist die Bildung. Der Lehrermangel wird akut und Quereinsteiger haben eine realistische Chance auf den Jobeinstieg, wenn sie bereit sind, die notwendigen pädagogischen Qualifikationen im Referendariat nachzuholen. Bedarf gibt es in vielen Bundesländern. Der Vorteil ist die sichere Beschäftigung im Schuldienst. Trotzdem sollte dieser Weg nur von Absolventen beschritten werden, die wirklich 30 Jahre lang Kinder unterrichten wollen.

Darüber hinaus gibt es den riesigen Bereich der Erwachsenenbildung, der sich in privatwirtschaftlich orientierte und gemeinnützige Träger unterteilen lässt. Für den Dozenten ist dies in der Regel belanglos, da das Stundenhonorar bei allen Trägern nicht sehr hoch ist. Dies hat zum Teil damit zu tun, dass so gut wie alle Träger ihre Programme durch die Bundesagentur für Arbeit oder andere öffentliche Förderprogramme des Bundes, der Länder oder der EU finanzieren lassen. Hinzu kommt, dass Dozenten in aller Regel als Freiberufler tätig sind und somit von ihrem Honorar auch Krankenkassenbeitrag, Rentenversicherung und andere Beiträge bezahlen müssen, was das Stundenhonorar weiter relativiert. Außerdem bekommt man oft nur Verträge, die sich über einige Monate erstrecken, sodass ein hoher Unsicherheitsfaktor für die eigene Finanzplanung besteht. Vorteil des Ganzen ist, dass diese Träger weniger hohe Anforderun-

⁴ Mit freundlicher Genehmigung von Jens Kayser, AGSE e.V., übernommen.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

gen haben als staatliche Schulen, das heißt dass man auch als Nicht-Pädagoge unterrichten darf, wenn man die fachlichen Inhalte beherrscht.

Außerdem beschäftigen Bildungsträger im Overhead-Bereich, also im Marketing oder in der Projektkoordination, häufig Geisteswissenschaftler, deren bereits angesprochene Kompetenzen wie Organisations- und Kommunikationsfähigkeit hier angewendet werden können. Wenn man in den zentralen Bereichen der fast ausschließlich dezentral (über Akademie-Standorte) strukturierten größeren Bildungsträger arbeitet, hat man zudem zahllose dienstliche Kontakte zu staatlichen Stellen oder zur Wirtschaft, zu Förderbanken, Industrie- und Handelskammern, Verbänden und Partnerunternehmen. Daraus kann man einerseits viel jenseits der Grenzen des studentischen Horizonts lernen, andererseits kann sich daraus auch eine berufliche Weiterentwicklung ergeben. Es gibt inzwischen einige Fälle, in denen die Leute beim Bildungsträger eingestiegen sind und sich aus den dortigen Kontakten und Erfahrungen heraus deutliche berufliche Verbesserungen ergeben haben.

Daneben gibt es professionelle Trainer und Coaches, die sich explizit um Weiterbildung und Personalentwicklung kümmern. Diese werden gern von großen Firmen engagiert, um Mitarbeiter in verschiedenen Feldern weiterzubilden, zum Beispiel im Bereich der interkulturellen Kommunikation. Auch hier können Wissen und Fähigkeiten, die man sich während des studentischen Engagements bis hin zu einer Trainerausbildung angeeignet hat, weiterhelfen und einen Einstieg ermöglichen. Eine qualifizierte Coaching-Ausbildung ist jedoch ziemlich teuer, darüber hinaus gehört zumindest zum Business-Coaching eine gewisse Lebenserfahrung, die Absolventen oft noch nicht vorweisen können.

8.3.2 Medien

Die Medienlandschaft bietet vielfältige berufliche Einstiegsmöglichkeiten. Hier heißt der Trainee Volontär, wird aber im Regelfall auch nicht gerade fürstlich entlohnt. Wer sich um einen Einstieg in die klassischen Medien wie TV und Print bemüht, muss sich der Absolventen der Journalisten-Schulen erwehren, die sich dort meist über ein Zweitstudium einen Hard Skill-Vorteil verschafft haben.

Auch beim Einstieg in diese klassischen Medien ist es wichtig, in den Bereich zu kommen, für den man auch Interesse hat und in dem man idealerweise erste Erfahrungen (Schülerzeitung, offener Kanal etc.) gesammelt hat. So werden immer wieder Praktikanten gesucht, die in privaten TV-Sendern in der Redaktion arbeiten. Wer dies in den Ferien macht und sich dann auf eine Volontärstelle bewirbt, hat schon mal keine schlechten Chancen. Allerdings muss gesagt werden, dass ein schnellerer Einstieg auch von einem schnelleren Ausstieg begleitet werden kann, wenn im Privatfernsehen die nächste große Sparrunde verordnet wird. Betrachtet man sich die Lebensläufe einiger Vorstände großer TV-Sender, schöpft man als Geisteswissenschaftler aber doch ein wenig Hoffnung. Sparrunden gibt es bei öffentlich-rechtlichen Sendern zwar nicht, dafür ist der Einstieg schwieriger. Wer allerdings einmal als Praktikant und dann als

Volontär den Fuß in der Tür hatte, der wird sich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit im Regelfall über viele Zeitverträge bis hin zur Festanstellung hangeln.

8.3.3 Internationale Organisationen⁵

Fragt man Studenten der Geisteswissenschaften, wo sie am liebsten arbeiten würden, dann steht eine Art von Arbeitgebern ganz oben: Die internationalen Organisationen. Viele Studierende und Absolventen haben internationale Erfahrungen, im Ausland studiert und können sich einen Job auf dem internationalen Parkett sehr gut vorstellen. Und in der Tat, diese Jobs sind zumindest eines: Absolut interessant und abwechslungsreich.

Zunächst lassen sich die großen Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) danach unterscheiden, ob sie staatlich oder nicht-staatlich sind. Die quasi-staatlichen Organisationen wie der Deutsche Entwicklungsdienst (DED), die Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) oder InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH), die Parteienstiftungen oder das Goethe-Institut bieten eine Vielzahl von Jobs für „Weltverbesserer“ aus den Reihen der Geisteswissenschaften. Empfehlenswert ist hierbei die Fachmesse „Engagement Weltweit“ in Bonn. Dort kommen Durchführungsorganisationen der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit, multilaterale Institutionen und Nichtregierungsorganisationen (NGO) zusammen.

Der Deutsche Entwicklungsdienst war ursprünglich nach dem Vorbild von Kennedys Peace Corps als Freiwilligenorganisation für junge Leute geplant. Der Einsatz als Entwicklungshelfer (EH) in einem Land ist jeweils auf einige Jahre begrenzt. Inzwischen ist es jedoch für die überwiegende Zahl der Entwicklungshelfer so, dass sie von Einsatz zu Einsatz ziehen. Dieses Leben ist nicht sehr bodenständig und das Gehalt nicht sehr hoch. Aber das Leben in den armen Ländern ist nun mal billig, und aufgrund der staatlichen Förderung kann man sich das sogar mit Kindern leisten. Meist wird Berufserfahrung in einem gewissen Feld vorausgesetzt. Wer für den ökologischen Landbau in Bangladesch eingesetzt wird, der sollte schon Agrarwissenschaften studiert haben. Derzeit sind jedoch etwa die Hälfte der Stellen im Bereich Zivilgesellschaft oder Konfliktmanagement zu vergeben und richten sich vor allem an Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften. Allerdings gilt: So ganz ohne Berufserfahrung wird es auch hier schwierig. Es gibt jedoch das DED-Programm für Junior Berater, meist Leute frisch vom Studium. Außerdem kann man im Freiwilligenprogramm „weltwärts“ des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, das sich an junge Leute zwischen 18 und 28 Jahren richtet, Erfahrungen im Ausland sammeln.

Richtig gut geht es einem bei der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ). Ihre ca. 13.000 Berater weltweit bekommen ein recht fürstliches Gehalt, das auch noch steuerfrei ist. Die GTZler sind dann auch die Fürsten unter den Entwicklungshelfern. Sie bleiben meist lange in einer Region und verbringen i.d.R. mit ihren Familien das halbe Leben im Ausland.

⁵ Mit freundlicher Genehmigung von Jens Kayser, AGSE e.V., übernommen.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Daneben gibt es noch eine Vielzahl von staatlichen, kirchlichen oder privaten Hilfsorganisationen. Diese arbeiten häufig projektorientiert und schicken ihre Leute daher auf Zeit ins Ausland. Es macht auch einen großen Unterschied, ob man entsandt ist oder sich vielleicht vor Ort bewirbt. Wer entsandt ist, bekommt normalerweise ein deutsches (steuerfreies) Gehalt, ein üppiges Sozialpaket und freie Flüge. Bei vielen privaten Hilfsorganisationen sind die Bedingungen eher unsicher und die Bezahlung schlecht.

Auch das Auswärtige Amt beschäftigt viele Geisteswissenschaftler. Der Einstieg erfolgt über das jährliche Auswahlverfahren, in dem aus mehreren Tausend Interessenten eine sehr kleine Gruppe von Bewerbern ausgesiebt wird, die dann eine einjährige Diplomatenausbildung machen darf. Bei dem Verfahren fallen jedoch die meisten Kandidaten raus, weil es ihnen an der geforderten Allgemeinbildung aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Staat mangelt. Hier haben umfassend interessierte Generalisten wie Geisteswissenschaftler prinzipiell gute Chancen. Im Beruf des Diplomaten werden dann auch maßgeblich die Kompetenzen gefordert, in denen Geisteswissenschaftler normalerweise stark sind – angesichts der hohen Zahl der Mitbewerber sollte man aber pessimistisch sein.

Darüber hinaus gibt es noch die unüberschaubar große Gruppe internationaler Organisationen, an denen Deutschland über multilaterale Abkommen beteiligt ist, sie kräftig mitfinanziert und dementsprechend auch Stellen besetzen darf. Dazu gehören nicht nur die UN und die EU, sondern auch die Entwicklungsbanken in Asien, Afrika oder Lateinamerika, die Internationale Arbeitsorganisation (ILO), der IMF, die Weltbank oder die tausendundeine Unterorganisationen der UN. In der Regel besetzen diese Institutionen ihre Stellen jedoch aus einem Pool an nationalen Beamten oder Führungskräften in Bundes- oder Landesbehörden, also mit Leuten, die schon im öffentlichen Dienst sind, oder nach einem strengen Verfahren ausgewählt werden. Aber auch hier können Geisteswissenschaftler zum Zuge kommen.

Um in der Entwicklungszusammenarbeit Fuß zu fassen, bieten sich Trainee- oder Nachwuchsprogramme (GTZ, DED etc.) an, die jährlich ausgeschrieben werden, jeweils mit einem Jahr Vorlaufzeit. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Freiwilligenprogramme – teils staatlich, teils von NGOs organisiert und ausgeführt – die die Möglichkeit bieten, auf Freiwilligenbasis erste Erfahrung in der EZ zu sammeln. Die Kontakte, die durch solches Engagement geschaffen werden, sollten nicht unterschätzt werden.

Eine Alternative bei allen oben genannten Organisationen ist die lokale Bewerbung als Ortskraft. Zum Beispiel beschäftigt das Auswärtige Amt zahlreiche Deutsche, die im Ausland leben, als Ortskräfte. Da ist das Gehalt natürlich nicht so hoch, aber man hat als Deutscher aufgrund seiner Ausbildung und Sprachkenntnisse einen unschätzbaren Vorteil gegenüber den einheimischen Bewerbern, auch wenn es sich dabei meist um die örtliche Bildungselite handelt. Wer also eine Affinität zu einer bestimmten Weltregion hat und entspre-

chende Sprachkompetenzen vorweisen kann, der kann vor Ort alle deutschen oder internationalen Organisationen abklappern. Ein lokales Gehalt ist meist nicht mit deutschen Standards zu messen, aber es reicht bei diesen (nach örtlichen Maßstäben) Topjobs meist für ein Leben in Luxus vor Ort. Es lebt sich von 800 Euro in Bogota oder Bangkok außerordentlich gut. Man lernt so nicht nur neue Leute und Kontakte aus besten Kreisen kennen und trifft auf Präsidenten, Generäle und Gouverneure, sondern erwirbt auch wertvolle Berufserfahrungen in einem meist ungemein interessanten Umfeld.

Doch sei an dieser Stelle vor blindem Übereifer gewarnt: Es gibt viele Absolventen, die ebenso den Einstieg in der EZ suchen. Daher sollten bereits während des Studiums grundlegende Fähigkeiten erworben werden, um durch Praktika einen ersten Einblick in die EZ zu bekommen. Gerade für internationale Organisationen ist das außeruniversitäre Engagement wichtig. Denn wer schon einmal in der Ortsgruppe von Amnesty International gearbeitet hat, zeigt, dass er sich mit Strukturen und Prozessen einer Organisation auskennt. Außerdem sind auch Organisationen der EZ vor allem auf fachliche Expertise angewiesen – es reicht nicht, den armen Leuten in der Dritten Welt helfen zu wollen.

8.3.4 Unternehmensberatung

In manchen Unternehmensberatungen stellen BWLer nur 50 Prozent des gesamten Beraterpersonals. Der Rest wird von Juristen, Biologen, Exoten und Geisteswissenschaftlern gestellt. Allerdings gilt auch hier, dass BWLer die Unternehmensanalyse anhand der Unternehmensdaten von Natur aus besser beherrschen als der Geisteswissenschaftler, der seit dem Abitur keinen Taschenrechner mehr in der Hand hatte. Andererseits sind Geisteswissenschaftler oft besser darin, Zusammenhänge zu erkennen, die mehrere Bereiche betreffen, was bei der Beratung großer Unternehmen oft wichtig ist. Gerade die unternehmensinternen Faktoren und Konflikte werden oft nicht wahrgenommen, wenn sie nicht als Excel-Formel ausgedrückt werden können.

Grundsätzlich ist die Konkurrenz beim Einstieg in die großen Beratungen hoch. Daher dürften es nur die besten Absolventen mit einem makellosen Lebenslauf, fünf Praktika und drei Auslandsaufenthalten etc. schaffen. Wichtig ist auch hier, dass der Personaler im Lebenslauf eine Entwicklung sieht, die die Beratung als nächsten Schritt logisch erscheinen lässt, z.B. durch Praktika in Unternehmensberatungen oder andere Aktivitäten, die ein Interesse an Beratung und Wirtschaft erkennen lassen. Als Lohn winken 20 Überstunden pro Woche und ein wirklich gutes Gehalt, dafür leiden die Sozialbeziehungen zu Freunden und Verwandten. Steigt man bei den kleinen Beratungen ein, sind die Chancen besser und es winken 20 Überstunden im Monat und ein annehmbares Gehalt. Bei den kleinen Beratungen besteht wie immer bei kleinen Firmen das Risiko, dass ein Einbruch der Aufträge nur durch eine schnelle Verschlinkung der Personalstruktur kompensiert werden kann, d.h. ihr werdet relativ schnell entlassen, wenn es eng wird. Dafür sind die Chancen bei kleineren Beratungen oft besser als bei den großen Fünf.

Ein paar Jahre im Consulting sind eine gute Möglichkeit, viele Unternehmen kennen zu lernen, sich betriebswirtschaftliches Know-How anzueignen und den Stallgeruch der Elite anzunehmen, da man oft mit Geschäftsführern und der zweiten Führungsreihe zu tun hat. Dafür gibt es viel Bewegung: Viele Kilometer auf der Autobahn, im Flugzeug und mit der Bahn, gern auch in anderer Reihenfolge und am gleichen Tag.

8.3.5 Personalberatung

Wer immer mal wollte, dass sich Geschäftsführer bei einem selbst um eine Stelle bewerben, der sollte die Personalberatung ins Auge fassen. Hier kann man seine Fähigkeiten als Researcher ins Spiel bringen und als Headhunter potentielle Ziele identifizieren und kontaktieren. Allerdings sind die Personalberatungen im Bereich Top und Middle Management sehr wählerisch. Hier herrscht große Konkurrenz und je nach Art der Beratung kann es ein echter Knochenjob sein. Manche Beratungen verlangen, dass man pro Tag 60 bis 80 Firmen anruft und diese fragt, ob sie nicht Aufträge für die Personalberatung haben. Es handelt sich dann also um reine Kaltakquise, von der man gerade auf der untersten Stufe nicht viel hat, denn die eigentliche Personalberatung macht dann der Senior-Berater, der in der Hierarchie weiter oben steht.

Wenn der Research- und Beratungsanteil hoch ist, ist es auf jeden Fall eine spannende Sache, bei der man viele interessante Leute kennen lernt, die Scheu vor Chefs verliert und die eigene Menschenkenntnis erweitern kann. Ist es hingegen eine reine Akquisetätigkeit, besteht das Risiko eines Burnouts nach wenigen Monaten, was für die betreffende Beratung kein Problem ist, da genügend Leute nachwachsen.

Eine ähnliche Tätigkeit ist auch die Personalvermittlung. Dabei geht es nicht um die Besetzung von Top-Positionen, sondern um die Vermittlung von Positionen in den Bereichen Handwerk, Technik, Büroorganisation und ähnliches. Darüber hinaus gibt es die Arbeitsvermittlung bei der Agentur für Arbeit. Hier ist die Sache noch einmal etwas anders gelagert, da die Funktionsbereiche klar getrennt sind und die Größe der Organisation einen anderen Arbeitsmodus mit recht klar abgegrenzten Kompetenzen erfordert. Wer im Arbeitgeberservice tätig ist, ist Ansprechpartner für Firmen und bei diesen vor Ort, während die Vermittler die ihnen zugeteilten Arbeitslosen betreuen, coachen und ihnen Stellen vermitteln.

8.3.6 Personalbereich

Auch im Personalbereich, also der Personalabteilung von Unternehmen, sind Geisteswissenschaftler zu finden. Hier konkurrieren sie allerdings gegen BWLer mit Schwerpunkt Personal, die sich im Studium wichtige personalrechtliche Kenntnisse usw. angeeignet haben. Trotzdem ist dieser Bereich auch für Geisteswissenschaftler geeignet. Je nach Branche und Qualifikation fängt man dabei oft als Sachbearbeiter an, um dann auf die nächsthöhere Stufe des Personalreferenten aufzusteigen, wenn diese Position frei wird. Wer eine Karriere im Bereich Personalverwaltung und -entwicklung anstrebt, sollte sich frühzeitig darum bemühen, die notwendigen Kenntnisse zumindest teilweise nebenbei aufzubauen. Auch Praktika sind wie immer hilfreich.

Der Vorteil eines Einstiegs in den Personalbereich ist, dass man irgendwann eine Berufsbezeichnung erobert hat und als Personalreferent prinzipiell überall anfangen kann, wo eine Stelle ausgeschrieben ist. Natürlich auch hier wieder der Hinweis, dass eine Tätigkeit in der Personalabteilung zu den eigenen Interessen und Fähigkeiten passen muss.

8.3.7 Stiftungen & Co.⁶

Stiftungen und andere gemeinnützige Institutionen (z.B. Vereine oder Verbände) sind ein klassischer Bereich, in dem Geisteswissenschaftler arbeiten. Sei es im Bereich Umwelt, Jugend, Kultur, Sport oder Politik – Stiftungen und andere gemeinnützige Institutionen gibt es wie Sand am Meer und sie bieten je nach Fachrichtung ein ideales Betätigungsfeld für Absolventen der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Ein Einstieg bei einer Stiftung kann vielfältig aussehen: als Stipendiat während des Studiums eine Grundförderung genießen, über ein Praktikum näher hinein schnuppern oder über ein Traineeprogramm den Direkteinstieg erhalten, wie es beispielsweise die Mercator-Stiftung in Duisburg oder die Robert-Bosch-Stiftung in Stuttgart anbieten. Die Seite www.stiftungen.org des deutschen Stifterverbandes gibt einen guten Überblick über Stiftungen im In- und Ausland. Dort arbeitet man als wissenschaftlicher Mitarbeiter, Referent oder in der Stiftungsverwaltung.

Bei anderen gemeinnützigen Institutionen ist es ratsam, über das Ehrenamt oder ein Praktikum den Einstieg zu probieren. Wichtige Soft Skills sind hier sicherlich Organisations- und Kommunikationsfähigkeit, Erfahrung im Fundraising und ein gewisses Maß an Empathie. Wichtig sind Engagement und Einsatzbereitschaft – diese können auch über manches Wissensdefizit hinweghelfen. Gleichwohl sollte man darauf gefasst sein, dass die Entlohnung im sogenannten Nonprofit-Bereich geringer ausfällt als in der freien Wirtschaft und die Verträge oft auf ein bis zwei Jahre befristet sind.

8.3.8 Parteien

„Der Macht beim Arbeiten zusehen“ kann man als Mitarbeiter bei einem politischen Mandatsträger oder einer Partei. Geisteswissenschaftler haben in diesem Berufsfeld große Chancen, da sie den vielseitigen und immer wieder wechselnden Herausforderungen dieser Tätigkeit gewachsen sind. Ob als persönlicher Referent, Pressesprecher, Büroleiter oder Wahlkampfmanager – die Aufgaben sind so vielfältig wie die Parteienlandschaft.

Referenzen, Zeugnisse und Praktika sind wichtig, aber in den meisten Parteien zählt dann doch vor allem die „Parteinähe“ und jahrelanges Engagement. So ist es nicht in jeder Partei üblich, Stellen auszuschriften, sondern die Besetzung basiert auf Networking und „Vitamin B“. Dafür bekommt man dann einen Job, der angemessen entlohnt wird und abwechslungsreich ist, aber gleichzeitig auch immer an das Ergebnis von Wahlen gekoppelt ist: Ändert sich die politi-

⁶ Mit freundlicher Genehmigung von Constance Marschan, AGSE e.V., übernommen.

sche Stimmung, so kann der Chef innerhalb kurzer Zeit arbeits- und mandatslos sein und mit ihm seine Mitarbeiter. Wer sich intensiv mit vielfältigen Themen auseinandersetzen, viel Engagement investieren und sich zur gleichen Zeit in den komplexen Strukturen einer Partei zurechtfinden kann, für den ist die Arbeit bei einer Partei oder einem Politiker genau das Richtige.

8.3.9 Existenzgründung

Wer schon immer mal sein eigener Chef sein wollte und keine Lust hat, von den Fehlern anderer betroffen zu sein, der sollte eine Karriere als Existenzgründer ins Auge fassen. Die Vorteile liegen auf der Hand: eigener Chef, eigenes Geld, man arbeitet nicht mehr für das, was man als Angestellter erwirtschaftet und man kann tun und lassen, was man will, wenn es gut läuft.

Wenn es nicht gut läuft, wird es schwierig. Dann hat man im Worst Case das eigene Geld versenkt und schuldet der Bank so viel, dass auch die Enkel noch betroffen sein könnten, wenn man nicht in die Privatinsolvenz geht und sieben Jahre Hartz IV-Niveau in Kauf nimmt. Doch auch wenn es gut läuft, kann das Leben als eigener Chef ziemlich stressig sein, wenn neue Kunden da sind, Bestandskunden reklamieren und Rechnungen ewig nicht bezahlt werden.

Wichtig ist natürlich, dass die eigene Geschäftsidee auch Potential hat. Ohne Kunden kein Geschäft. Ohne Akquise aber auch keine Kunden. Wer also nicht der Typ ist, der offen auf Leute zugeht, ist womöglich nicht geeignet oder braucht einen Partner, der Kunden gewinnen kann.

Hier ist die Teilnahme an Veranstaltungen für Gründungswillige wie beim Gründernetzwerk SAXEED vorteilhaft, weil man im Rahmen der Veranstaltungen gleichgesinnte Gründungswillige finden und diese vielleicht von der eigenen Geschäftsidee überzeugen oder bei einem anderen viel versprechenden Projekt mitmachen kann. Darüber hinaus lernst du, deine Geschäftsidee in einem Businessplan zu konkretisieren und dich damit wirklich intensiv auseinander zu setzen.

Auch als Freiberufler ist man im Alleinflug unterwegs und nur seinem Kunden Rechenschaft schuldig. Vorteile sind die geringeren Investitionen und dass man im Regelfall eine Dienstleistung vermarktet, die man (hoffentlich) bereits gut beherrscht und für die es einen Markt gibt, auf dem man bereits einige Ansprechpartner kennt. Journalisten, Filmschaffende, Dozenten usw. sind oft als Freiberufler unterwegs. Allerdings sollte man immer bedenken, dass auf Phasen intensiver Beschäftigung auch Lücken von mehreren Monaten entstehen können, in der kein einziger Cent verdient wird und man trotzdem sämtliche Fixkosten bezahlen muss.

8.3.10 Wissenschaftliche Karriere

Die wissenschaftliche Karriere steht grundsätzlich jedem Absolventen offen. Hier ist es von Vorteil, möglichst frühzeitig eine Hiwi-Stelle als Tutor anzustreben, um erste Lehrerfahrung zu erlangen und Kontakt zum Professor zu knüpfen. Mittlerweile gibt es vielfältige Doktorandenstellen, die über einschlägige

Portale wie www.kisswin.de oder www.academics.de gefunden werden können. Oft sind diese mit nur 50% angesetzt, damit man Zeit hat, die Promotion voranzutreiben, vorausgesetzt, man bekommt diese Zeit auch wirklich eingeräumt. Alternativ gibt es viele Stipendien von Stiftungen und auch Promotionsstipendien des Landes Sachsen⁷. Stipendien haben den Vorteil, dass du in Vollzeit an der Promotion arbeiten kannst.

Nicht einfach ist eine externe Promotion, bei der du nur einen Doktorvater hast und dich kümmern musst, wie du während der Promotion über die Runden kommst. Wenn die Finanzierung nicht gesichert ist, hast du nicht den Kopf frei, sondern wirst von finanziellen Problemen abgelenkt. Helfen kann hier ein Bildungskredit, der von verschiedenen Banken angeboten wird.

Nachteil des Ganzen: Je höher man im „akademischen Elfenbeinturm“ aufsteigt, desto schwieriger ist es, den Einstieg in die Wirtschaft zu meistern, falls es doch nicht mit dem eigenem Lehrstuhl klappt. Paradebeispiel ist der Dozent, der seine Promotion nicht rechtzeitig vor Auslaufen seines Vertrages fertig stellte, dann nicht verlängert wurde und nun als Call Center-Agent aktiv ist. Vorteile der wissenschaftlichen Karriere sind die relativ entspannte Arbeitszeit und Atmosphäre. Wer gern liest, forscht und schreibt, ist an der Universität bestens aufgehoben.

8.3.11 Weitere Berufsfelder

Neben den hier vorgestellten Berufsfeldern gibt es noch andere, die erwähnenswert und vielleicht ein Startpunkt für die weitere Recherche sein können.

Ein Feld, auf dem Geisteswissenschaftler mit ihren Kernkompetenzen punkten können, ist die Werbung. Wer gut mit Worten umgehen kann und sich für Werbung interessiert, kann sich in diese Richtung entwickeln. Der Einstieg scheint ziemlich hart zu sein: viel Arbeit, wenig Geld. Trotzdem keine schlechte Alternative, weil man es in dieser Richtung durchaus zu etwas bringen kann. Hier ist ein Praktikum unbedingt anzuraten, um zu prüfen, ob man wirklich in diese Branche und zum Menschenschlag der Werbeschaffenden gehört.

Die Arbeit in Ministerien sollte auch nicht aus den Augen verloren werden. Entscheidend für den Berufseinstieg ist die persönliche Qualifikation. Ein Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst ist langfristig, wenn nicht sogar für immer angelegt. Trotzdem oder gerade deswegen kann sich der Berufseinstieg dort sehr schwierig gestalten, weil es nur sehr wenige Einstellungen gibt und man oft in Konkurrenz zu Juristen oder anderen Absolventen steht.

Auch in Ingenieurbüros sind Geisteswissenschaftler tätig, dann allerdings aufgrund ihrer nebenbei erworbenen technischen Kenntnisse und nicht aufgrund ihres Studiums. In der quantitativen Marktforschung kommen ebenfalls Sozial-

⁷ Über entsprechende Möglichkeiten kannst du dich unter anderem an der Technischen Universität Chemnitz bei der Graduiertenförderung und der Forschungsakademie informieren.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

wissenschaftler zum Einsatz, wenn sie statistische Kenntnisse haben und sich mit SPSS auskennen. Dort geht es um die methodisch saubere Erfassung und die richtige Auswertung von statistischen Daten.

Möglich ist außerdem, sich von einer Zeitarbeitsfirma vermitteln zu lassen. Die Löhne sind nicht besonders, die Stellen oft nicht das, was man sich vorgestellt hat, aber andererseits ist es vielleicht ein Einstieg, von dem aus man auf bessere Positionen kommt – und besser als Hartz IV ist es allemal.

Der echte klassische Vertrieb ist ebenfalls eine Möglichkeit, Geld zu verdienen. Allerdings muss man der richtige Typ sein bzw. sich einige Zeit mit dem Verkauf beschäftigen, um erfolgreich zu sein. Wer dann im Außendienst loslegt und dabei erfolgreich ist, dem wird es finanziell definitiv gut gehen.

8.4 Karrieren und Hindernisse - Beispiele für den Einstieg

*„Seminare und Vorlesungen sind das eine,
das „wirkliche Leben“ ist das andere.“*

Yvonne Heim, Magisterstudentin der Pädagogik, Psychologie und Soziologie

Auf den folgenden Seiten werden wir euch Absolventen der TU Chemnitz und deren Karrierewege vorstellen. Dabei geht es nicht um die Personen an sich, sondern darum, euch einen Eindruck zu vermitteln, wie das Leben nach dem Abschluss in einer Geistes- bzw. Sozialwissenschaft aussehen kann, und was für den Einstieg in die Berufswelt wichtig war.

8.4.1 Klare Ziele

Ellen Drechsler

Studium der Soziologie mit drei Praktika während des Studiums. Von Anfang an eine klare Vorstellung, dass die Zukunft in Richtung Kommunikation gehen sollte. Durch aufeinander aufbauende Praktika Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt. Zudem während des Studiums durch Fächerkombination gleichzeitig Fachwissen im Bereich Wirtschaft erworben. Der Berufseinstieg gelang u.a. durch Networking: Bereits bestehende Kontakte wurden intensiviert und neue Kontakte auf Tagungen z.B. von Berufsverbänden erschlossen. Heute bei einem großen international agierenden PR-Unternehmen beschäftigt.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?

Mein Ziel war es, nach dem Studienabschluss den direkten, nahtlosen Jobeinstieg zu schaffen. Dieses Ziel habe ich leider nicht erreicht. Ich hatte in den nachfolgenden Monaten meiner sehr intensiven Bewerbungszeit immer deutlicher feststellen müssen, dass sich mein lang gehegter Wunsch – in einem Großunternehmen sehr schnell einen passenden Berufseinstieg zu erhalten – nicht so leicht realisieren lassen würde.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Soziale Kontakte! Der Besuch von vielen Netzwerkveranstaltungen (Get-To-

gether von Berufsverbänden oder Jobmessen). Zudem sicher auch das reflektierte Bewusstsein bezüglich meiner Stärken und Schwächen.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Ich denke, jeden Geisteswissenschaftler bewegt eine ganz eigene Motivation, die gewählten Fächerkombinationen zu studieren und er/sie hat somit individuelle Stärken. Die Erfahrung der meisten Geisteswissenschaftler bei der Untersuchung verschiedener Gegenstandsbereiche – z.B. im Bereich kultureller, medialer, sozialer, geschichtlicher oder politischer Phänomene, sind definitiv ein großer Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Berufseinsteigern, jedoch müssen diese unbedingt mit wirtschaftlichen Faktoren angereichert werden. Durch diesen Mehrwert avancieren Geisteswissenschaftler zu wirklich ernstzunehmenden Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Sicherlich führt eine ungenügende Spezialisierung der Studieninhalte zur Schwammigkeit und demzufolge auch zur häufigen Verfehlung der gängigen Arbeitsmarktanforderungen.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?

So früh und so viel wie möglich Praxisbezug! Keine Praktika, die sich ausschließlich auf einen Monat beziehen. Sondern ruhig die Bereitschaft entwickeln, für längere Zeit – beispielsweise für ein halbes Jahr – in das Berufsleben hineinzuschauen. Dabei sollte man extreme Sorgfalt bei der Auswahl des Praktikumsplatzes walten lassen, sodass der Lerneffekt der Praxiszeit auch wirklich effizient wird. Mehrere solcher Praktika im Laufe eines Studiums belegen und auch ruhig in völlig unterschiedliche Bereiche hineinschauen, um sehr schnell feststellen zu können, was einem wirklich liegt und vor allem Spaß macht!

8.4.2 Networking

Marc Stoll

Magisterstudium mit der Fächerkombination Sportwissenschaft und Pädagogik. Anschließend ein zusätzliches Masterstudium der Medienkommunikation. Nie ein konventionelles Praktikum absolviert, sondern neben dem Studium diverse Praxiserfahrungen durch Ehrenämter und Nebenjobs gesammelt. Heute Mitarbeiter beim Career Service – der Einstieg gelang durch die Vielfalt der erworbenen Fähigkeiten.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?

Nach dem Abschluss meines Studiums (Magister Sportwissenschaft/Pädagogik, Vertiefungsrichtung Erwachsenenbildung/Weiterbildung) strebte ich mangels lohnender wirtschaftlicher Perspektiven zunächst eine akademische Laufbahn an, jedoch waren meine Bewerbungsversuche auf die selten auftauchenden halben Stellen nicht von Erfolg gekrönt. Meine Nachfragen zeigten: Ein großer Teil der Stellen war scheinbar bereits vor der offiziellen Ausschreibung über Kontakte vergeben worden. Ich immatrikulierte mich also für ein Zweitstudium, bewarb mich aber während dieser Zeit regelmäßig auf Stellen,

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

die mir interessant erschienen. Der Vorteil war, dass ich dadurch Übung im Verfassen von Bewerbungen bekam. Außerdem entfernte ich mich dabei immer mehr von meiner ursprünglichen „Profession“. Ich suchte nicht mehr nach Stellen, die zu meinem Abschluss passten, sondern vermehrt nach Stellen, die zu meinen Fertigkeiten passten. Denn vor allem während meines Zweitstudiums fand ich – neben dem erworbenen Fachwissen – heraus, was ich wirklich gut kann. Und das waren eigentlich die größten Schwierigkeiten: Das Finden der Antworten auf die Fragen: „Was kann ich wirklich?“ und „Was will ich eigentlich machen?“

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Meine sozialen Netzwerke, sprich Beziehungen. Besonders während meines Zweitstudiums konnte ich da ordentlich zulegen. Zwar war auch zu diesem Zeitpunkt der größte Teil meiner Bekannten noch mit dem eigenen Studium beschäftigt, die anderen sorgten jedoch dafür, dass ich auf Stellenausschreibungen – egal ob für Neben- oder richtige Jobs – aufmerksam wurde. Ich wurde gezielt auf Stellen hingewiesen: „Das wär doch was für dich, oder?“

Geholfen hat mir außerdem mein „roter Faden“ im Lebenslauf: Zwar habe ich nie ein klassisches Praktikum gemacht. Stattdessen meldete ich ein zweigleisiges Gewerbe (mit den Bereichen Organisation von Sportveranstaltungen sowie Vertrieb von Nischenprodukten) an und arbeitete in diesem Rahmen mit verschiedenen Sponsoren und Wirtschaftspartnern zusammen. Ich bekleidete bis zu fünf Ehrenämter im Vereins- und Verbandrahmen. Ich schnupperte als studentischer Mitarbeiter in verschiedene universitäre Bereiche. Und bei allem knüpfte ich Kontakte.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Die Fähigkeit, ein Problem ganzheitlich zu erfassen und zu reflektieren. Perspektiven zu verschränken. Sich immer wieder zu motivieren. Verschiedene Lösungswege zu erkennen und zu bewerten. Sich neue Inhalte selbstständig und in kurzer Zeit aneignen können. Benötigte Informationen zu recherchieren und in einem Text – mit einem der jeweiligen Zielgruppe angepassten Stil – aufzubereiten. Präsentationserfahrung und Kommunikations- sowie Teamfähigkeit. Eigentlich generell gut ausgeprägte soziale Fertigkeiten – vor allem, wenn man an Sportwissenschaftler denkt. Geisteswissenschaftler sollten „Soft Skill-Maschinen“ sein.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

In der Regel sind die im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zu finden, es fehlt somit also an „Hard Skills“. Zudem haben die Absolventen während des Studiums erkannt, dass sie nicht über das absolute Wissen verfügen und dies auch nie erwerben werden. Was aus philosophischer Sicht vielleicht wertvoll erscheinen mag, führt dann meist dazu, dass das eigene Licht zu sehr unter den Scheffel gestellt wird: Man weiß scheinbar nicht einmal, was man selbst kann.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?

- Kontakte knüpfen, Beziehungen aufbauen, Netzwerke nutzen.
- Recherchieren, welchen Weg Absolventen der eigenen Fachrichtung gegangen sind.
- Passende Zusatzqualifikationen im Hard Skill-Bereich erwerben (z.B. MS Office, Grafiksoftware, Webseitenadministration etc.).

8.4.3 Ohne Umwege zum Job

Yvonne Heim

Magisterstudium der Pädagogik, Psychologie und Soziologie. Auslandsstudium in Schottland und mehrere Praktika. Nach dem Studium zunächst Zwischenstation an der Uni als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Seit neun Jahren als Projektleiterin beim ehemaligen Praktikumsbetrieb beschäftigt. Das Praktikum und die darauffolgende Weiterbeschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft bereiteten den Weg zu einer vielseitigen Beschäftigung, in der jeden Tag neue Herausforderungen warten.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?

Genau zu wissen, wo die eigenen Stärken liegen, was man machen möchte, und dann die entsprechende Arbeit zu finden, in der man mit Leidenschaft und Spaß, aber auch hohem Engagement die Herausforderungen der Arbeitswelt mit mind. 40h in der Woche anpackt.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Der frühzeitige Blick in die Wirtschaft während des Studiums. Ich habe bereits als Praktikantin und als wissenschaftliche Hilfskraft bei der ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH während des Studiums gearbeitet sowie meine Masterarbeit im Rahmen eines BMBF-Projektes geschrieben. Das hat mir die Chance auf einen Job eröffnet.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Vor allem die sozialen Kompetenzen, wie Kommunikations- und Teamfähigkeit, das „Über-den-Tellerrand-Schauen“, Kreativität und Motivation.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Fehlende bzw. ungenügende Praxiserfahrungen und z.T. unrealistische Vorstellungen von der Arbeitswelt.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?

So früh wie möglich während des Studiums in die Praxis gehen. Seminare und Vorlesungen sind das eine, das „wirkliche Leben“ ist das andere.

8.4.4 Einstieg durch Praxis

Markus Haubold

Bachelorstudium der Medienkommunikation. Kein Praktikum, dafür vorher eine kaufmännische Ausbildung absolviert und neben dem Studium gejobbt. Nach der Ausbildung bereits Erfahrung im Bereich Marketing gesammelt, um diese durch das Studium zu vertiefen. Der Berufseinstieg gelang durch die bereits vorhandene Arbeitserfahrung.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?

Da ich gern in der Region Chemnitz eine ansprechende Anstellung finden wollte, war es nicht ganz einfach, ein attraktives Unternehmen mit freien Stellen zu finden. Zudem sollten Arbeitszeiten, Betriebsklima, Gehalt und Entwicklungsmöglichkeiten stimmen. Als Angestellter mit Personalverantwortung weiß ich mittlerweile: Es ist nicht nur anspruchsvoll, eine Anstellung zu finden. Für Unternehmen ist es auch schwierig, qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Neben meiner Qualifikation: Beharrlichkeit. Immer wieder nach offenen Stellen Ausschau halten, im Schreiben von Bewerbungen und dem Führen von Bewerbungsgesprächen Erfahrungen sammeln, Tests mitmachen. Man kann sich zu Beginn ruhig auf einige uninteressante Stellen bewerben, um im Bewerbungsgespräch locker zu werden. Insgesamt haben mir meine dem Studium vorangegangene kaufmännische Ausbildung und studentische Nebenjobs wesentlich geholfen, den Berufseinstieg ohne Praktika zu schaffen.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Das zu sagen, fällt mir schwer. Ich glaube nicht, dass es Stärken gibt, die andere Studienrichtungen nicht aufweisen. Gehe ich von meinem interdisziplinär geprägten Studiengang aus, so ist es die Vielschichtigkeit der Lehrinhalte, die den Studierenden ein breites Einsatzspektrum im Berufsleben erschließt.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Vielen Absolventen fehlt der Blick für die praktischen Anforderungen und Probleme in den Unternehmen. Die Universität vermittelt theoretisches Wissen – ich sage mal: in idealer Form. Im Berufsalltag kommt dieses Wissen in den Praxistest. Da muss es abgerufen und angewandt werden. Allzu umfangreiche theoretische Betrachtungen sind tabu. Es herrscht Zeitdruck, der zum effizienten Lösen von Aufgaben treibt. Das fällt vielen Studenten schwer.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?

Ich empfehle, möglichst frühzeitig den Kontakt zu Praxispartnern zu knüpfen. Eine dem Studium vorangehende Berufsausbildung erleichtert den Einstieg in den Job wesentlich. Natürlich sollten Ausbildungs- und Studieninhalte aufeinander abgestimmt sein bzw. aufeinander aufbauen. Auch Praktika während des Studiums sind eine gute Vorbereitung auf den erfolgreichen Einstieg ins Arbeitsleben. Insbesondere mittelständische Unternehmen mögen es, zukünftige Mitarbeiter schon während des Studiums über Praktika kennenzulernen, während der Abschlussarbeit zu begleiten und letztendlich fest einzustellen.

Bei Studiengängen mit verschiedenen Vertiefungsrichtungen sollte man zügig überlegen, in welche Richtung man sich entwickeln möchte. Nur so kann man die Zeit an der Uni ideal zur Vorbereitung auf den Job nutzen.

8.4.5 Von der Lehre in die Wirtschaft

Dr. Sylvia-Michele Sternkopf

Lehramtsstudium und Magisterstudium der Anglistik, Amerikanistik und Germanistik. Auslandsaufenthalt in London, der die Liebe zur englischen Sprache weiter verstärkt hat. Nach dem Studium tätig als Dozentin für Englisch, Interkulturelle Kommunikation etc. und Promotion im Bereich Anglistik und Marketing. Seit 2000 erfolgreich als Geschäftsführerin ihres eigenen Unternehmens im Bereich Marketing und Sprache.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?
Die Angst davor, in der Wirtschaft Fuß zu fassen.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?
Mein Ideenreichtum und viele unkonventionelle Herangehensweisen.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?
Eine umfassende Allgemeinbildung und meist ein gutes Einfühlungsvermögen in verschiedenste Themen.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?
Wenig Bezug zur Wirtschaft – dem kann durch Praktika abgeholfen werden; weiterhin praktische Kenntnisse wie z.B. der Umgang mit Excel-Tabellen etc.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?
Viele Praktika absolvieren, schon früh damit anfangen, den Bezug zur Wirtschaft suchen und in viele Bereiche reinschnuppern.

8.4.6 Zielsetzung Personalwesen

Cornelia Klinkert

Diplomstudium der Soziologie mit Nebenfach Psychologie. Während des Studiums zahlreiche Praktika u.a. in Neuseeland. Das erste Praktikum im ersten Semester vermittelte zwar interessante Einblicke, hat aber fachlich nicht hundertprozentig begeistert; das zweite war ein Volltreffer: Von da an war die Zielrichtung Personalwesen festgelegt. Die darauffolgenden Praktika haben die Erfahrungen in dieser Branche vertieft und weiter ausgebaut. Neben dem Studium Zusatzqualifikationen durch den Besuch von Vorlesungen der Wirtschaftswissenschaften und Workshops während der diversen Praktika erworben. Die Diplomarbeit zum Thema Personalrekrutierung bei einem großem Automobilunternehmen geschrieben und den Kontakt zu bereits bekannten Vertretern aus der Wirtschaft gehalten. Nach dem Studium gelang der direkte Einstieg als Personalreferentin bei der Bauerfeind AG, einem mittelständischen Familienunternehmen in der Region, mit der Einstiegskarte „Praxiserfahrung“.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?

Da mein Übergang zwischen dem Ende des Studiums und dem Berufseinstieg fließend war, kann ich mich nicht an wirkliche Schwierigkeiten erinnern. Ich habe zeitig begonnen, mich zu bewerben. Natürlich war auch die eine oder andere Absage dabei.

Als es gegen Ende des Studiums ging, haben sich für mich auch zwei Möglichkeiten für eine Dissertation ergeben. Ich glaube dahingehend ist es wichtig, ehrlich zu sich selbst zu sein und ernsthaft zu überlegen, ob dieser Weg eine Option für den „Berufseinstieg“ darstellt. Ich habe diese Optionen noch vor meiner Zusage bei Bauerfeind abgelehnt, da ich meinen Weg nicht in der Wissenschaft gesehen habe.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Ich habe zeitig begonnen, mich zu bewerben. Dabei habe ich intensiv in vielen Online-Börsen recherchiert. Einen guten Hinweis bekam ich außerdem von einer Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit.

In der Zeitschrift „Der Arbeitsmarkt“ erscheinen jede Woche ca. 400 neue Stellenangebote für Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftler. Das Abonnement dieser Zeitschrift wird teilweise auch von der Agentur für Arbeit unterstützt.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Ich glaube, die größte Stärke der Geistes- und Sozialwissenschaftler liegt in der Interdisziplinarität, die im Rahmen des Studiums vermittelt wird.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Obwohl die Bedeutung von Praktika während des Studiums gestiegen ist, haben viele Studenten zu wenig Praxiserfahrung. Dabei geht es nicht darum, zahlreiche lange Praktika zu absolvieren. Auch mehrere kürzere Praktika können eine wertvolle Orientierung für die eigene berufliche Zukunft sein.

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?

Vor allem aus der Personalersicht kann ich nur empfehlen, sich zeitig genug zu bewerben. Man kann sich auch bewerben, wenn man noch in der Diplomarbeit „steckt“ und noch kein Abschlusszeugnis vorlegen kann. In erster Linie geht es um eine gute Bewerbung, in der Sie deutlich machen, warum Sie gerade diesen Job bei dieser Firma möchten. Weiterhin empfehle ich den Besuch von Firmenkontaktmessen. Dies ist eine sehr gute Variante, um locker mit Personalverantwortlichen ins Gespräch zu kommen. Auch eine gute Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs ist unabdingbar.

8.4.7 Einstieg über Kontakte

Anja Herrmann

Absolventin des Studiengangs Medienkommunikation an der TU Chemnitz und jetzt Studileiterin eines Ballungsraum-TV-Senders. Während des Studiums diverse Praktika im Bereich Journalismus. Auslandssemester in den USA. Neben dem Studium freie Mitarbeiterin in Lokalredaktionen im Bereich Radio und

Presse. Der Einstieg ins Berufsleben gelang durch die vielfältige und langjährige Praxiserfahrung und durch die bereits vorhandenen Kontakte.

Was war bei Ihrem Jobeinstieg das Schwierigste?

Die praktischen Erfahrungen, die ich im Studium nicht sammeln konnte, nachzuholen.

Was hat Ihnen am meisten geholfen, einen Job zu finden?

Die Kontakte zur Medienlandschaft, die ich gleichzeitig zum Studium aufgebaut und gepflegt habe.

Was sind die größten Stärken der Geisteswissenschaftler?

Die Souveränität im Umgang mit Sprache, Kreativität, Ausdruckskraft, Umgang mit Quellen und Interpretationsvermögen. Supernützlich sind auch souveräne Selbstorganisation und Zeitmanagement.

Was sind die größten Schwächen der Absolventen?

Oftmals zu wenig Praxisbezug, geringe Selbstmotivation und zu wenig ‚Bissigkeit‘ (Das sehe ich auch oft an Praktikanten, die wir im Unternehmen ausbilden.).

Was empfehlen Sie Studierenden und Absolventen für den Jobeinstieg?

Man sollte sich während des Studiums viel „Vitamin B“ beschaffen, das heißt über Praktika Kontakte knüpfen und den direkten Draht zu Entscheidern herstellen. Zum Beispiel über Belegarbeiten, Interviews, etc. Branchenwissen ist sehr wichtig. Außerdem sollte man sich entsprechend eigener Neigungen spezialisieren und sich generell im „Story Telling“ üben. Wichtig: Auch nach dem Studium hat niemand ausgelernt!

8.5 Informationsmöglichkeiten

Unsere Tipps erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir freuen uns über jede zusätzliche Ergänzung und jeden Hinweis, den wir den Studierenden und Absolventen noch geben können.

8.5.1 Ansprechpartner

Neben dem Career Service der Technischen Universität Chemnitz gibt es weitere Career Service-Einrichtungen an sächsischen Hochschulen. Eine Übersicht findet ihr unter folgender Adresse: www.career-services.sachsen.de. Daneben gibt es eine Reihe lokaler Ansprechpartner, bei denen ihr euch weitere Informationen einholen könnt.

[Graduiertenförderung der TU Chemnitz](#)

Informationen zur Promotion und zu den Stipendien des Landes Sachsen.

[Kompetenzschule](#)

Orientierungs-, Qualifikations- und Weiterbildungsangebote für Promovierende an der Technischen Universität Chemnitz.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Forschungsakademie der TU Chemnitz

Verschiedene Workshops und Möglichkeiten zur Präsentation von Forschungsvorhaben.

Hochschulteam der Arbeitsagentur

Überblick zur Lage für geisteswissenschaftliche Akademiker aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit.

TUCed

Angebot von kostenpflichtigen, berufsbegleitenden Masterstudiengänge und MBAs.

Internationales Universitätszentrum

Informationen zu Auslandsaufenthalten und Praktika im Ausland sowie Förderungsmöglichkeiten.

SAXEED

Beratung zur Existenzgründung, Workshops, und Fallstudien zu Schlüsselkompetenzen zukünftiger Existenzgründer sowie eine kostenfreie Begleitung vom ersten bis zum letzten Schritt der eigenen Selbstständigkeit inklusive Fördermittelberatung.

Professur für Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik

Soft Skill-Workshops (z.B. Führungskompetenz und Gesprächsführung).

Wirtschafts- und Industriekontakte Chemnitz

Firmenkontaktmesse in Chemnitz.

Sächsische Industrie- und Technologiemesse

Firmenkontaktmesse für die Industrie- und Technologiebranche.

Chemnitz Contact

Studentisches Firmenkontaktforum an der Technischen Universität Chemnitz.

Industrieverein Sachsen 1828 e.V.

Sächsische Unternehmensnetzwerk mit über 100 Unternehmen.

CWE

Die Chemnitzer Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft mbH.

8.5.2 Literaturtipps

Hier ein paar Bücher, die als hilfreich für den Einstieg empfunden wurden.

Bolles, R. N. (2009) *Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger*. 9. Auflage. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag. Ein wirklich gutes Buch, das einen über die eigenen Fähigkeiten und Defizite aufklärt und einen dabei begleitet, wie man sich und seine beruflichen Ziele besser definieren kann. Darüber hinaus liefert es Tipps zur besten Bewerbungsstrategie, zu Vorstellungsgesprächen und allem, was mit der Jobsuche zu tun hat.

Putzker, C. (2005) *Auf dem Weg zum ersten Job*. Aachen: Shaker Verlag. Ein Buch speziell für Absolventen geisteswissenschaftlicher und sozial-wissenschaftlicher Fachrichtungen. Eigentlich schon ganz gut; es gibt Informationen zum Selbstmarketing, den Bewerbungsunterlagen, Assessment Center und auch rechtlichen Aspekten des Arbeitsverhältnisses. Leider ist das Thema Berufsfelder zu kurz behandelt. Die Frage: „Welche Berufsfelder können Sie sich vorstellen“ ist gerade bei Geisteswissenschaftlern nicht ausreichend, wenn man nicht weiß, wohin die Reise gehen soll. Trotzdem lesenswert!

Menden, S. (2011) *Das Insider-Dossier: Bewerbung bei Unternehmensberatungen*. 7. Auflage. Köln: squeaker.net.

Neben einer allgemeinen Vorstellung der Branche geht es flott zur Sache. Der Autor stellt die Tools vieler großer Unternehmensberatungen vor, mit denen Unternehmen analysiert werden. Anschließend gibt es *Beispiel-Cases*, an denen Unternehmensberatungen ihre Bewerber gern prüfen. Im Anschluss werden *Brain-Teaser*, Erfahrungsberichte sowie die wichtigsten Consulting-Firmen vorgestellt. Wenn man sich nicht sicher ist, ob die Beratung eine Branche ist, in der man arbeiten möchte, sollte man das Buch lesen, bevor man ein Praktikum absolviert. Die Fixiertheit auf die etwas verkürzten *Business-Cases* ist zwar zweifelhaft, trotzdem vermittelt das Buch, mit welchen Fragestellungen sich Unternehmensberatungen beschäftigen und welche Tools man für ihre Lösung nutzen kann. Nicht im Buch enthalten sind Faktoren wie interne Machtkämpfe, Reibereien zwischen Abteilungen, Liebesdramen und die langsame Trockenlegung von Soziotopen, die für die Lösung einiger Beraterprobleme wesentlich wichtiger sind als die bloßen Zahlen.

Daniel, M. (2007) „Sie haben also überhaupt keine Ahnung!“. Norderstedt: Books on Demand GmbH.

Marc Daniel erklärt in seinem Buch worauf man in verschiedenen Lebenssituation achten muss, um beim Berufseinstieg erfolgreich zu sein. Er gibt Informationen zum Bewerbungsverfahren, stellt vielfältigste Wege des Einstiegs in die Berufswelt vor und skizziert Branchen, in denen Geisteswissenschaftler tätig werden können. All diese Informationen sind auf knapp 100 Seiten zu finden – deshalb sollte man dieses Buch aufgrund seines übersichtlichen Informationsgehalts als guten Ausgangspunkt für weitere Recherchen betrachten.

Kellner, H. (2002) *Das Wissen der Karriereprofis*. Frankfurt a.M.: Eichborn.

8 | Exkurs: Vielfalt bringt Erfolg

Ein Buch für alle, die auch mal mit den Ellenbogen arbeiten. Wer Machiavelli mag, wird sich bei Hedwig Kellners schmerzfreier Analyse der Machtverhältnisse und wie man sie nutzt mehr als wohlfühlen. Das Buch reißt in Kapitel 1 auch an, wie man seinen Traumjob findet und ihn bekommt, umfasst aber in den restlichen Kapiteln den Weg bis zur Spitze als Führungskraft. Wer langfristig plant und Aufwand in seine Karriere investiert, der sich erst in Jahren bezahlt macht, wird hier viele Anregungen finden. Empfehlenswert ist es aber vor allem durch seine realistische Vermittlung der kuschelfreien Welt außerhalb der Universität.

Glaubitz, U. (2009) Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. 5. Auflage. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.

Dieses Buch zeigt auf, wie man mit kleinen Schritten das eigene Berufsziel findet. Die vorgestellten Übungen sind jederzeit zuhause machbar. Dadurch werden persönlichen Stärken und Schwächen offen gelegt. Im nächsten Schritt wird anhand von Beispielen aufgezeigt, wie man mit bestimmten Qualifikationen mögliche Berufsfelder findet. Weiterhin werden Tipps zur Bewerbung und zum Bewerbungsablauf gegeben.

Quellen

Bolles, R. N. (2009) Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Auflage, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Sachsen hat mit den drei Großstädten Chemnitz, Dresden und Leipzig attraktive Wirtschaftsstandorte. Gerade in der Region Chemnitz haben sich viele wirtschaftsstarke Unternehmen angesiedelt. Darüber hinaus ist Sachsen meine Heimat. Hier liegen meine familiären Wurzeln. Daher liegt es nahe, hier auch Zukunft mitzugestalten.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Unternehmen sollten den Studierenden durch frühzeitige Workshops und Praktika die Möglichkeit bieten, sich zu orientieren. So kann eine Bindung der Studierenden an die Unternehmen bzw. die Region erreicht werden. Es wäre wünschenswert, wenn die Unternehmen auf die Studierenden zugingen. Hierfür ist der Career Service die ideale Schnittstelle.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Studierende sollten ein Interesse für außercurriculare Angebote entwickeln und frühzeitig Praxiserfahrung sammeln.



Melanie Matthes

Studentin der
Wirtschaftswissenschaften

Ihr individueller Karrieretipp?

Neben einem Grundinteresse für die Wirtschaft empfehle ich Zielstrebigkeit und Eigeninitiative. Außerdem sollte das an der Universität erworbene Wissen anhand praktischer Problemfelder angewendet, getestet und kritisch hinterfragt werden.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Der Career Service ist die ideale Schnittstelle für Unternehmen und Studenten. Für Unternehmen bietet der Service die Vermittlung attraktiver engagierter Studenten mit der langfristigen Perspektive einer Einstellung ins Unternehmen. Studenten erhalten interessante praxisnahe Einblicke in regionale aber auch internationale Unternehmen. Die Vermittlung ist schnell, einfach und unkompliziert. Durch die Vielzahl der Workshops und Angebote werden die Studenten optimal darauf vorbereitet, in der Praxiswelt zu bestehen.

Zukunft in Sachsen

Berufseinstieg - Branchen - Perspektiven

TEIL B – Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Viele Studierende und Absolventen sind sich der Vielfalt ihrer Einstiegsmöglichkeiten in die Berufswelt nicht bewusst. Während bundesweit bekannte Konzerne eine Flut von Bewerbungen erhalten, sind regionale Arbeitgeber oft zu wenig bekannt.

Da wir als Career Service der Technischen Universität Chemnitz mit vielen Unternehmen der Region kooperieren, wissen wir, welche spannenden Aufgaben und abwechslungsreichen Tätigkeitsfelder die sächsischen Arbeitgeber bieten. Deshalb stellen wir in diesem Teil unseres Buches eine Reihe unterschiedlicher Branchen in Sachsen vor. Diese Übersicht ist nicht vollständig, sondern entspricht dem aktuellen Stand des Career Service nach zwei Jahren Arbeit.

Für jede der 15 Branchen wird die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und speziell für Sachsen dargestellt. Darüber hinaus haben wir Recherche- bzw. Literaturhinweise eingefügt, falls du dich näher mit einer Branche beschäftigen willst. Abschließend findest du für jede Branche eine Auswahl regionaler und überregionaler Unternehmen, gefolgt von der Auflistung wichtiger Fachmessen, auf denen du potentielle Arbeitgeber treffen kannst.

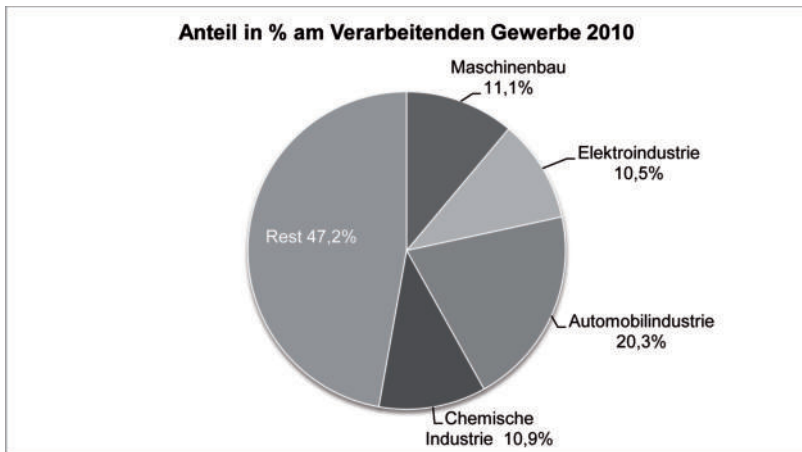
Wir arbeiten kontinuierlich daran, unser Unternehmensnetzwerk zu erweitern, um noch mehr Praktika und Jobangebote zu erhalten. Daher freuen wir uns über Tipps, Hinweise und Kooperationsanfragen regionaler und überregionaler Unternehmen.

1 Automobilindustrie

„In Deutschland wurde das Automobil – und zwar der Pkw, der Lkw und auch der Omnibus – erfunden. Und hier wird es mit Leidenschaft und Ingenieurskunst immer wieder neu erfunden, um Mobilität noch sicherer, effizienter, komfortabler sowie umwelt- und klimafreundlicher zu gestalten“ (VDA¹ 2011a) Im Jahr 2010 „produzierten deutsche Hersteller insgesamt über 12,7 Millionen Fahrzeuge. Damit trägt jeder sechste weltweit gebaute Kraftwagen ein deutsches Konzernlogo“ (VDA 2011b, S. 18).

Deutschland ist nach Japan, China und den USA die „viertgrößte Automobil produzierende Nation“ (BMWⁱ 2011). Mit rund 20 Prozent Anteil am Gesamtumsatz der deutschen Industrie ist die Automobilbranche Deutschlands wichtigster Industriezweig. Die Fahrzeugbauer und Teilezulieferer erwirtschafteten 2010 einen Jahresumsatz von rund 315 Milliarden Euro und beschäftigten 709.000 Mitarbeiter (vgl. BMWⁱ 2011; VDA 2011b; ZVEI 2011, S. 63).

Abbildung 14: Umsatz-Anteil der vier größten Industriezweige am Verarbeitenden Gewerbe 2010²



Quelle: eigene Darstellung, vgl. ZVEI 2011, S. 63

Die enorme Bedeutung der Automobilbranche wurde während der Wirtschaftskrise 2008/2009 deutlich, als die Bundesregierung dem krisenbedingten Absatzeinbruch auf dem lokalen Markt mit der Umweltprämie³ entgegenwirkte. Umsatzeinbußen und gedrosselte Produktion konnten dadurch zwar nicht

¹ Der Verband der Automobilindustrie e.V. vertritt die Interessen der deutschen Automobilindustrie auf nationaler und internationaler Ebene.

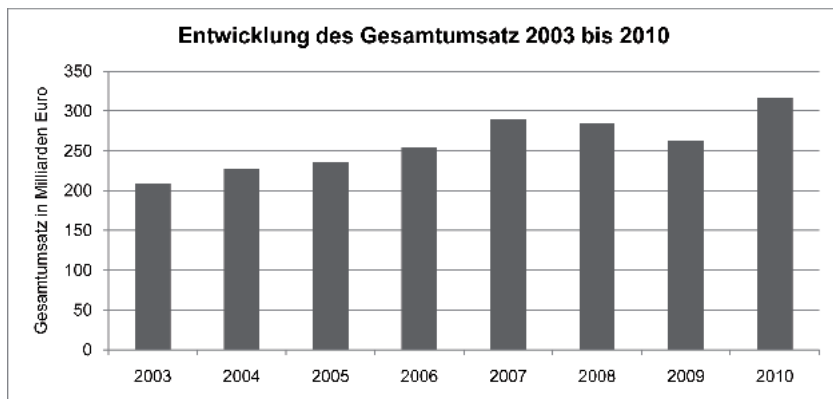
² Ohne Umsatzsteuer.

³ 2500€ für ein verschrottetes Altfahrzeug bei gleichzeitigem Kauf eines Neu- oder Jahreswagens.

1 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

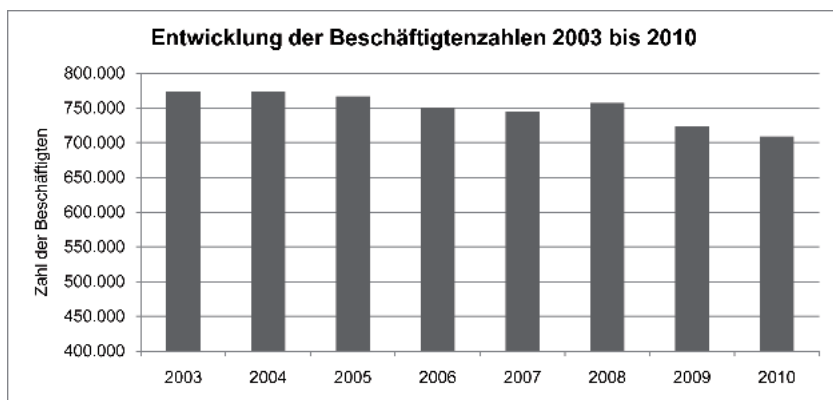
gänzlich vermieden werden, jedoch blieben die Auswirkungen auf Produktion und Beschäftigtenzahlen moderat. Neben diesen Faktoren sind auch die Forschungs- und Entwicklungsinvestitionen der deutschen Autobauer und Zulieferer mitverantwortlich für die rasche Erholung: „Aus der Krise der Jahre 2008/2009 ist die deutsche Automobilindustrie stärker als ihre Wettbewerber hervorgegangen, weil sie mit rund 20 Mrd. Euro pro Jahr massiv in Forschung und Entwicklung investiert und ihre Stammebelegschaften gehalten hat“ (Matthias Wissmann, Präsident des Verbandes der Automobilindustrie, zit. nach Doll 2011).

Abbildung 15: Gesamtumsatz der Automobilindustrie



Quellen: eigene Darstellung vgl. VDA 2004, S. 202-204; VDA 2005, S. 202-204; VDA 2006, S. 182-184; VDA 2007, S. 224-226; VDA 2008, S. 264-266; VDA 2009, S. 266-268; ZVEI 2011, S. 63

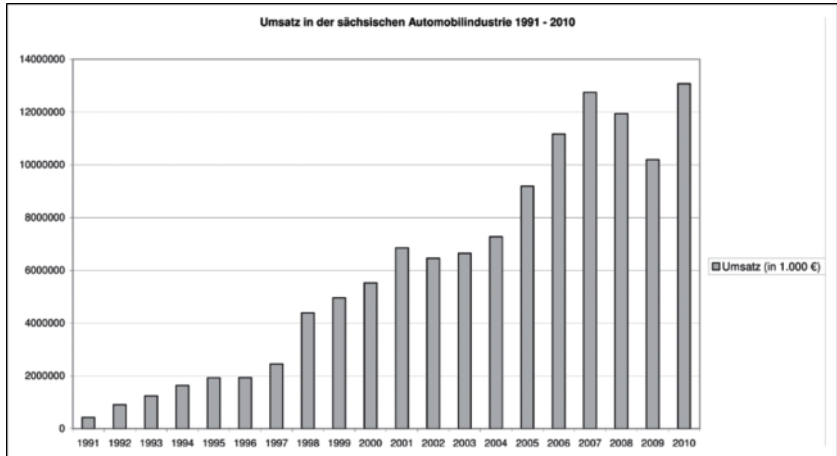
Abbildung 16: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Automobilindustrie



Quellen: eigene Darstellung vgl. VDA 2004, S. 202-204; VDA 2005, S. 202-204; VDA 2006, S. 182-184; VDA 2007, S. 224-226; VDA 2008, S. 264-266; VDA 2009, S. 266-268; ZVEI 2011, S. 63.

In Sachsen hat die Automobilproduktion eine langjährige Tradition. Seit 1900 werden hier motorisierte Fahrzeuge entwickelt und produziert: von Horch, Audi, DKW, Wanderer und Trabant in der Vergangenheit zu VW, Porsche, Neoplan und BMW in der Gegenwart. Nach dem Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft, verbunden mit Entlassungswellen und einem faktischen Neuanfang, entwickelte sich die sächsische Automobilindustrie in den vergangenen 20 Jahren rasant.

Abbildung 17: Umsatz in der sächsischen Automobilindustrie



Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2011. Daten wurden aufbereitet durch die Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH (2011)

Neben den großen Fahrzeugbauern bilden die die vielen Zuliefer- und Dienstleistungsbetriebe die breite Basis der sächsischen Automobilindustrie. Von den rund 70.000 Beschäftigten der Branche arbeiten ca. 60.000 in der überwiegend klein- und mittelständisch geprägten Zulieferindustrie (Wirtschaftsförderung Sachsen 2011a, S. 5f.). Schwerpunktregion des sächsischen Automotive-Bereichs ist der Raum Chemnitz-Zwickau mit ca. 300 Zulieferbetrieben und insgesamt 40.000 Mitarbeitern (Wirtschaftsförderung Sachsen 2011b).

Karrieremöglichkeiten

Die vielen deutschen Autobauer und Zulieferbetriebe bieten Beschäftigungsperspektiven für Absolventen diverser Studiengänge. In erster Linie werden Ingenieure gesucht, wobei neben Abschlüssen im Automotive Engineering, Automobilproduktion oder Kraftfahrzeugbau u. a. auch Mechatroniker, Elektro- und Wirtschaftsingenieure gefragt sind. Weitere wichtige Arbeitsfelder der Automotive-Branche sind Vertrieb und Softwareentwicklung (vgl. Staufenbiel 2011). In großen Unternehmen können zudem Geistes- und Sozialwissenschaftler unterkommen, zum Beispiel im Personalmanagement oder Marketing. Mit allein 10.000 Arbeitsplätzen in Sachsen ist der Bereich Forschung und Entwicklung

1 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

innerhalb der Automobilindustrie ein wichtiges Arbeitsfeld (vgl. Verbundinitiative Automobilzulieferer Sachsen 2011). Auf der Suche nach alternativen Antrieben und umweltfreundlichen Lösungen gelten Leichtbau und Elektromobilität als Schlüsseltechnologien (vgl. Wirtschaftsförderung Sachsen 2011a, S. 25).

Eine anschauliche Übersicht der Arbeitgeber in Sachsen bietet das Portal Invest in Saxony (http://www.invest-in-saxony.net/de/Grossbild/16501.html?referer=16502&template=html_pgfl_image_xxl). Hier gibt es zudem weitere Informationen zur Automotive-Branche in Sachsen.

Quellen

Doll, N. (2011) VW drängt sich an die Spitze,
URL: http://www.welt.de/print/die_welt/wirtschaft/article13573200/VW-draengt-sich-an-die-Spitze.html.de/print/die_welt/wirtschaft/article13573200/VW-draengt-sich-an-die-Spitze.html (31.08.2011).

Staufenbiel (2011) Automotive – Berufsfelder,
URL: <http://www.staufenbiel.de/branchen/automotive/berufsfelder.html> (06.09.2011).

Verband der Automobilindustrie (2011a) Der Verband für die Mobilität von morgen,
URL: http://www.vda.de/de/publikationen/publikationen_downloads/detail.php?id=663 (31.08.2011).

Verband der Automobilindustrie (2011b) Jahresbericht 2011,
URL: http://www.vda.de/de/publikationen/jahresberichte/ebook_2011/ (31.08.2011).

Verband der Automobilindustrie e.V. (2009) Jahresbericht 2009, Frankfurt am Main: Henrich Druck + Medien, URL: <http://www.vda.de/de/downloads/636/> (07.09.2011).

Verband der Automobilindustrie e.V. (2008) Auto Jahresbericht 2008, Frankfurt am Main: Henrich Druck + Medien, URL: <http://www.vda.de/de/downloads/489/> (07.09.2011).

Verband der Automobilindustrie e.V. (2007) Auto Jahresbericht 2007, Frankfurt am Main: Henrich Druck + Medien, URL: <http://www.vda.de/de/downloads/475/> (07.09.2011).

Verband der Automobilindustrie e.V. (2006) Auto Jahresbericht 2006, Frankfurt am Main: Henrich Druck + Medien, URL: <http://www.vda.de/de/downloads/476/> (07.09.2011).

Verband der Automobilindustrie e.V. (2005) Auto Jahresbericht 2005, Frankfurt am Main: Henrich Druck + Medien, URL: <http://www.vda.de/de/downloads/477/> (07.09.2011).

Verband der Automobilindustrie e.V. (2004) Auto Jahresbericht 2004, Frankfurt am Main: Henrich Druck + Medien, URL: <http://www.vda.de/de/downloads/478/> (07.09.2011).

Verbundinitiative Automobilzulieferer Sachsen (2011) Autoland Sachsen, URL: http://www.amz-sachsen.de/de/autoland_sachsen/ (06.09.2011).

Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH (2011a) Broschüre: Auto! – Automobilindustrie in Sachsen, URL: http://www.invest-in-saxony.net/set/157/AUTO_deutsch_web.pdf (05.09.2011)

Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH (2011b) Autoland Sachsen im Überblick, URL: http://www.invest-in-saxony.net/de/Hochtechnologie-Branchen/Automobilindustrie/Autoland_Sachsen_im_Ueberblick/16502.html (06.09.2011).

Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (2011) Vernetzt(e) Welten gestalten. Zukunft sichern. Jahresbericht 2010/2011, URL: http://www.zvei.de/fileadmin/user_upload/Startseite/ZVEI-Jahresbericht_verlinkt.pdf (07.09.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
AB Elektronik Sachsen GmbH	www.abelektronik.de
Autoliv Sicherheitstechnik GmbH	www.autoliv.de
BMW AG, Werk Leipzig	www.bmw-werk-leipzig.de
Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG	www.brose.com
BuS Elektronik GmbH & Co. KG	www.bus-elektronik.de
Car Trim Fahrzeugausstattungen Produktionsgesellschaft mbH	www.cartrim.de
FEP FAHRZEUGELEKTRIK PIRNA GMBH & Co. KG	www.fepz.de
FES GmbH - Auto-Entwicklungsring Sachsen GmbH Zwickau	www.fes-aes.de
HÖRMANN-RAWEMA GmbH Chemnitz	www.hoermann-rawema.de
Hydroforming Chemnitz GmbH & Co. KG	www.hde-solutions.com
IAV GmbH	www.iav.com

1 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
Karosseriewerke Dresden GmbH	www.kwd-dd.de
Kuka Werkzeugbau Schwarzenberg GmbH	www.kuka-systems.com/de
NEOPLAN Omnibus GmbH	www.neoplan-bus.com
OZF Oberflächenbeschichtungszentrum GmbH & Co. KG, OZF Coating GmbH & Co. KG	www.ozf.de
Porsche Leipzig GmbH	www.porsche-leipzig.com
TAKATA-PETRI (Sachsen) GmbH	www.takata.com
TD Deutsche Klimakompressor GmbH (TDDK)	www.toyota-industries.com/corporateinfo/overseas/tddk.html
Tower Automotive Presswerk Zwickau GmbH & Co. KG	www.towerinternational.com
Volkswagen Sachsen GmbH	www.volkswagen-sachsen.de
Volkswagen Sachsen GmbH, Motorenwerk Chemnitz	www.volkswagen-sachsen.de
WEIDMANN Plastics Technology (Deutschland) AG, Werk Treuen	www.weidmann-plastics.com
WEIGL Group AG in Sachsen	www.weigl-group.com
ZMDI AG	www.zmdi.com

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Adam Opel AG	www.opel.de
Audi AG	www.audi.de
Benteler International AG	www.benteler.de
BMW AG	www.bmw.de
Continental AG	www.conti.de
Daimler AG	www.daimler.com/dccom_de
Fiat Group Automobiles Germany AG	www.fiat.de
Ford-Werke GmbH	www.ford.de
MAN SE	www.man.de
Porsche AG	www.porsche.com/germany

Unternehmensname	Internetadresse
Robert Bosch GmbH	www.bosch.de
Schaeffler Gruppe	www.schaeffler-gruppe.de
Schmitz Cargobull AG	www.cargobull.com
ThyssenKrupp System Engineering GmbH	www.thyssenkrupp-systemengineering.com
Volkswagen AG	www.volkswagen.de
Wiesmann GmbH & Co.KG	www.wiesmann.com
ZF Friedrichshafen AG	www.zf.com

Messen (Auswahl)

- **AMI**
Fachmesse für Kraftfahrzeuge und Kraftfahrzeugzubehör
Messeort: Leipzig
- **AMITEC**
Fachmesse für Fahrzeugteile, Werkstatt und Service
Messeort: Leipzig
- **automechanika**
Internationale Leitmesse der Automobilwirtschaft
Messeort: Frankfurt am Main
- **Automobilmesse**
Internationale Automobilmesse
Messeort: Erfurt
- **auto mobil**
Internationale Automobilmesse
Messeort: Dresden
- **IAA Nutzfahrzeuge**
Internationale Automobil-Ausstellung Nutzfahrzeuge
Messeort: Hannover
- **IAA PKW**
Internationale Automobil Ausstellung für Personenkraftwagen
Messeort: Frankfurt am Main
- **Interauto**
Europäische Leitmesse für Automobilausstattung
Messeort: Sindelfingen

- **IZB**
Internationale Zuliefererbörse und Europas Leitmesse der Automobilzuliefererindustrie
Messeort: Wolfsburg
- **Z - Die Zuliefermesse**
Internationale Fachmesse für Teile, Komponenten, Module und Technologien
Messeort: Leipzig

Interview: Prof. Dr.-Ing. Manfred Bornmann

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Als Projektmanager der Verbundinitiative Automobilzulieferer Sachsen liegen mir natürlich die Unternehmen dieser Branche besonders am Herzen. Es heißt „Sieh, das Gute liegt so nah“. Das Gute, das sind die über 750 Betriebe der Automobilzulieferindustrie mit Ihren vielfältigen Berufschancen in den spannenden Themenfeldern wie Antrieb, Leichtbau, Elektronik oder der Fahrzeugsicherheit.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Der Schlüssel zum Erfolg liegt in mitarbeiterorientierter Unternehmensführung. Das heißt echte Mitbestimmung, Delegation von Verantwortung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unternehmerische Entscheidungen, die auch die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter nach Möglichkeit berücksichtigen.



**Prof. Dr.-Ing.
Manfred
Bornmann**

Projektmanager AMZ

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Um in bodenständigen Unternehmen als Berufseinsteiger zu punkten, ist es wichtig, selbst genügend Bodenhaftung aufzuweisen. Gefragt sind solides Wissen, praktische Erfahrungen und sächsische Pffiffigkeit.

Ihr individueller Karrieretipp?

Über Tätigkeiten als Werkstudent, Praktika und Abschlussarbeiten können direkte Verbindungen zu Unternehmen und ihren Entscheidern aufgebaut werden. Im Idealfall hinterlässt man einen „bleibenden“ Eindruck.

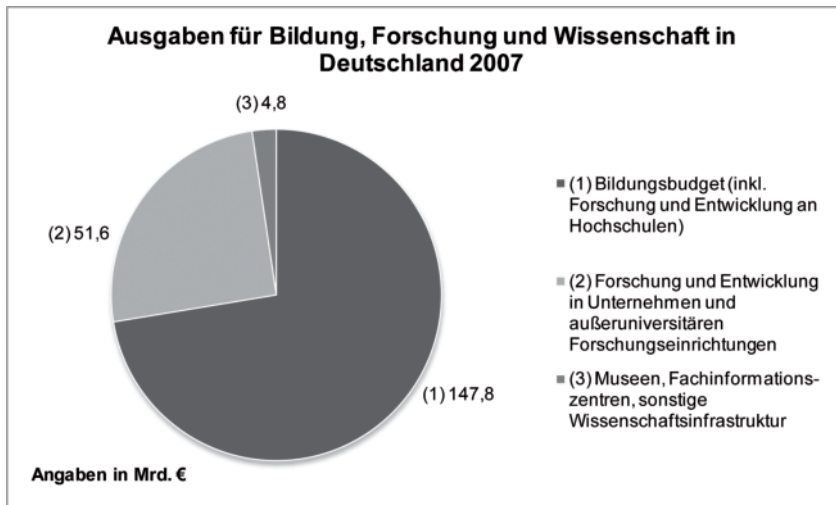
Ein Wort zur Arbeit des Career Service: Super.

2 Bildung

„Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung eines Landes wird erheblich durch die Ausgaben für den Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungsbereich geprägt“ (Statistisches Bundesamt 2010, S. 20). Dabei lässt sich an der Höhe des Bildungsbudgets „der Stellenwert ablesen, welcher der Bildung in der Gesellschaft beigemessen wird“ (Statistisches Bundesamt 2010, S. 20).

In Deutschland wurden 2007 von öffentlicher und privater Seite insgesamt 204,1 Milliarden Euro für Bildung, Forschung und Wissenschaft ausgegeben, was einen Anteil von 8,4 Prozent am damaligen Bruttoinlandsprodukt ausmachte (vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 14). Der größte Teil der Ausgaben (147,8 Milliarden Euro) kam dabei dem gesamten Bildungssektor zugute, weitere 51,6 Milliarden Euro wurden in Forschung und Entwicklung in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen investiert (vgl. Abbildung 1, 2).

Abbildung 18: Ausgaben für Bildung, Forschung und Wissenschaft in Deutschland 2007

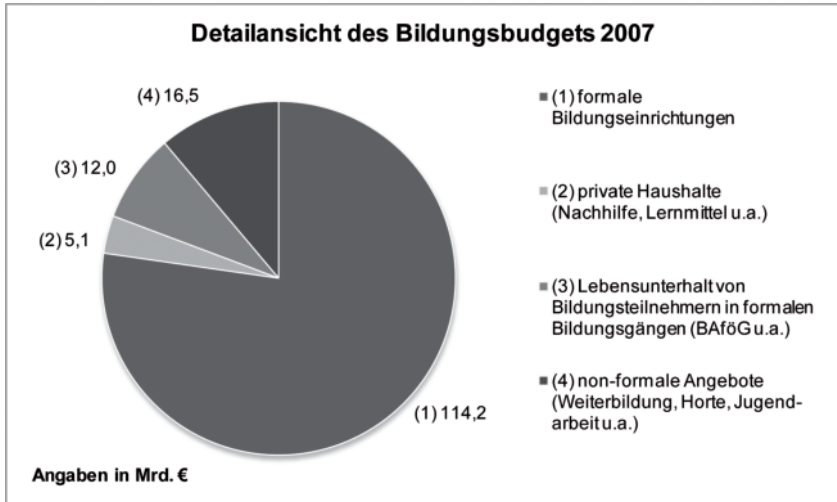


Quelle: eigene Darstellung, vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 14

Rund 80% des Bildungsbudgets wurden dabei durch die öffentliche Hand bereitgestellt, entsprechend stark wird der finanzielle Handlungsspielraum der Bildungspolitik von der Situation der öffentlichen Haushalte beeinflusst. Dabei ist vor allem das Bildungsangebot von Schulen und Hochschulen durch öffentliche Finanzierung geprägt. Private Haushalte, Unternehmen und Organisationen ohne Erwerbszweck sind traditionell stärker an der Finanzierung im Elementarbereich, der dualen Ausbildung und der Erwachsenenbildung beteiligt (vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 15).

2 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Abbildung 19: Detailansicht des Bildungsbudgets 2007



Quelle: eigene Darstellung, vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 14

Die Themenfelder „berufliche Weiterbildung“ und „lebenslanges Lernen“ stehen nach wie vor im Mittelpunkt der Bildungspolitik (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011, S. 72). Diese Bildungsbereiche bzw. Konzepte sollen dazu beitragen, den steigenden Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes, aber auch dem demografisch bedingten Mangel an qualifizierten Arbeitskräften erfolgreich zu begegnen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011, S. 72; Wuppertaler Kreis e.V. 2011, S. 9f.). In diesem Punkt zeigt sich die Funktion der Weiterbildung als Barometer für gesellschaftliche Veränderungen (vgl. Ambos et al 2010, S. 6).

Dabei entwickelt sich der Export beruflicher Aus- und Weiterbildung immer mehr zu einem Zukunftsmarkt: „Die technische und handwerkliche Berufsqualifikation hat in Deutschland eine lange Tradition und wird im Ausland hoch geschätzt“ (iMOVE 2010, S. 3). Vor allem Maßnahmen für technische Berufe und für die Managementebene werden im Ausland nachgefragt, auch Beratungsleistungen haben mittlerweile einen hohen Stellenwert. (vgl. iMOVE 2010, S. 10) Die Hauptkunden deutscher Anbieter von Aus- und Weiterbildung im Ausland können auf diese Weise deutsche Ausbildungsstandards gewährleisten und die Qualitätsanforderungen des internationalen Marktes erfüllen (vgl. iMOVE 2010, S. 4). Da der Einsatz deutscher Produkte im Ausland gut ausgebildete Fachkräfte vor Ort voraussetzt, ermöglicht der „Export von deutschen Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen [...] zudem einen Hebeleffekt für die deutsche Industrie“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011, S. 93).

In Deutschland wird von einer Mehrzahl der Mitglieder des Wuppertaler Kreises¹ hingegen eine steigende Bedeutung derjenigen Themen erwartet, „die die kommunikative Kompetenz der Fach und Führungskräfte verbessern. Dazu gehören neben interkulturellen Kompetenzen auch Beratungs- und Coachingkompetenzen. Die Weiterbildungseinrichtungen erwarten auch eine steigende Nachfrage nach Maßnahmen zur Steigerung der Führungskompetenz. Vor dem Hintergrund der demografischen Veränderung und dem absehbaren Fachkräftemangel treten auch Themen des Gesundheitsmanagements in den Vordergrund“ (Wuppertaler Kreis e.V. 2011, S. 8).

Karrieremöglichkeiten

Arbeitsmöglichkeiten für Absolventen pädagogischer Studiengänge sind zunächst vor allem in Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und allgemeinen Erwachsenenbildung, in Universitäten, Fachhochschulen und Berufsakademien zu finden. Da zu den Hauptaufgaben von Pädagogen neben Lehren auch Programmplanung, Beratung und Betreuung zu zählen sind (vgl. Kraft 2006, S. 27f.) bieten sich - entsprechende Erfahrungen vorausgesetzt - weitere Beschäftigungsmöglichkeiten in Jugendzentren und -heimen, Erziehungs- und Familienberatungsstellen, Redaktionen von pädagogischen Fachzeitschriften oder Schulbuchverlagen, Schulämtern, Ministerien und Forschungsinstituten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011).

Da vor allem Großunternehmen zur Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter auf E-Learning setzen, bietet dies nach wie vor ein spannendes und nachgefragtes Arbeitsfeld. Laut BITKOM werden dabei neben den klassischen Anwendungen des Web Based Trainings zunehmend Web-2.0-Tools wie Wikis, Weblogs, soziale Netzwerke, aber auch Podcasts oder Videocasts eingesetzt (vgl. BITKOM 2009). Auch der Trend des game-basierten Lernens hat in den letzten Jahren zugenommen (The New Media Consortium 2011, S. 5).

Bis 2020 werden über 300.000 von derzeit rund 800.000 aktiven Lehrern in den Ruhestand gehen (vgl. Deutscher Lehrerverband 2010). Trotz rückläufiger Schülerzahlen ergibt sich dadurch ein enormes Defizit in der Lehrversorgung an den deutschen staatlichen Schulen. Aufgrund dieses immer größer werdenden Mangels an Nachwuchslehrern werden in Zukunft vermehrt Bewerber für den öffentlichen Schuldienst akzeptiert, die zwar über einen Hochschulabschluss, allerdings nicht über ein Staatsexamen verfügen (vgl. FWU Institut 2011). Besonders betroffen sind dabei Kombinationen so genannter Mangel-

¹ „Der Wuppertaler Kreis e.V. - Bundesverband betriebliche Weiterbildung ist der Verband der führenden Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Mit ihren Weiterbildungsdienstleistungen erzielten die Institute 2010 gemeinsam einen Umsatz von über 1,3 Milliarden Euro. Mehr als 12.000 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fast 36.000 freie Trainer und Dozenten sind für die Weiterbildungseinrichtungen tätig. Im Jahr 2010 haben über 1,25 Millionen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Veranstaltungen der Institute des Wuppertaler Kreises teilgenommen.“ (Wuppertaler Kreis e.V. 2011, S. 2)

2 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

fächer², in denen nicht genügend Lehramtsanwärter mit Erstem und Zweitem Staatsexamen vorhanden sind“ (FWU Institut 2011). In Abhängigkeit von den gesetzlichen Regelungen des entsprechenden Bundeslandes können dann „auch Bewerber mit einem Diplom- oder Magistertitel oder mit einer Promotion Unterricht in Mangelfächern erteilen. Gegebenenfalls müssen sie sich hierfür zu einer einjährigen berufsbegleitenden Weiterqualifizierung verpflichten, in der Inhalte der Pädagogik, der Didaktik, der Methodik, des Schulrechts und der Schulorganisation erlernt werden“ (FWU Institut 2011).

Arbeitsmöglichkeiten finden sich auch bei den zahlreichen Bildungsträgern. Sie bieten ein breites Spektrum an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung an, „um als Bildungsdienstleister für Unternehmen bedarfsgerechte Angebote machen zu können. Daneben sind viele auch im Bereich der öffentlich geförderten Maßnahmen tätig.“ (Wuppertaler Kreis e.V. 2011, S. 4) Allein in Sachsen können Pädagogikabsolventen oder auch Quereinsteiger unter den mehr als 250 Einrichtungen ihren zukünftigen Arbeitgeber finden. Besondere Ballungszentren sind dabei die Räume Leipzig, Dresden, Chemnitz und Bautzen (Aus- und Weiterbildungsdatenbank für die neuen Bundesländer 2011).

Für die Mehrzahl der Karrieremöglichkeiten in der Bildungsbranche sind auf jeden Fall fundierte Fachkenntnisse ergänzender Bereiche notwendig. Pädagogisches Wissen allein reicht in der Regel nicht aus, da dieses zwar u.a. die Methoden der Wissensvermittlung beinhaltet, den Inhalt selbst aber nur in wenigen Fällen stellt.

Unternehmen und Organisationen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.	www.arbeitundleben.eu
ASG - Anerkannte Schulgesellschaft mbH	www.anerkannte-schulgesellschaft.de
ATB Arbeit, Technik und Bildung GmbH	www.atb-chemnitz.de
AWV Akademie für Wirtschaft & Verwaltung GmbH	www.ausbildung-und-studium.de
Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft e.V.	www.bsw-ggmbh.de
Bildungswerk des Landessportbundes Sachsen e.V.	www.bw-lsbs.de

² wie Mathematik, Informatik, naturwissenschaftliche Fächer, Latein, Elektrotechnik, Informationstechnik und wirtschaftspädagogische Fächer

Unternehmensname	Internetadresse
bildungszentrum energie GmbH	www.bze-online.de
BWC Bildungs-Werkstatt Chemnitz gGmbH	www.bildungs-werkstatt.de
Chemmedia AG	www.chemmedia.de
Christlich - Soziales Bildungswerk Sachsen e. V.	www.csb-miltitz.de
DPFA Akademiegruppe GmbH	www.dpfa-akademiegruppe.com
Eidam & Partner, Chemnitz	www.eidam-und-partner.de
F+U Sachsen gGmbH	www.fuu-sachsen.de
Handwerkskammer Chemnitz	www.hwk-chemnitz.de
inlingua	www.inlingua.de/sachsen.html
Ländliche Erwachsenenbildung im Freistaat Sachsen e.V.	www.leb-sachsen.de
meteor gmbh	www.meteorgmbh.de
SAEK Förderwerk für Rundfunk und neue Medien gGmbH	www.saek.de
Sächsische Bildungsagentur	www.sachsen-macht-schule.de/sba/
Sächsische Landesstiftung Natur und Umwelt	www.saechsische-landesstiftung.de
Sächsische Landeszentrale für politische Bildung	www.slpb.de
solaris Förderzentrum für Jugend & Umwelt gGmbH Sachsen	fzu.solaris-chemnitz.de
Verband Sächsischer Bildungsinstitute e.V.	www.vsbi.de
Volkswagen Bildungsinstitut	www.vw-bi.de
Weiterbildungsakademie Dresden	www.wad.de

Eine Übersicht über Veranstalter, Bildungsträger, Bildungseinrichtungen und Seminaranbieter für Sachsen findet ihr zudem hier: <http://www.lvv-bildung.de/sachsen-bildungstraeger-bildungseinrichtungen.html>

2 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmen und Organisationen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Berufsverband der Erziehungswissenschaftlerinnen und Erziehungswissenschaftler e.V.	www.bv-paed.de
DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	www.daa.de
DAA-Stiftung Bildung und Beruf	www.daa-stiftung.de
DEKRA Akademie GmbH	www.dekra-akademie.de
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung	www.die-bonn.de
FAA Bildungsgesellschaft mbH	www.faa.de
SRH Holding	www.srh.de
Stiftung Grone-Schule	www.grone.de
TÜV Rheinland AG	www.tuv.com/de

Messen (Auswahl)

- **Bildungsmesse Ulm**
Messe für Ausbildung, Studium, Bildung und Weiterbildung
Messeort: Ulm
- **Chance**
Fachmesse für Ausbildung, Weiterbildung, Existenzgründung, Beruf und Personal
Messeort: Halle
- **Didacta**
Europas größte Bildungsmesse
Messeort: Hannover
- **Fachmesse Personal und Weiterbildung**
Messe in Verbindung mit dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Personalführung
Messeort: Wiesbaden
- **KarriereStart**
Messe zu Beruf, Ausbildung, Studium, privater und beruflicher Weiterbildung sowie zu Existenzgründung
Messeort: Dresden

- **Kölnner Weiterbildungsmesse**
Ausbildung - Weiterbildung - Studium
Messeort: Köln
- **LEARNTEC**
Internationale Leitmesse und Kongress für professionelle Bildung,
Lernen und IT
Messestandort: Karlsruhe
- **Märkische Bildungsmesse**
Messe zu Schule, Ausbildung, Studium und Job, Weiterbildung,
Qualifizierung sowie Existenzgründung, Franchising und Karriere
Messeort: Potsdam
- **Marktplatz Bildung**
Die Berliner Bildungsmesse
Messeort: Berlin
- **ONLINE EDUCA BERLIN**
Internationale Konferenz für technologisch gestützte
Aus- und Weiterbildung
Messeort: Berlin
- **Perspektiven**
Messe für Bildung und Berufsorientierung
Messeort: Magdeburg
- **WORLDDIDAC Basel**
internationale Bildungsmesse
Messeort: Basel

Quellen

Ambos, Ingrid; Dollhausen, Karin; Enders, Kristina; Gnahn, Dieter; Strauch, Anne (2010) Strukturen und Entwicklungen in der Weiterbildung - Ergebnisse der DIETrendanalyse 2010, URL: <http://www.die-bonn.de/doks/ambos1002.pdf> (09.09.2011).

Aus- und Weiterbildungsdatenbank für die neuen Bundesländer (2011) Bildungsträger Sachsen, URL: <http://www.lvv-bildung.de/sachsen-bildungstraeger-bildungseinrichtungen.html> (09.09.2011).

Bundesagentur für Arbeit (2011) Berufenet: Pädagoge/Pädagogin, URL: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=58763> (09.09.2011).

2 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011) Berufsbildungsbericht, URL: www.bmbf.de/pub/bbb_2011.pdf (09.09.2011).

Bundesverband für Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM)(2009) E-Learning setzt sich durch, URL: http://www.bitkom.org/de/presse/62013_58057.aspx (09.09.2011).

Deutscher Lehrerverband (2007) Der Lehrerberuf muss für Männer wieder attraktiv werden, URL: <http://www.lehrerverband.de> (09.09.2011).

FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht (2011) Quer von der Seite?, URL: http://lehrer-werden.fwu.de/lw.php?seite=bb_32 (09.09.2011).

iMOVE beim Bundesinstitut für Berufsbildung (2010) TrendBarometer Exportbranche Aus- und Weiterbildung 2010, URL: http://www1.imove-germany.de/cps/rde/xbcr/imove_projekt_de/p_TrendBarometer_2010.pdf (09.09.2011).

Kraft, Susanne (2006) Aufgaben und Tätigkeiten von Weiterbildner/inne/n - Herausforderungen und Perspektiven einer weiteren Professionalisierung in der Weiterbildung, URL: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2006/kraft06_02.pdf (09.09.2011).

LVV Verlags- & Vertriebsgesellschaft für Bildung und Wirtschaft mbH (2011) Aus- und Weiterbildungsdatenbank für die neuen Bundesländer, Bildungsträger in Sachsen, URL: <http://www.lvv-bildung.de/sachsen-bildungstraeger-bildungseinrichtungen.html> (09.09.2011).

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010) Bildungsfinanzbericht 2010, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/BildungKulturFinanzen/Bildungsfinanzbericht1023206107004.property=file.pdf> (09.09.2011).

The New Media Consortium (2011) Horizon Report 2011, URL: http://www.mmkh.de/upload/dokumente/2011-Horizon-Report_German.pdf (09.09.2011).

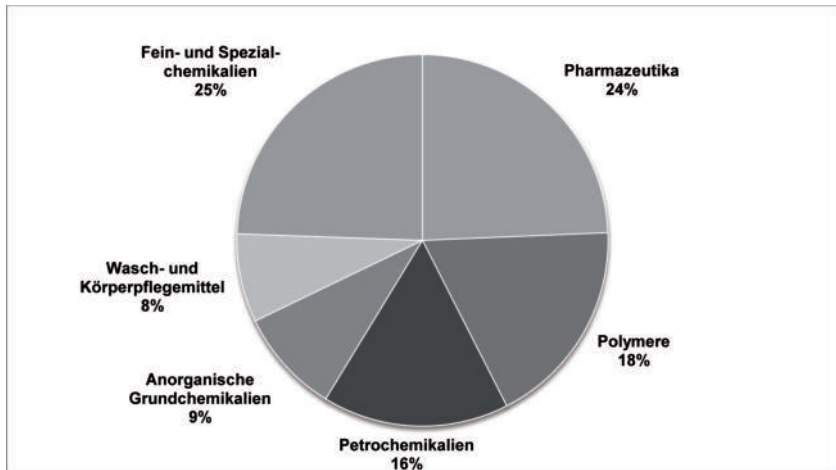
Wuppertaler Kreis e.V. (2011) Trends in der Weiterbildung, Verbandsumfrage 2011, URL: <http://www.wkr-ev.de/trends10/trends2011.pdf> (09.09.2011).

3 Chemie

„Die chemische Industrie ist eine Vorleistungsgüter produzierende Branche. Nur 15 Prozent der Produkte der chemischen Industrie kann der Verbraucher direkt kaufen [...]“ (BMWi 2011). Allerdings haben chemische Erzeugnisse „Einzug in alle Bereiche des täglichen Lebens gefunden und werden in 90% der alltäglich verwendeten Produkte eingesetzt“ (Wildemann 2009, S. 13).

Zur chemischen Industrie gehören neben der pharmazeutischen Industrie die Sparten Fein- und Spezialchemikalien, Polymere, Petrochemikalien, anorganische Grundchemikalien sowie Wasch- und Körperpflegemittel (vgl. VCI¹ 2010a, S. 2).

Abbildung 20: Prozentualer Anteil der Sparten am Gesamtumsatz der chemisch-pharmazeutischen Industrie (2009)



Quelle: eigene Darstellung, vgl. VCI 2010a, S. 2

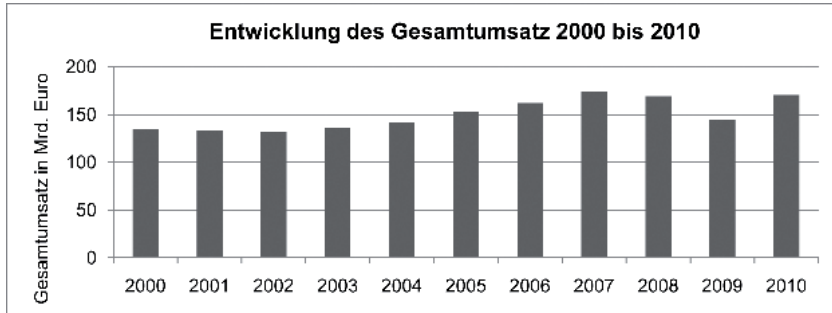
Als viertgrößte industrielle Branche in Deutschland² ist die Chemie-Industrie ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Auch international ist die deutsche chemisch-pharmazeutische Industrie als Exportweltmeister gut aufgestellt. Gemessen an den Umsatzzahlen ist sie Spitzenreiter in Europa und weltweit auf dem vierten Platz (vgl. VCI 2010a, S. 1ff.). Eine wichtige Grundlage dieser Erfolge ist die Innovationskraft der Branche – „Über 16 Prozent der Aufwendungen für Forschung und Entwicklung der Industrie kommen aus der chemischen Industrie“ (VCI 2010a, S. 1).

¹ Verband der Chemischen Industrie e. V.

² Top 5 Industriebranchen nach Umsätzen im Jahr 2009: 1. Kraftfahrzeugbau, 2. Maschinenbau, 3. Ernährung, 4. Chemie, 5. Elektrotechnik (vgl. VCI 2010a, S. 2)

3 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

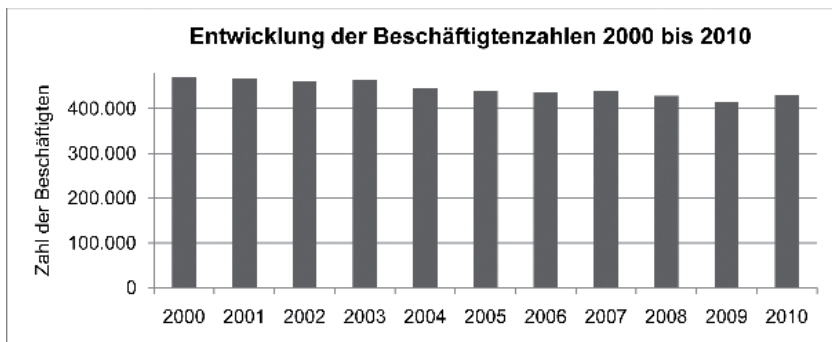
Abbildung 21: Gesamtumsatz der chemisch-pharmazeutischen Industrie³



Quelle: eigene Darstellung, vgl. VCI 2010b, S. 32

Im Jahr 2009 waren in Deutschland 416.000 Beschäftigte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie tätig. Der Gesamtumsatz betrug 145,2 Milliarden Euro. In der Wirtschaftskrise der Jahre 2008/09 zeigte sich die Branche im Vergleich zu anderen weniger anfällig. Zwar sanken die Umsatzzahlen und das Produktionsniveau, doch gab es gerade bei den Beschäftigten deutlich weniger Einschnitte als im gesamtdeutschen Vergleich. Ein weiteres Indiz für die Zuversicht der chemisch-pharmazeutischen Industrie ist die Tatsache, dass die Forschungsausgaben trotz Krise in den vergangenen Jahren weiter kontinuierlich gestiegen sind (vgl. VCI 2010a, S. 1ff; Vollmers 2010).

Abbildung 22: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der chemisch-pharmazeutischen Industrie



Quelle: eigene Darstellung, vgl. VCI 2010b, S. 50

³ Umsatz einschließlich Handels- und fachfremde Umsätze

Vergleichbar zum Bundestrend sind auch die Prognosen für die chemische Industrie in Sachsen für das Jahr 2011 positiv (vgl. VCI 2011, S. 3). Mit einem Anteil von sechs Prozent am Gesamtumsatz der sächsischen Industrie war die hiesige chemische Industrie im Jahr 2008 der sechstgrößte Industriezweig Sachsens (vgl. SMWA 2011). Im Bundesvergleich liegt Sachsen mit zwei Prozent Anteil am deutschen Gesamtumsatz auf dem zehnten Rang (vgl. VCI 2010b, S. 32 und 41).

	Bundesland	Umsatzanteil am deutschen Gesamtumsatz in Millionen Euro	Anteil am deutschen Gesamtumsatz in Prozent
1.	Nordrhein-Westfalen	41.393	28,5
2.	Rheinland-Pfalz	21.641	14,9
3.	Hessen	21.495	14,8
4.	Baden-Württemberg	16.703	11,5
5.	Bayern	12.781	8,8
6.	Niedersachsen	7.988	5,5
7.	Berlin	5.955	4,1
8.	Sachsen-Anhalt	5.664	3,9
9.	Schleswig-Holstein	4.212	2,9
10.	Sachsen	2.905	2,0
11.	Brandenburg	1.452	1,0
12.	Hamburg	1.162	0,8
13.	Thüringen	1.017	0,7
14.	Mecklenburg-Vorpommern	726	0,5
15.	Saarland	145	0,1
16.	Bremen	145	0,1
	Summe	145.239,8	100,0

Quelle: eigene Darstellung, vgl. VCI 2010b, S. 32 und 41

Karrieremöglichkeiten

Gute Einstiegschancen in die chemisch-pharmazeutische Industrie haben Chemiker, Biologen sowie Ärzte, Ingenieure und Betriebswirtschaftler (vgl. Vollmers 2010). Neben spannenden Aufgaben in Forschung und Entwicklung bietet die Chemiebranche sehr gute (Einstiegs-) Gehälter, die allerdings zunehmend nach Abschlüssen gestaffelt sind. Absolventen mit Promotion, Diplom oder Master können mit z. T. deutlich mehr Geld rechnen als Bachelor-Absolventen (vgl. Krieger 2010).

Hilfreiche Einstiegstipps für Chemiker bietet die Homepage der Gesellschaft deutscher Chemiker (GDCh). Neben einer Jobbörse findest du hier „die ausführliche Broschüre Informationen zum Berufseinstieg“ (www.gdch.de/ks/publikationen/gdch-berufseinstieg.pdf).

3 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Quellen

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011) Branchenfokus – Chemie und Pharmazie,
URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Wirtschaft/branchenfokus.did=196842.html?view=renderPrint> (23.08.2011).

Krieger, H.-P. (2010) Naturwissenschaftler: Gutes Geld,
URL: <http://www.staufenbiel.de/ratgeber-service/gehalt/einstiegsgehalt/naturwissenschaftler.html> (23.08.2011).

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2011) Industrie. Zahlen und Fakten, URL: http://www.smwa.sachsen.de/de/Wirtschaft/Industrie/Zahlen_und_Fakten/18096.html (23.08.2011).

Verband der Chemischen Industrie e. V. (2010a) Chemie Industrie. Branchenportrait der deutschen chemisch-pharmazeutischen Industrie 2010.
URL: <https://www.vci.de/Die-Branche/Strukturdaten-Statistiken/Seiten/Branchenportraet-deutsche-chemisch-pharmazeutische-Industrie.aspx#> (23.08.2011).

Verband der Chemischen Industrie e. V. (2010b) Chemiewirtschaft in Zahlen,
URL: https://www.vci.de/Downloads/Publikation/2010_10_18_CHIZ_2010.pdf (23.08.2011).

Verband der Chemischen Industrie e. V./Landesverband Nordost (2011) Chemiekonjunktur in den sechs ostdeutschen Bundesländern. Lagebericht für das I. Quartal 2011, URL: http://www.nordostchemie.de/fileadmin/user_upload/downloads/Rundschreiben/VCI/2011/2011-12/Lagebericht_1-2011.pdf (23.08.2011).

Vollmers, F. (2010) Pharma und Chemie: Immun gegen Wirtschaftskrise,
URL: <http://www.faz.net/s/RubB1763F30EEC64854802A79B116C9E00A/Doc~E6EE99FAA6DB148609B1772E98948E616~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (23.08.2011).

Wildemann, H. (2009) Die Zukunft des Chemiestandorts Deutschland. Eine empirische Studie. München: TWC Transfer Centrum.

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Air Liquide GmbH Region Ost	www.airliquide.com
AEROPHARM GmbH	www.aeropharm.de
APOGEPHA Arzneimittel GmbH	www.apogepha.de
AWD.pharma GmbH & Co. KG	www.awd-pharma.de
Bombastus-Werke AG	www.bombastus.de
Cetelon Nanotechnik GmbH	www.cetelon-nanotechnik.de
Eurofoam Deutschland GmbH Werk Sachsen,	www.eurofoam.de
fit GmbH	www.fit.de/fit-gmbh/
GlaxoSmithKline Biologicals	www.glaxosmithkline.de
GLOBALFOUNDRIES Inc.	www.globalfoundries.de
Herlac Coswig GmbH	www.herlac.com
Johnson Controls Inc.	www.johnsoncontrols.de/publish/de/de.html
KSG Leiterplatten GmbH	www.ksg.de
Linde-KCA-Dresden GmbH	www.linde-kca.de
LOSER Chemie GmbH	www.loserchemie.de
Meffert AG Werk	www.meffert.com
Optiplan GmbH	www.optiplan.eu
RIEMSER Arzneimittel AG	www.riemser.com
TUNAP Industrie Chemie GmbH & Co. Produktions KG	www.tunap-consumerproducts.de
Wacker Chemie AG	www.wacker.com
ZSCHIMMER & SCHWARZ MOHS-DORF GmbH & Co.KG	www.zsm.de
RIEMSER Arzneimittel AG	www.riemser.com
TUNAP Industrie Chemie GmbH & Co. Produktions KG	www.tunap-consumerproducts.de
Wacker Chemie AG	www.wacker.com
ZSCHIMMER & SCHWARZ MOHS-DORF GmbH & Co.KG	www.zsm.de

3 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
BASF SE	www.basf.com/group/corporate/de/
Bayer AG	www.bayer.de
Fresenius SE & Co. KGaA	www.fresenius.de
Henkel AG & Co. KGaA	www.henkel.de
Evonik Industries AG	http://corporate.evonik.com

Messen (Auswahl)

- **Achema Frankfurt**
Internationaler Ausstellungskongress für Chemische Technik, Umweltschutz und Biotechnologie
Messeort: Frankfurt/M.
- **analytica**
Internationale Leitmesse für Labortechnik, Analytik und Biotechnologie
Messeort: München
- **jobvector career day**
Das Recruiting Event für Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker
Messeort: Hannover
- **ScieCon NRW**
Firmenkontaktmesse der Biotechnologischen Studenteninitiative (btS) e.V.
Messeort: Bochum
- **Technopharm**
Internationale Fachmesse für Lifescience
Messeort: Nürnberg

4 Consulting

Consultingunternehmen bzw. Unternehmensberatungen bieten ihren Klienten „Rat und Mithilfe bei der Erarbeitung und Umsetzung von Problemlösungen in allen unternehmerischen, betriebswirtschaftlichen und technischen Funktionsbereichen.“ (BDU¹ 2007, S. 2). Dabei werden vier Beratungsfelder unterschieden:

- Strategieberatung
- Organisations- und Prozessberatung
- IT-Beratung
- Personalberatung (auch Human Resources-Beratung)

(vgl. BDU 2007, S. 2; BDU 2010a, S. 4)

Abbildung 23: Anteil der Beratungsfelder am Gesamtumsatz der Branche im Jahr 2009

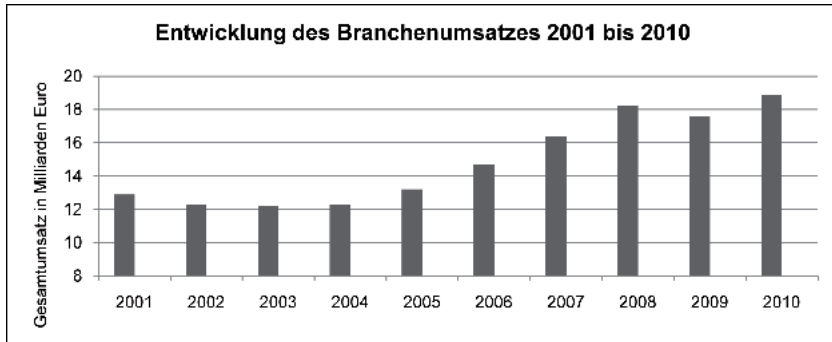


Quelle: eigene Darstellung, vgl. BDU 2010b

Nach Angaben des Bundesverbandes deutscher Unternehmensberater e.V. waren im Jahr 2010 in Deutschland insgesamt 117.000 Mitarbeiter in der Consultingbranche beschäftigt, darunter 87.000 Unternehmensberater in 13.850 Gesellschaften. Der Jahresumsatz betrug rund 19 Milliarden Euro (vgl. BDU 2010a, S. 3).

¹ Bundesverband Deutscher Unternehmensberater e.V.

Abbildung 24: Umsatzentwicklung der deutschen Consultingbranche



Quelle: eigene Darstellung, vgl. BDU 2010a, S. 3

In Sachsen gab es im Jahr 2008 mehr als 1.400 Public-Relations- und Unternehmensberatungen, mit über 4.000 Beschäftigten. Der Gesamtumsatz lag bei rund 300 Millionen Euro (vgl. Statistisches Landesamt 2011, S. 24).

Karrieremöglichkeiten

Der Beratungsmarkt ist in den vergangenen Jahrzehnten stetig gewachsen, eine Marktsättigung nicht absehbar (vgl. Gabler 2011). Deshalb werden in diesem Bereich ständig neue Mitarbeiter gesucht. Als Einstellungskriterien gelten insbesondere für Berufseinsteiger überdurchschnittliche Studienleistungen (vgl. Staufenbiel 2011). Abgesehen von MBA-Ausbildungen (Management Consulting) die an einigen Hochschulen angeboten werden, existiert keine direkte Ausbildung zum Unternehmensberater oder Consultant. Voraussetzung für den Berufseinstieg ist daher in der Regel ein wirtschaftswissenschaftliches Hochschulstudium. In den vergangenen Jahren sind allerdings zunehmend auch Quereinsteiger aus den Bereichen Geistes-, Natur- und Ingenieurwissenschaften, sowie Mediziner, Juristen oder Informatiker untergekommen, die betriebswirtschaftliche Kenntnisse vorweisen konnten. Gern gesehen sind MBA-Abschlüsse und erfolgreiche Promotionen (vgl. Staufenbiel 2011; BDU 2007, S. 2).

Quellen

Bundesverband deutscher Unternehmensberater e.V. (Hrsg.) (2007) Berufseinstieg,

URL: <http://www.bdu.de/berufseinstieg.html> (19.08.2011).

Bundesverband deutscher Unternehmensberater e.V. (Hrsg.) (2010a) Jahresbericht 2010, Bonn: BDU e.V., URL: http://www.bdu.de/downloads/BDU_Online/Publikationen/BDU_Jahresbericht_2010.pdf (19.08.2011).

Bundesverband deutscher Unternehmensberater e.V. (Hrsg.) (2010b) BDU Marktstudie "Facts & Figures zum Beratermarkt 2009/2010", URL: http://www.bdu.de/presse_451.html (19.08.2011).

Gabler (Hrsg.) Gabler Wirtschaftslexikon, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de> (19.08.2011).

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.) (2011) Statistischer Bericht. Dienstleistungen im Freistaat Sachsen 2008, Dresden: Statistisches Landesamt, URL: http://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-J/J_I_1_j08.pdf (19.08.2011).

Staufenbiel Institut GmbH (Hrsg.) (2011). Consulting. In sechs Schritten zum Job. Bewerben Step by Step, URL: <http://www.staufenbiel.de/branchen/consulting/bewerben/in-sechs-schritten-zum-job-bewerben-step-by-step.html> (19.08.2011).

Weiterführende Literatur

Hartenstein, M.; Billing, F.; Schawel, Ch.; Grein, M. (2008): Die Consultingpraxis: Fallstudien mit Lösungen für die Beratungsbranche. Wiesbaden: Gabler/GWV Fachverlage GmbH.

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Abendroth & Roßner - Consulting	www.ar-consultants.de
BIKM Schmeitzner Unternehmens- und Personalberatung	www.bikm-schmeitzner.de
Breitbach Consulting	www.breitbach.de
Buschmais GbR	www.buschmais.de
consulting haus chemnitz GmbH	www.consulting-haus.de
Dr. Schaller & Partner Unternehmensberatung GmbH	www.dr-schaller-ub.de
Dr. Starke Managementsysteme GmbH	www.drsm.de
DREBERIS GmbH	www.dreberis.com
Erfurth & Petschow Beratende Ingenieure GmbH	www.eplusp.com
EWERK IT GmbH	www.ewerk.com
FFF Hospitality Consult GmbH	www.fff-consult.com

4 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
Frank- Emmerich IT-Consulting	www.frank-emmrich.de
GBM-Gesellschaft für Unternehmens-Beratung und betrieblich angewandte Mathematik mbH	www.gbm-beratung.de
GHweb GbR	www.ghweb.de
HR Personal Consulting GmbH	www.hr-personal-consulting.com
IDT-Management GmbH	www.idt-management.de
IK Consult GmbH	www.ikconsult.de
Impuls Consultancy	www.impuls-consultancy.de
IQ Unternehmensberatung GmbH	www.beratungiq.de
J.Punkt	www.jpunkt.de
KEMPER & SCHLOMSKI GmbH Consulting mit Biss	www.kemper-schlomski.de
MCT-IT GmbH & Co. KG	www.it-consulting-leipzig.de
ORDAT Gesellschaft für Organisation und Datenverarbeitung mbH & Co. KG	www.ordat.com
planhochvier Marketingberatung	www.planhochvier.de
PMU CONSULTING Personal-, Management- und Unternehmensberatung	www.pmu-consulting.de
proconsult	www.proconsult.cc
Rau Management & Strategieberatung	www.beratung-rau.de
RMS Reichel.Consulting GmbH	www.rms-dresden.de
Suchantke + Partner Unternehmensberater	www.suchantke-partner.de
Terac IT- Consulting	www.terac.de
Weit Führung GmbH	www.weitfuehrung.de
XelaNed GmbH	www.xelaned.de

Unternehmen – Deutschland – International (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
A.T. Kearney GmbH	www.atkearney.de
Accenture GmbH	www.accenture.com/de-de
Arthur D. Little GmbH	www.adlittle.de
Bain & Company Germany, Inc.	www.bain.de
BearingPoint GmbH	www.bearingpoint.de
Booz & Company GmbH	www.booz.com/de/home
Boston Consulting Group	www.bcg.de
Capgemini Deutschland Holding GmbH	www.de.capgemini.com
Deloitte Consulting GmbH	www.deloitte.com/view/de_DE/de/index.htm
IBM Global Business Services	www.ibm.com/de/de/
McKinsey & Company, Inc.	www.mckinsey.de
PricewaterhouseCoopers AG	www.pwc.de
Roland Berger Strategy Consultants GmbH	www.rolandberger.com
Seven Principles AG	www.7p-group.com
Steria Mummert Consulting AG	www.steria-mummert.de
Volkswagen Consulting (Volkswagen AG)	www.volkswagen-consulting.de

Messen (Auswahl)

- **Absolventenkongress**
Messeort: Koelnmesse
- **Career Venture**
Messeort: Frankfurt
- **Consulting Days**
Recruiting-Event für angehende Berater
Ort: Köln
- **CRM-expo**
Messe rund um das angewandte Kundenbeziehungsmanagement
Messeort: Nürnberg

4 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

- **Digital Touch**
Kongressmesse für Technologien zur Digitalisierung von Kundenprozessen und -kontaktpunkten
Messeort: Frankfurt am Main
- **Personalmesse**
Fachmesse für Personalberatung, Recruiting, Potenzialanalyse und Weiterbildung
Messeort: München
- **Personal**
Fachmesse für Personalmanagement
Messeort: Stuttgart
- **Personal Hamburg**
Fachmesse für Personalmanagement
Messeort: Hamburg
- **Staufenbiel Consulting Days**
Messeort: Köln
- **Zukunft Personal**
Europas größte Fachmesse für Personalmanagement
Messeort: Köln

5 Elektrotechnik und Elektronik

„Elektro- und Informationstechniker entwickeln vieles, was unseren Alltag leichter macht. Neue Antriebe für Autos und Züge, Hochleistungs-Chips für Handys, Solarzellen zur Energiegewinnung, intelligente Roboter [...]“ (Studienberatung TU Chemnitz 2011). „Jede dritte Innovation im Verarbeitenden Gewerbe erhält ihren originären Anstoß aus der Elektroindustrie. Ein Fünftel aller Aufwendungen für Forschung und Entwicklung geht auf ihr Konto“ (BMW i 2011).

Aufgrund der Heterogenität der Branche ist eine einheitliche Definition kaum möglich. Grundsätzlich unterscheidet der ZVEI¹ in Produzenten von Investitionsgütern, Vorleistungsgütern und Gebrauchsgütern.

Abbildung 25: Elektroindustrie – Umsatz 2010 nach Fachbereichen



Quelle: eigene Darstellung, vgl. ZVEI 2011c, S. 3

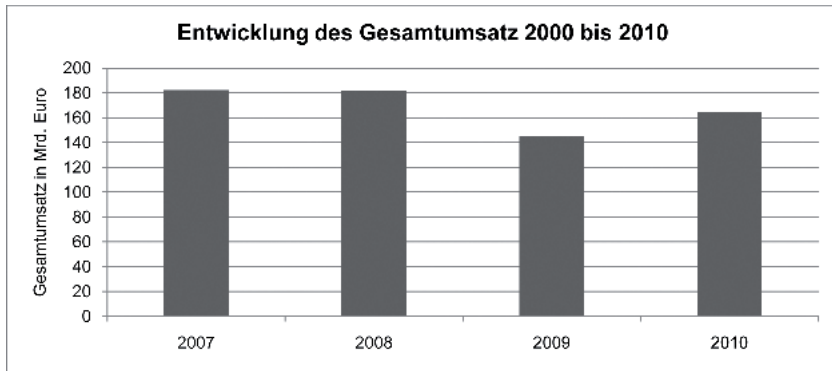
Mit dem Anteil von 75 Prozent Investitionsgütern² an der Gesamtproduktion der Branche wird der Fokus auf die Produktion hochtechnologischer Fabrikate deutlich. Während arbeitsintensive Produkte wie Heimelektronik (Gebrauchsgüter) oder Leiterplatten (Vorleistungsgüter) zunehmend in Asien hergestellt werden, haben sich deutsche Unternehmen auf forschungs- und kapitalintensive Produkte spezialisiert, die zumeist in eher kleinen Chargen oder als Einzelstücke auf den Markt kommen (vgl. Ehmer 2009, S. 4f.; ZVEI 2011a, S. 61).

¹ Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e. V. – Interessensvertretung der deutschen Elektrobranche

² Gewerbliche Gebrauchsgüter, bzw. Produkte, die von Unternehmen zur Herstellung von Konsumgütern benötigt werden (vgl. Gabler Wirtschaftslexikon 2011). Beispiele für die Elektrobranche: Schaltanlagen, Kommunikationstechnik, Elektrische Antriebe (vgl. ZVEI 2011, S. 63).

5 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

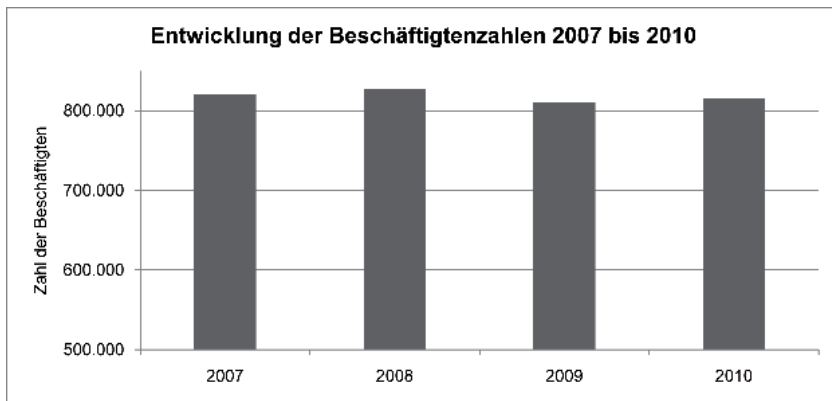
Abbildung 26: Gesamtumsatz der Elektroindustrie



Quelle: eigene Darstellung, vgl. ZVEI 2009, S. 61; ZVEI 2010, S. 57-59; ZVEI 2011a, S. 63

Gemessen am Umsatz war die Elektrobranche im Jahr 2010 mit 164,5 Milliarden Euro auf Platz vier der größten Industriezweige Deutschlands und nach dem Maschinenbau mit rund 816.000 Beschäftigten zweitgrößter industrieller Arbeitgeber (ZVEI 2011a, S. 63).

Abbildung 27: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen 2007 bis 2010



Quelle: eigene Darstellung, vgl. ZVEI 2009, S. 61; ZVEI 2010, S. 57-59; ZVEI 2011a, S. S.63

Mit einem Ingenieuranteil von rund 20 Prozent der Gesamtbeschäftigten gehört die Elektrobranche zu den wissensintensiven Wirtschaftszweigen. Das Ausbildungsniveau ist hier noch höher als zum Beispiel im Maschinen- oder Fahrzeugbau (vgl. Ehmer 2009, S. 20-21).

Exportorientiert und stark an andere Branchen gekoppelt, wurde die Elektroindustrie von der Wirtschaftskrise hart getroffen. Im Jahr 2009 sank der Umsatz um 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Dass die Beschäftigtenzahl nicht proportional zur Umsatzentwicklung verringert wurde (minus zwei Prozent im gleichen Zeitraum) kommt der Branche in den Nachkrisenjahren zu Gute. 2010 erholte sich die Elektroindustrie und für 2011 wird ein weiteres Wachstum prognostiziert. Der Gesamtumsatz soll auf über 175 Milliarden Euro steigen (vgl. BMWi 2011; ZVEI 2011a, S. 36).

In der sächsischen Elektrobranche sind nach ZVEI-Angaben 16.468 Beschäftigte tätig, die Mehrzahl in Klein- und mittelständischen Unternehmen (vgl. ZVEI 2011b, Abb. 11/15). Sachsens Aushängeschild, das Silicon Saxony, ist mit zahlreichen Unternehmen zwischen Dresden und Chemnitz Europas größter Mikroelektronik-Cluster. Neben wichtigen Impulsgebern der Halbleiterproduktion (Infineon Technologies AG, GLOBALFOUNDRIES Inc.) sind vor allem Unternehmen, die sich „den Innovationsfeldern Organische und Gedruckte Elektronik, Energieeffiziente Systeme oder Mobilfunk der nächsten Generation“ (Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH 2011) verschrieben haben, weltweit führend.

Karrieremöglichkeiten

„Mehr als die Hälfte der in der Elektroindustrie tätigen Ingenieure sind Elektroingenieure. Aber auch Maschinenbauer, Informatiker und Wirtschaftsingenieure haben gute Chancen“ (Bundesagentur für Arbeit 2011). Die meisten Ingenieure des Industriezweigs arbeiten im Bereich Forschung und Entwicklung, wobei der Schwerpunkt hier eindeutig auf der produktorientierten Optimierung liegt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011).

Weitere Informationen zum Berufseinstieg als Ingenieur in der Elektrobranche bietet die ZVEI Broschüre „Was heute von Elektroingenieuren verlangt wird“ (siehe ZVEI 2007).

Quellen

Bundesagentur für Arbeit (2011) Branchenreport Elektroindustrie, URL: <http://www.abi.de/arbeitsmarkt/branchenreports/elektrobranche06241.htm> (29.08.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011): Branchenfokus: Elektrotechnik und Elektronikindustrie, URL: <http://www.bmw.de/BMWi/Navigation/Wirtschaft/branchenfokus.did=196878.html> (29.08.2011).

Ehmer, E. (2009) Deutsche Elektroindustrie. Deutsche Bank Research Frankfurt am Main, URL: http://www.db.com/mittelstand/downloads/Dt.Elektroindustrie_0609.pdf (29.08.2011).

5 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Kirchgeorg, M. Gabler Wirtschaftslexikon (2011) Investitionsgüter, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/investitionsgueter.html> (29.08.2011).

Wirtschaftsförderung Sachsen (2011) MIKRO! - Mikroelektronik/IKT in Sachsen, URL: http://www.silicon-saxony.de/de/MIKRO_-_Mikroelektronik_IKT_in_Sachsen/142256.html (26.08.2011).

Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (2011a) Jahresbericht 2010/2011 – Vernetz(e) Welten gestalten. Zukunft sichern, URL: http://www.zvei.org/de/publikationen_veranstaltungen/publikationen_downloads/informationen_zum_zvei/ (29.08.2011).

Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (2011b) Konjunkturumfrage der ZVEI-Landesstelle Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen - 2. Halbjahr 2010 (29.08.2011).

Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (2011c) Deutsche Elektroindustrie-Fakten, URL: https://www.zvei.org/fileadmin/user_upload/Wirtschaft_Recht/Konjunktur_Markt/Fakten/Flyer-Fakten-2011-15.02.pdf (29.08.2011).

Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (2010) Jahresbericht 2009/2010, URL: [http://www.zvei.org/de/publikationen_veranstaltungen/publikationen_downloads/informationen_zum_zvei/?no_cache=1&tx_ZVEI-pubFachverbaende_pi1\[download\]=1248&type=98](http://www.zvei.org/de/publikationen_veranstaltungen/publikationen_downloads/informationen_zum_zvei/?no_cache=1&tx_ZVEI-pubFachverbaende_pi1[download]=1248&type=98) (01.09.2011).

Zentralverband der Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (2009) Jahresbericht 2008/2009, URL: [http://www.zvei.org/de/publikationen_veranstaltungen/publikationen_downloads/informationen_zum_zvei/?no_cache=1&tx_ZVEI-pubFachverbaende_pi1\[download\]=940&type=98](http://www.zvei.org/de/publikationen_veranstaltungen/publikationen_downloads/informationen_zum_zvei/?no_cache=1&tx_ZVEI-pubFachverbaende_pi1[download]=940&type=98) (01.09.2011).

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (2007) Was heute von Elektroingenieuren verlangt wird. Markttrends, Erwartungen von Berufsanfängern, Erwartungen von Personalverantwortlichen, Karrieremechanismen, URL: http://www.zvei.org/de/publikationen_veranstaltungen/publikationen_downloads/publikationen_zu_themen/bildung (29.08.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
3D Micromac AG	www.3d-micromac.de
Advanced Mask Technology Center GmbH & Co. KG – Dresden	www.amtc-dresden.de
ADZ/ NAGANO GmbH	www.adz.de
AIR LIQUIDE Electronics GmbH	www.airliquide.de
Applied Materials GmbH	www.appliedmaterials.com
AXXELLON GmbH	www.axxellon.de
Continental AG	www.conti-online.com
EAAT GmbH	www.eaat.de
EDC-Electronic Design Chemnitz	www.ed-chemnitz.de
eins energie in sachsen GmbH & Co. KG	www.eins-energie.de
GEMAC – Gesellschaft für Mikroelektronikanwendungen Chemnitz mbH	www.gemac.info
GLOBALFOUNDRIES Inc.	www.globalfoundries.com
HOHENSTEIN Werkstückspannung GmbH	www.hohenstein-gmbh.de
IK Elektronik GmbH	www.ik-elektronik.com
IMM Holding GmbH	www.imm-gruppe.de
Infineon Technologies Dresden GmbH	www.infineon.de
Johnson Controls Inc.	www.johnsoncontrols.de
K+L Elektrotechnik GmbH	www.control-e.de
KSG Leiterplatten GmbH	www.ksg.de
M+W Group, Competence Center Dresden	www.mwgroup.net
MUGLER AG	www.mugler.de
Printechnologies GmbH	www.printechnologies.de
pro-beam systems GmbH	www.pro-beam.com
Procter&Gamble GmbH (Standort Rothenkirchen)	www.pg.com
Roth & Rau AG	www.roth-rau.de
Siltronic AG (Werk Freiberg)	www.siltronic.de

5 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Adam Opel GmbH	www.opel.de
Audi AG	www.audi.de
Bauknecht Hausgeräte GmbH	www.bauknecht.de
BMW Group	www.bmwgroup.com
Continental AG	www.conti-online.com
Daimler AG	www.daimler.com
Ford-Werke GmbH	www.ford.de
Fresenius SE	www.fresenius.de
Infineon Technologies AG	www.infineon.com
MAN SE	www.man.de
Miele & Cie. GmbH	www.miele.de
Osram GmbH	www.osram.de
Panasonic Deutschland GmbH	www.panasonic.de
Philips GmbH	www.philips.de
Robert Bosch GmbH	www.bosch.de
Siemens AG	www.siemens.com
Sony Deutschland GmbH	www.sony.de

Messen (Auswahl)

- **CoilTechnica**
Internationale Leitmesse für Fertigung von Spulen,
Transformatoren und Elektromotoren
Messeort: Hannover
- **CONTROL**
Internationale Leitmesse für Qualitätssicherung
Messeort: Stuttgart
- **eCarTec**
Internationale Messe für Elektromobilität
Messeort: München

- **efa**
Fachmesse für Gebäude- und Elektrotechnik, Klima und Automation
Messeort: Leipzig
- **Elektrotechnik**
Fachmesse für die Elektrotechnik- und Industrie-Elektronik-Branche
Ort: Dortmund
- **HIGH END**
Spezialmesse für hochwertige Unterhaltungselektronik
Messeort: München
- **LOPE-C**
Leitmessen für organische und gedruckte Elektronik
Messeort: Frankfurt am Main
- **Microsys**
Fachmesse für Mikro- und Nanotechnologie
Messeort: Stuttgart
- **PCIM Europe**
Leitmessen für Leistungselektronik, intelligente Antriebstechnik
und Power Quality
Messeort: Nürnberg
- **Productronica**
Weltleitmesse für innovative Elektronikfertigung
Messeort: München
- **SEMICON Europa 2011**
Internationale Fachmesse für Halbleitertechnik
Messeort: Dresden
- **SIT – Sächsische Industrie- und Technologiemesse**
Sächsische Industrie- und Technologiemesse
Messeort: Chemnitz
- **SMT/HYBRID/ PACKAGING**
Europas größte Veranstaltung für Systemintegration
in der Mikroelektronik
Messeort: Nürnberg

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Sachsen hat nach 1990 als erstes der neuen Länder die Zukunftschancen erkannt und auf die wichtigsten Felder der Entwicklung einer Region gesetzt. Dies sind die Infrastruktur, Bildung, Forschung und der Mittelstand. Dabei wurden aber auch Großunternehmen in vielfältigen Bereichen der Industrie angelockt und gehalten. Neue Industrien und Chancen, wie die Solarbranche, sind in Sachsen ebenso vertreten wie alte Gewerke. Siehe die Porzellanmanufaktur in Meißen. Tourismus, Sport, Lebensfreude gepaart mit Optimismus und Aufschwung sprechen für unser Bundesland. All diese Punkte sind Motivation genug an eine erfolgreiche Zukunft zu glauben.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Arbeit muss für Fachkräfte Motivation sein. Motivation sollte aus einer gelebten positiven Firmenkultur heraus entstehen. Die Förderung der Fachkräfte muss zu jeder Zeit gegeben sein. Dabei muss deutlich gemacht werden, dass Arbeit auch bezahlbar bleibt. Hilfen um junge, gut qualifizierte Fachkräfte zu halten, müssen unter anderem auch über die Förderung der familiengerechten Lebensweise geschehen. Kinderkrippen, Kindergärten, Betreuung von Familien, Firmenfeiern mit Familien, Tage der offenen Tür und Unterstützung bei Vereinen können Mittel sein, Unternehmen attraktiv zu machen.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Weltoffenheit zeichnet Sachsen aus. Menschen aus aller Welt kommen und besuchen den Freistaat. Die hier arbeitenden Menschen sollten dies leben. Weltoffenheit. Dazu gehören Sprachen, allgemeines Interesse, Mitarbeit an gesellschaftlich-kulturellem Leben. Mitsprache und sich einbringen in die aktive Politik sind eine gute Basis um mitreden zu können.

Ihr individueller Karrieretipp?

Sprachen zu erlernen und sich gegen Widerstände durchsetzen, übt für das Berufsleben. Andere Kulturen akzeptieren und mit diesen leben und lernen. Junge Leute sollten Auslandseinsätze annehmen und vielleicht auch im Ausland studieren oder Praktika durchführen. Offen sein für neue Wege. Einfach querdenken. Das wären so meine Tipps.

Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Durch den Career Service hat die Firma MIM Steel Processing GmbH in knapp zwei Jahren drei Studenten durch Praktika und Bachelorarbeiten begleiten können. Dabei war es immer eine schnelle, unkomplizierte Kommunikation und am Ende ein Mehrwert für Student und Firma.



Frank Weber

Werksleiter der MIM
Steel Processing
GmbH

6 Gesundheitswirtschaft

„Die Gesundheitswirtschaft ist die größte Wirtschaftsbranche in Deutschland und eine der innovativsten. Sie beschäftigt mehr Menschen als die Automobil- und Elektroindustrie zusammen und ist eine der Zukunftsbranchen“ (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2008, S. 2).

Das Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung nimmt stetig zu: Der demographische Wandel führt in Kombination mit dem medizinisch-technischen Fortschritt zu einer Zunahme des Gesundheitsbewusstseins (vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2008, S. 3). In diesem Zusammenhang entwickelt sich Gesundheit immer stärker zu einem Konsumgut, welches Lebens Einstellung und Kaufentscheidungen stark prägt (vgl. Landestourismusverband Sachsen, S. 45; Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2008, S. 4). Leistungen rund um das Thema Gesundheit werden immer stärker nachgefragt, gleichzeitig steigt die Bereitschaft „für bessere Qualität und zusätzliche Dienstleistungen mehr zu bezahlen“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 4).

Der Gesundheitsmarkt lässt sich in die folgenden Bereiche gliedern:

Abbildung 28: Bereiche der Gesundheitswirtschaft



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2008, S. 3

Die Kernbereiche des ersten Gesundheitsmarktes sind die Leistungen der klassischen Gesundheitsversorgung „stationäre und ambulante Versorgung sowie (...) Pflege“ (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2008, S. 3). Da diese von Patienten in erster Linie bei Krankheit wahrgenommen werden, kann der erste Gesundheitsmarkt auch mit dem Begriff „Krankheitswesen“ umschrieben werden (vgl. Steuer 2011). Zu diesem Bereich des Gesundheitswesens gehören „Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen, die Praxen nichtärztlicher medizinischer Berufe, Apotheken sowie stationäre, teilstationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen“ (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2008, S. 3). Die dort erbrachten Leistungen werden „durch die gesetzlichen und privaten Krankenversicherungen und somit wiederum durch Arbeitnehmer, Arbeitgeber, den Staat und die Sozialversicherungsträger“ (Steuer 2011) finanziert.

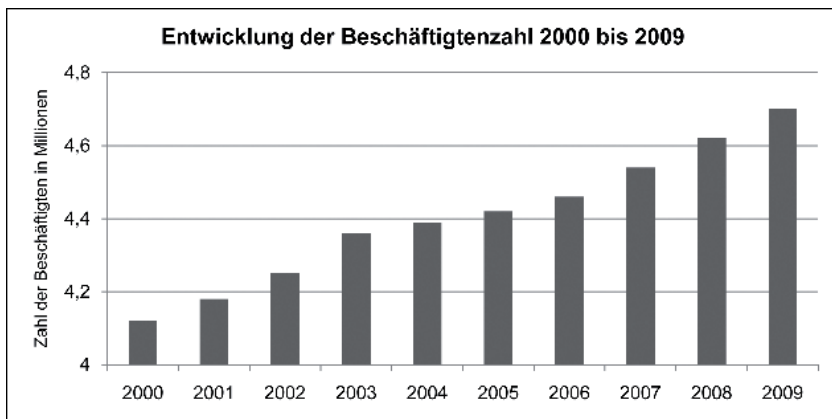
6 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Die Berufe des ersten Gesundheitsmarktes¹ können in der Regel nur über konkrete Ausbildungen und nicht über Quereinstiege erreicht werden: „Aus Gründen des Patientenschutzes bedarf jeder, der in der Bundesrepublik Deutschland einen Heilberuf ausüben will, einer staatlichen Erlaubnis“ (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2011).

„Als zweiter Gesundheitsmarkt werden alle privat finanzierten Produkte und Dienstleistungen rund um die Gesundheit bezeichnet. Dabei ist die Zuordnung, welche Waren und Dienstleistungen einen Bezug zur Gesundheit aufweisen, nicht klar definiert und teilweise umstritten“ (Bundesministerium für Gesundheit 2011a). Laut dem Bundesministerium für Gesundheit umfasst der zweite Gesundheitsmarkt „freiverkäufliche Arzneimittel und individuelle Gesundheitsleistungen, Fitness und Wellness, Gesundheitstourismus sowie - zum Teil - die Bereiche Sport/Freizeit, Ernährung und Wohnen“ (Bundesministerium für Gesundheit 2011a). Vor allem die Akteure des zweiten Gesundheitsmarktes profitieren vom wachsenden Gesundheitsbewusstsein und dem allgemeinen Fitnesstrend (vgl. Steuer 2011).

Als Vertreter des dritten Teilbereiches des Gesundheitsmarktes, die sogenannten Vorleistungs- und Zulieferindustrien der Gesundheitswirtschaft, sind vor allem die Pharmaindustrie sowie die Medizintechnik zu nennen. Diese machen „umsatzmäßig ungefähr ein Viertel der gesamten Gesundheitswirtschaft aus“ (T5 Healthcare Insight 2011, S. 3).

Abbildung 29: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen 2000 bis 2009



Quelle: eigene Darstellung, vgl. BMG 2010

¹ Diese Berufe werden üblicherweise in folgende drei Gruppierungen unterteilt: Akademische Heilberufe (z.B. Ärzte, Apotheker und Psychotherapeuten), Heilpraktiker sowie Gesundheitsfachberufe (wie z.B. Diätassistent, Ergotherapeut, Physiotherapeut und Logopäde) (vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2011).

Eine genaue Angabe der Gesamtbeschäftigungszahl für das Gesundheitssystem ist aufgrund der schwer zu bestimmenden Grenzen des zweiten Gesundheitsmarktes schwierig.

So waren laut dem Bundesministerium für Gesundheit 2009 rund 4,7 Millionen Menschen im Gesundheitsbereich beschäftigt, rund 11,5% aller Erwerbstätigkeiten (vgl. Bundesministerium für Gesundheit 2011b). In diesem Jahr wurden in Deutschland „durch alle Ausgabenträger einschließlich Privater - insgesamt 278,3 Milliarden Euro für Gesundheit ausgegeben.² Das ist ein Anteil von 11,6 Prozent am Bruttoinlandsprodukt. Der Gesundheitssektor ist damit bedeutender als beispielsweise die Automobilindustrie“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 2).

Für das Jahr 2011 gibt der Bundesverband für Medizintechnologie die Zahl der Beschäftigten in der Gesundheitswirtschaft mit 5,4 Millionen an. „Damit ist fast jeder siebte Arbeitsplatz in Deutschland in der Gesundheitswirtschaft angesiedelt (13,5 Prozent der gesamten Arbeitsplätze in Deutschland).“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 2). Es muss davon ausgegangen werden, dass dieser Zahl eine weite Definition des Gesundheitsmarktes zugrunde liegt.

Gegenwärtig sind in Deutschland 877 pharmazeutische Unternehmen gemeldet (T5 Healthcare Insight 2011, S. 5). Deren Wachstumschancen stehen auch weiterhin gut, „sofern sie den Anschluss an internationale Forschungsstandards halten“ (T5 Healthcare Insight 2011, S. 5). Die Rahmenbedingungen für eine weiterhin hohe Nachfrage nach Produkten der Pharmaindustrie sind darüber hinaus günstig: Die Weltbevölkerung wächst, Menschen erkranken „unabhängig von Boom oder Rezession“ (T5 Healthcare Insight 2011, S. 5) und werden immer älter, in Deutschland, aber auch in anderen Industrieländern.

Die Produkte des Arbeitsfeldes Medizintechnik „umfassen eine große Bandbreite von medizintechnischen Produkten und Verfahren, die Leben retten, heilen helfen und die Lebensqualität der Menschen verbessern“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 3). „Die deutsche Medizintechnikindustrie ist [...] mit Exportquoten zwischen 60 und 65 Prozent“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 3) sehr exportintensiv und gilt in Deutschland ebenfalls als „besonders innovativ, wachstumsstark und zukunftssträftig“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 3). So investieren deutsche „MedTech-Unternehmen rund 9 Prozent des Umsatzes in Forschung und Entwicklung“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 15) und belegen „bei Patenten und Welthandelsanteil [...] Platz 2 hinter den USA“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 15).

In Sachsen gaben die privaten Haushalte und Organisationen 2008 „insgesamt 1.129 Millionen Euro für ihre Gesundheit aus“ (Statistisches Landesamt Sachsen 2011b). „Dennoch liegen die Pro-Kopf-Ausgaben der privaten Haushalte

² „Auf jeden Einwohner entfielen im Jahr 2009 damit Aufwendungen in Höhe von rund 3400 Euro“ (Statistisches Bundesamt Deutschland 2011).

für die Gesundheit in Sachsen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 431 Euro“ (Statistisches Landesamt Sachsen 2011b).

„Rund zwölf Prozent der Erwerbstätigen in Sachsen sind in der Gesundheitswirtschaft beschäftigt. Lag der Anteil 1996 noch bei 10,3 Prozent so stieg dieser kontinuierlich, mit Ausnahme von 2000, auf 12,4 Prozent im Jahr 2006 an“ (Richter und Richter 2010, S. 28)³. Dabei zeigen die Daten, dass die Gesundheitswirtschaft „auch in konjunkturell schwächeren Phasen [...] Beschäftigung und Wachstum sichert“ (Richter und Richter 2010, S. 28). Sinkende Zahlen in der Gesamtwirtschaft sind demzufolge also nicht mit einem Rückgang der Erwerbstätigenzahlen in der Gesundheitsbranche verbunden (vgl. Richter und Richter 2010, S. 28).

Karrieremöglichkeiten

Klassische akademische Heilberufe sind nur mit entsprechenden Ausbildungen zu erreichen. In den meisten Unternehmen des ersten Gesundheitsmarkts finden sich darüber hinaus aber auch andere Funktionsbereiche, zum Beispiel aus den Bereichen Personal, Finanzen, IT oder Marketing, die für Hochschulabsolventen interessant sein können. Besonderes Augenmerk gilt allerdings bestimmten Bereichen der Vorleistungs- und Zulieferindustrien der Gesundheitswirtschaft. Hier ist neben der Pharmaindustrie vor allem die Medizintechnik als Schnittstelle zur Elektroindustrie zu nennen.

Aufgrund der aktuellen und erwarteten Marktentwicklungen (vgl. T5 Healthcare Insight 2011, S. 4) und dem Erfolg deutscher Unternehmen dieser Branche auf dem Weltmarkt (vgl. Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 5) haben „die Unternehmen einen ungebrochenen Bedarf an qualifizierten, flexiblen Fachkräften [...]. Die Spanne reicht bei den akademischen Berufen von Naturwissenschaftlern und Medizinern, über Ingenieure und Informatiker bis hin zu Wirtschaftswissenschaftlern“ (T5 Healthcare Insight 2011, S. 4).

Beispielsweise sind die Berufsaussichten in der Medizintechnik-Branche „für Ingenieure und Medizintechniker, aber auch für Marketingspezialisten im Allgemeinen ausgezeichnet. 96 Prozent der Unternehmen haben derzeit offene Stellen. Der Bedarf an Ingenieuren wird nach Expertenmeinung weiter steigen“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 5). Dabei suchen die Unternehmen „keine fertigen Spezialisten, sondern Fachkräfte mit einem soliden Wissensfundament, die sich im Studium spezielles Wissen im Bereich Medizintechnik angeeignet haben: Elektrotechniker, Informatiker, Maschinenbauer, Physiker“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 6). Da diese

³ Für den 30. Juni 2010 weist das Statistische Landesamt Sachsen 100.648 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen für das „Gesundheitswesen“ (entsprechend dem ersten Gesundheitsmarkt) aus. Dies entspricht 7,3 Prozent der insgesamt Erwerbstätigen im Freistaat. (Statistisches Landesamt Sachsen 2011c)

Die Zahl der Erwerbstätigen der gesamten Gesundheitswirtschaft wurde letztmalig im Mai 2011 für das Jahr 2008 auf 247.000 Personen geschätzt (Statistisches Landesamt Sachsen 2011a).

Fachkräfte gleichzeitig über „Disziplinen hinweg denken müssen, die Sprache und Anforderungen von Ärzten oder Zellbiologen verstehen müssen“ (Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 6), benötigen sie neben fachlichen Qualifikationen auch gleichzeitig eine hervorragende Teamfähigkeit (vgl. Bundesverband für Medizintechnologie 2011, S. 6).

Quellen

Bundesministerium für Gesundheit (2011a) Gesundheitswirtschaft im Überblick, URL: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gesundheits-system/gesundheitswirtschaft/gesundheitswirtschaft-im-ueberblick.html> (06.09.2011).

Bundesministerium für Gesundheit (2011b) Gesundheitswirtschaft als Jobmotor, URL: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gesundheits-system/gesundheitswirtschaft/gesundheitswirtschaft-als-jobmotor.html> (06.09.2011).

Bundesministerium für Gesundheit (2010) Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen, URL: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/dateien/Downloads/Statistiken/Infografiken/Gesundheitswesen_allgemein/Beschaeftigtenzahlen/Infografik_beschaeftigte.pdf (05.09.2011).

Bundesverband für Medizintechnologie (2011) Branchenbericht Medizintechnologien 2011, URL: http://www.bvmed.de/stepone/data/downloads/59/dc/00/branchenbericht11_04.pdf (06.09.2011).

Landestourismusverband Sachsen (2009) Wirtschaftssektor Tourismus in Sachsen 2008, URL: <http://www.ltv-sachsen.de/cgi-bin/download2.pl?id=856&navid=1464&lang=de&styp=1> (06.09.2011).

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2008) Schwerpunkt Gesundheitswirtschaft, URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Magazine/MagazinWirtschaftFinanzen/061/s0-einleitung.html> (06.09.2011).

Richter, K. und Richter, B. (2010) Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen - Bruttowertschöpfung und Erwerbstätige 1996 bis 2006. In: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2010) Statistik in Sachsen, URL: http://www.ggrdl.de/GGR/2010_01_26-29_RichterRichter.pdf (06.09.2011).

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2011) Berufe im Gesundheitswesen, URL: <http://www.gesunde.sachsen.de/29.html> (06.09.2011).

Statistisches Bundesamt Deutschland (2011) Gesundheitsausgaben steigen 2009 um 5,2% auf 278,3 Milliarden Euro, URL: http://www.destatis.de/jet-speed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/04/PD11_135_23611.templateId=renderPrint.psm (06.09.2011).

6 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Statistisches Landesamt Sachsen (2011a) Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen 2008 - Garant für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum, URL: http://www.statistik.sachsen.de/download/200_MI-2011/mi14411.pdf (06.09.2011).

Statistisches Landesamt Sachsen (2011b) Private Haushalte geben in Sachsen immer mehr Geld für ihre Gesundheit aus, URL: http://www.statistik.sachsen.de/download/200_MI-2011/mi07411.pdf (06.09.2011).

Statistisches Landesamt Sachsen (2011c) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen (Korrekturausgabe), URL: http://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-A/A_VI_5_hj1_10_Korrektur.pdf (06.09.2011).

Steuer, R. J. (2011) Der Gesundheitsmarkt: vom Ersten zum Zweiten, URL: http://www.der-zweite-Gesundheitsmarkt.de/Zweiter_Gesundheitsmarkt_Definition.html (06.09.2011).

T5 Healthcare Insight (2011) Healthcare & Life Science. Die Branche dehnt sich aus, URL: http://www.t5-futures.de/cms/upload/bilder/healthcare_insight/leseprobe_2011.pdf (06.09.2011).

Unternehmen und Organisationen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
ADMEDIA Reha GmbH	www.admedia-reha.de
Alpha Plan GmbH	www.alpha-plan.de
APOGEPHA Arzneimittel GmbH	www.apogepha.de
Arevipharma GmbH	www.arevipharma.com
Bethanien Krankenhaus Chemnitz gemeinnützige GmbH	www.bethanien-chemnitz.de
BFMC Biofeedback Motor Control GmbH	www.bfmc.de
Bombastus-Werke AG	www.bombastus.de
Cortex Biophysik GmbH	www.cortex-medical.de
Dantschke Medizintechnik GmbH & Co. KG	www.dantschke-med.de
DRK Krankenhaus Chemnitz-Rabenstein	www.drk-chemnitz.de

Unternehmensname	Internetadresse
FLEXX Fitness-Studios (- Verwaltungs GmbH)	www.flexx-studios.de
Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf e.V.	www.hzdr.de
IMM proagil GmbH	www.proagil.de
Klinikum Chemnitz gGmbH	www.klinikumchemnitz.de
MEGADENTA Dentalprodukte GmbH	www.megadenta.de
PraxiMed Vertriebs GmbH	www.praximed.com
RIEMSER Arzneimittel AG/Leipziger Arzneimittelwerk	www.law-riemser.de
ROTOP Pharmaka AG	www.rotop-pharmaka.de
S-CAPE GmbH digital healthcare technologies	www.s-cape.com
SIGMA Medizin-Technik GmbH	www.neurowerk.de
Städtisches Krankenhaus Dresden-Neustadt	www.khdn.de
TEVA Deutschland GmbH	www.teva-deutschland.de
Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden AöR	www.uniklinikum-dresden.de
Universitätsklinikum Leipzig AöR	www.uniklinikum-leipzig.de
Zentrum für Diagnostik GmbH	www.zentrum-fuer-diagnostik.de

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Bauerfeind AG	www.bauerfeind.com/de
Carl Zeiss Meditec AG	www.meditec.zeiss.de
GlaxoSmithKline GmbH & Co. KG	www.glaxosmithkline.de
Merck KGaA	www.merckgroup.com
Novartis Pharma GmbH	www.novartis.de
Otto Bock HealthCare GmbH	www.ottobock.de
Pfizer Deutschland GmbH	www.pfizer.de
Roche Deutschland Holding GmbH	www.roche.de

6 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	www.sanofi-aventis.de
Trumpf Medizin Systeme GmbH	www.trumpf-med.com

Messen (Auswahl)

- **Altenheim EXPO**
Kongress und Messe für Investoren und Entscheidungsträger in der Pflegebranche
Messeort: Berlin
- **Compamed**
Internationale Fachmesse für Komponenten, Vorprodukte und Rohstoffe für die medizinische Fertigung
Messeort: Düsseldorf
- **FIT Potsdam**
Messe zu Sport, Wellness und Gesundheit
Messeort: Potsdam
- **Gesundes Leben!**
Messe zu Gesundheitsprävention und Therapiemöglichkeiten, Ernährung und Sport, Wohlfühlen und Entspannen sowie Betreuung im Alter
Messeort: Berlin
- **Gesundheit Dresden**
Gesundheitsmesse mit den Schwerpunkten Gesundheit und Prävention sowie Wellness und Beauty
Messeort: Dresden
- **Intersana**
Internationale Gesundheitsmesse zu Produkten und Dienstleistungen rund um das Thema Gesundheit
Messeort: Augsburg
- **Medica**
Weltforum der Medizin - Internationale Fachmesse mit Kongress
Messeort: Düsseldorf
- **Medizin Messe**
Süddeutsche Fachmesse & Kongress für niedergelassene Ärzte und die ambulante Versorgung
Messeort: Stuttgart

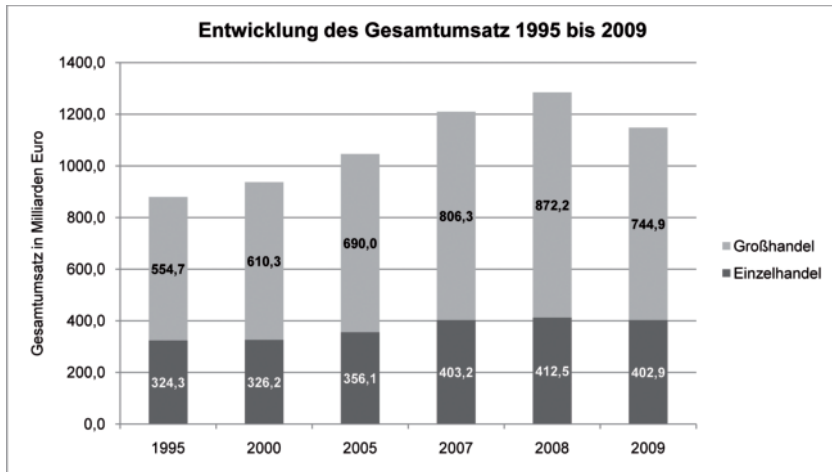
- **MedTech Pharma - Medizin Innovativ**
Kongress und Ausstellung für Unternehmen und Institutionen aus MedTech, Pharma und Gesundheitswesen
Messeort: Nürnberg
- **Paracelsus Messe Freiburg**
Messe rund um Produkte und Dienstleistungen der Gesundheitsmarktes
Messeort: Freiburg
- **PerMediCon**
Interdisziplinärer Kongress mit begleitender Ausstellung zur personalisierten Medizin
Messeort: Köln
- **PFLEGE + HOMECARE Leipzig**
Fachmesse und Kongress für professionelle Pflege, Betreuung und Homecare-Versorgung
Messeort: Leipzig
- **Rehacare International**
Internationale Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Integration und Pflege
Messeort: Düsseldorf
- **Rheinhausener Gesundheitsmesse**
Messe zu Sport, Wellness, Medizin und gesunder Ernährung
Messeort: Duisburg
- **VITAL - Die Gesundheitsmesse in Chemnitz**
Messe rund um Produkte und Dienstleistungen des Gesundheitsmarktes
Messeort: Chemnitz

7 Handel

„Handel ist Wandel“ ist ein gefälliges Sprichwort, das von Führungskräften im Handel aller gerne benutzt wird, wenn es darum geht, die andauernd notwendige Veränderungsbereitschaft in Handelsunternehmen in prägnante Worte zu fassen. [...] Zentrale Herausforderung des Handels ist es zu allen Zeiten gewesen, frühzeitig auf Veränderungen im Konsumentenverhalten aufmerksam zu werden und mittels adäquater Marketing-Konzepte zu reagieren“ (Gabler 2011a).

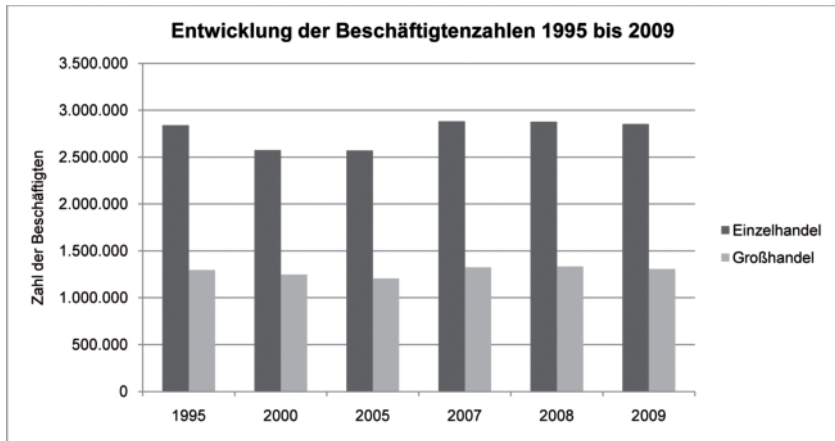
Eine einheitliche Definition der Handelsbranche ist kaum möglich, da Verbände und Statistiker unterschiedliche Abgrenzungen vornehmen. Grundsätzlich werden Handelsunternehmen dann als solche erfasst, wenn sie mit der Handelstätigkeit eine größere Wertschöpfung erreichen als mit anderen Tätigkeiten (vgl. Gabler 2011b). Die beiden bedeutendsten Bereiche des Binnenhandels sind der Groß- und Einzelhandel, wobei insbesondere der Einzelhandel mit nahezu drei Millionen Mitarbeitern in Deutschland zu den beschäftigungsintensiven Branchen zählt. Der Gesamtumsatz des deutschen Binnenhandels liegt bei über einer Billion Euro. (vgl. BMWi 2011; Statistisches Bundesamt 2010, S. 402)

Abbildung 30: Gesamtumsatz des Binnenmarktes (Einzelhandel und Großhandel)¹



Quelle: eigene Darstellung, vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 402

¹ In den Zahlen nicht erfasst sind Kfz-Handel und Tankstellen, die vom Statistischen Bundesamt gesondert erfasst werden.

Abbildung 31: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Binnenhandel²

Quelle: eigene Darstellung, vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 402

Die Entwicklung der letzten Jahrzehnte vom „Tante Emma-Laden“ über den Supermarkt hin zu internationalen Handelsketten brachte eine Konzentration und Professionalisierung der Handelsbranche mit sich. Dennoch ist der Handel noch immer mittelständisch geprägt (vgl. BMWi 2011). Unter der Wirtschaftskrise 2008/09 hatte insbesondere der Großhandel zu leiden, einhergehend mit einem deutlichen Umsatzrückgang 2009. Da die Branche stark an die nationale wie internationale Konjunktur gekoppelt ist, kann von einer Erholung in den Jahren 2010/20113 ausgegangen werden. (vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 402) Bestätigt wird diese Annahme von den Ergebnissen des Handelsreports 2011 des Deutschen Industrie- und Handelskammertages 2011 (vgl. DIHK 2011, S. 3), der die Lage des deutschen Handels im Vergleich zu den beiden Vorjahren deutlich verbessert sieht.

Die allgemeine Entwicklung – Strukturwandel, Verstärkung des Wettbewerbs, Abhängigkeit von der Konjunktur – lässt sich auch am Standort Sachsen beobachten. Durch ihr Beschäftigungspotential ist die Branche ein bedeutender Arbeitgeber im Freistaat.

Karrieremöglichkeiten

Die klassische Karriere im Handel beginnt mit der Ausbildung im Unternehmen. Ärmel hochkrempeln, beherzt anpacken, clever sein und dann aufsteigen – so in etwa lautete die ursprüngliche Formel, in der sich Hochschulabsolventen kaum wiederfanden. Mittlerweile suchen fast alle großen Einzelhändler Akademiker, vor allem für die Bereiche „Einkauf, Controlling, Vertrieb, Category

² In den Zahlen nicht erfasst sind Kfz-Handel und Tankstellen, die vom Statistischen Bundesamt gesondert erfasst werden.

³ Umfassende Zahlen für 2010 lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

7 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Management oder Logistik“ (Krieger 2011). Neben Wirtschaftswissenschaftlern mit einer entsprechenden Spezialisierung sind Informatiker und Wirtschaftsinformatiker gefragt. Diese werden vor allem im IT-Support benötigt.

Im Unterschied zu anderen Branchen ist ein Bachelor-Abschluss für den Einstieg in den Handel eine gute Voraussetzung. Viele Unternehmen wollen ihre Mitarbeiter selbst qualifizieren, weshalb für Einsteiger Trainee-Programme angeboten werden, in denen die unternehmensspezifische Qualifizierung abläuft. Allerdings wird bei der Einstellung auf Praxiserfahrung Wert gelegt. Wer also mit einem Bachelor-Abschluss einsteigen möchte, sollte sicherstellen, dass er in Sachen Praktika nicht von Master- oder Diplomabsolventen übertroffen wird. (vgl. Kobs 2011)

Weitere Informationen zum Thema bietet der Karriere-Ratgeber Handel der Staufenberg Institut GmbH (Staufenberg 2011)⁴. Darüber hinaus lohnt sich ein Blick in die Stellenanzeigen der großen deutschen Tageszeitungen, denn die bedeutenden Handelsketten inserieren hier regelmäßig.

Quellen

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Branchenfokus. Handel, URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Wirtschaft/branchenfokus.did=197440.html?view=renderPrint>, (08.09.2011).

Gabler Wirtschaftslexikon (2011a) Handel ist Wandel – Entwicklungen der Handelsstruktur, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/handel-ist-wandel-entwicklungen-in-der-handelsstruktur.html> (08.09.2011).

Gabler Wirtschaftslexikon (2011b) Handel, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/handel.html> (08.09.2011).

Kobs, S. (2011) Für Frühentscheider: Bachelor-Absolventen im Handel, URL: <http://www.staufenberg.de/branchen/handel/karriere-special/bachelor-absolventen.html> (08.09.2011).

Krieger, H.-P. (2011) Überblick: Die Welt des Handels. Staufenberg, URL: <http://www.staufenberg.de/branchen/handel/karriere-special/ueberblick.html> (08.09.2011).

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2011) Handel, URL: http://www.smwa.sachsen.de/de/Wirtschaft/Handel_Nahversorgung_BID/17233.html (08.09.2011).

Statistisches Bundesamt (2010): Statistisches Jahrbuch 2010 für die Bundesrepublik Deutschland, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/B3/Publikation/Jahrbuch/StatistischesJahrbuch.property=file.pdf> (08.09.2011).

Staufenberg Institut GmbH (2011) Broschüre: Karriere-Ratgeber Handel. Köln.

⁴ Der Ratgeber ist als Flashbook einsehbar unter www.staufenberg.de/publikationen/.

Unternehmen – Sachsen – Deutschland (Auswahl)⁵

Unternehmensname	Internetadresse
Aldi Nord: GmbH & Co. oHG	www.aldi-nord.de
Coca Cola Erfrischungsgetränke AG	www.cceag.de
C&A Mode GmbH & Co. KG	www.cunda.de
Ebay International AG	www.ebay.de
Obi Group Holding GmbH	www.obi.de
H & M Hennes & Mauritz AB	www.hm.com
Hornbach-Baumarkt AG	www.hornbach.com
IKEA Deutschland GmbH & Co. KG	www.ikea.de
Kaufland Stiftung & Co. KG	www.kaufland.de
Lidl Stiftung & Co. KG	www.lidl.de
Metro Group AG	www.metrogroup.de
Netto Marken-Discount AG & Co. KG	www.netto-discount.de
Otto Group GmbH & Co. KG	www.ottogroup.com
Peek & Cloppenburg KG	www.peek-und-cloppenburg.de
REWE Markt GmbH	www.rewe-group.com
Roller GmbH & Co. KG	www.roller.de
s.Oliver Bernd Freier GmbH & Co. KG	www.soliver.com
Staples Deutschland GmbH & Co. KG	www.staplesadvantage.de
s.Oliver Bernd Freier GmbH & Co. KG	www.soliver.com
Staples Deutschland GmbH & Co. KG	www.staplesadvantage.de

Messen (Auswahl)

- **EuroShop**
Die weltgrößte Fachmesse für den Investitionsbedarf des Handels
Messeort: Düsseldorf
- **IAW**
Die Trend- und Ordermesse des Handels
Messeort: Köln
- **Retail World**
Deutscher Handelskongress und Kongressmesse für den deutschen Handel
Messeort: Berlin

⁵ Die großen Handelsunternehmen agieren deutschlandweit und/oder international und haben in der Regel Niederlassungen in Sachsen.

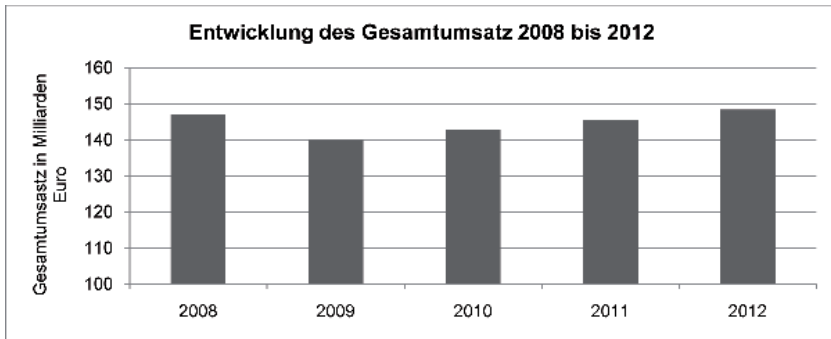
8 Informationstechnik und Telekommunikation

„Der ITK¹-Sektor gehört zu den hoch innovativen Branchen, die einen überdurchschnittlichen Beitrag zum gesamtwirtschaftlichen Wachstum in Deutschland leisten. Als Querschnittstechnologie ermöglichen und initiieren Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zudem viele Produkt- und Prozessinnovationen in fast allen anderen Branchen“ (BMW i 2011).

Softwarehäuser und IT-Dienstleister stellen nach BITKOM²-Angaben die überwiegende Mehrheit der deutschen ITK-Unternehmen dar. Daneben umfasst die Branche Hersteller von ITK-Geräten und -Systemen sowie Anbieter von Telekommunikationsdiensten (vgl. BITKOM 2009a).

Als weltweit viertgrößter Ländermarkt und europäischer Spitzenreiter ist die deutsche ITK-Wirtschaft gut aufgestellt. Ihre Unternehmen erwirtschafteten im Jahr 2010 einen Gesamtumsatz von rund 146 Milliarden Euro und beschäftigten ca. 840.000 Mitarbeiter. In diesen Zahlen sind neben Informationstechnik und Telekommunikation auch die Produzenten Digitaler Consumer-Elektronik (Computer, MP3-Player, Heimelektronik)³ enthalten (vgl. BITKOM 2011 a/b).

Abbildung 32: Umsatzentwicklung der Informationstechnik und Telekommunikation



Quelle: eigene Darstellung, vgl. BITKOM 2011b⁴

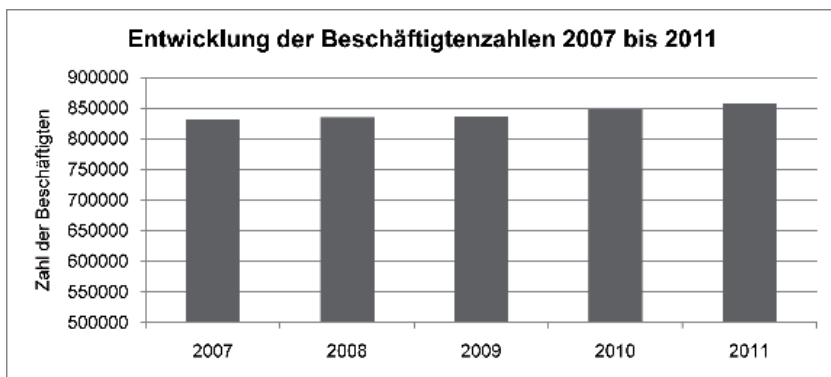
¹ Neben ITK wird in der Literatur synonym auch der Begriff IKT (Informations- und Kommunikationstechnologie) zur Beschreibung der Branche verwendet.

² Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

³ Der Bereich Digitale Consumer-Elektronik erwirtschaftete im Jahr 2010 einen Umsatz von 12,4 Milliarden Euro und beschäftigte 11.000 Mitarbeiter.

⁴ Zahlen für 2011/2012 sind Prognosen

Abbildung 33: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen der Informationstechnik und Telekommunikation



Quelle: eigene Darstellung, vgl. BITKOM 2011a⁵

Nach den Turbulenzen um das Jahr 2000 – mit dem rasanten Aufstieg und Fall der sogenannten New Economy – erwies sich die ITK-Branche in der Wirtschaftskrise der Jahre 2008/09 als stabil. Sowohl Umsatzniveau als auch Beschäftigtenzahlen konnten weitgehend konstant gehalten werden (vgl. BITKOM 2009b). Innerhalb der heterogenen Branche haben vor allem die Softwarehäuser und IT-Dienstleister Wachstumspotential, während die Umsatzzahlen der Telekommunikation stagnieren und die Beschäftigtenzahlen rückläufig sind (vgl. BITKOM 2011a/b).

Sachsen hat mit dem Silicon Saxony um Dresden einen ITK- und Mikroelektronik-standort von Weltrang. Sowohl die Bundesregierung als auch die EU investieren in den Ausbau des Spitzenclusters, in dem neben Kernthemen der ITK Branche, wie Telekommunikationstechnologie, Software und Mobilfunk, vor allem die Mikro- und Nanoelektronik, Organische Elektronik sowie vernetzte Sensorik und Photovoltaik vertreten sind (vgl. Silicon Saxony e.V.⁶ 2010).

Karrieremöglichkeiten

„Studierende, die bei ihrer Fächerwahl auf die ITK-Branche gesetzt haben, müssen sich keine Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen“ (Vollmers 2010). Da IT-Mitarbeiter heute in fast jedem größeren Unternehmen gebraucht werden, gibt es für Informatiker einen riesigen Arbeitsmarkt – auch außerhalb der ITK-Branche. Sachsen bietet mit dem Silicon Saxony-Cluster und weiteren Unternehmen einen großen Pool an möglichen Arbeitgebern für IT-Spezialisten, Software-Entwickler und Ingenieure.

⁵ Zahlen für 2011 sind Prognosen

⁶ Branchenverband der sächsischen Informations- und Kommunikationstechnologie (vgl. Silicon Saxony e.V. 2010)

8 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Für die Stellensuche empfiehlt BITKOM die Internetplattform [stepstone \(www.it-jobs.stepstone.de\)](http://www.it-jobs.stepstone.de). Lohnenswert ist auch der Besuch der CeBIT, die als weltweit wichtigste Messe der ITK Branche einen Job & Career Market bietet, der Unternehmen und Fachkräfte zusammen bringt (vgl. BITKOM 2009, S. 43).

Im ITK-Bereich sind Start-up und Selbstständigkeit keine Seltenheit. Wer sich hierfür interessiert, kann auf zum Beispiel auf Gulp, einem Portal für IT-Projekte, Partner und Ideen finden (www.gulp.de).

Quellen

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011) Branchenfokus Informationstechnik und Telekommunikation, URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Wirtschaft/branchenfokus.did=197728.html?view=renderPrint> (07.09.2011).

Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2011a) Erwerbstätige in der ITK Branche, URL: http://www.bitkom.org/files/documents/Erwerbstaetige_ITK-CE_2007-2011.pdf (07.09.2011).

Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2011b) Marktzahlen, URL: http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM_ITK-Marktzahlen_Kurzfassung_Maerz_2011.pdf (07.09.2011).

Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2009a) Hightech-Standort Deutschland: Internationale Wettbewerbsvorteile im IT- und Kommunikationssektor, URL: http://www.bitkom.org/files/documents/BITKOM_ITK-Standorte_20091217_web.pdf (07.09.2011).

Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (2009b) ITK-Branche behauptet sich in der Krise, URL: http://www.bitkom.org/de/markt_statistik/64086_57979.aspx (07.09.2011).

Silicon Saxony e.V. (2010) Presseinformation: EU-Kommission fördert IKT-Branche mit 6,4 Mrd. Euro, URL: http://www.silicon-saxony.de/set/1679/PM_0610_SilSax_IKT_F%C3%B6rderung_Br%C3%BCssel.pdf (07.09.2011).

Vollmers (2010) ITK-Branche: Weniger Studenten, mehr Jobs. In: FAZ Hochschulanzeiger Nr. 106, URL: <http://www.faz.net/s/RubB-1763F30EEC64854802A79B116C9E00A/Doc~ECD628C93A62647C295DBB D12D8AAD34B~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (07.09.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
1000 Digital GmbH	www.1000grad.de
ablony AG	www.ablony.de
ACS Solutions GmbH	www.acs-europe.de
alltrotec GmbH SOFTWARESYSTEM- HAUS	www.alltrotec.de
Bautzen IT.Group GmbH & Co. KG	www.bautzen-it.de
BI Business Intelligence GmbH	www.bi-web.de
Canaletto Internet GmbH	www.canaletto.net
ccc software GmbH	www.ccc-software.de
Comarch AG	www.comarch.de
Communardo Software GmbH	www.communardo.de
das MedienKombinat GmbH	www.das-medienkombinat.de
DELTA BARTH Systemhaus GmbH	www.debas.de
DPS Softwarelösungen für Entwick- lung und Fertigung GmbH	www.dps-software.de
Dresden Informatik GmbH	www.dresden-informatik.de
DUALIS GmbH IT Solution	www.dualis-it.de
e-ITK SYSTEME GmbH	www.e-itk.de
ePages GmbH	www.epages.com/de
ESRI Geoinformatik GmbH	www.esri-germany.de
GISA GmbH	www.gisa.de
Händlerbund Management AG	www.haendlerbund.de
I²S Business AG	www.i2s-sensors.de
IABG Dresden Geodaten-Factory (Industrieanlagen-Betriebsgesellschaft mbH)	www.iabg.de
innotec Marketing Leipzig GmbH	www.innotec-marketing.de
interface business GmbH	www.interface-business.de
Intershop Communications AG	www.intershop.de
komsa Data & Solutions GmbH Komsa Kommunikation Sachsen AG	www.komsa-data.com www.komsa.de
e- ITK SYSTEME GmbH	www.e-itk.de

8 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
ePages GmbH	www.epages.com/de
ESRI Geoinformatik GmbH	www.esri-germany.de
GISA GmbH	www.gisa.de
Händlerbund Management AG	www.haendlerbund.de
I ² S Business AG	www.i2s-sensors.de
IABG Dresden Geodaten-Factory (Industrieanlagen-Betriebsgesellschaft mbH)	www.iabg.de
IBM Deutschland Infrastructure Tech- nology Service GmbH	www.ibm.com/de/de
innotec Marketing Leipzig GmbH	www.innotec-marketing.de
interface business GmbH	www.interface-business.de
Intershop Communications AG	www.intershop.de
komsa Data & Solutions GmbH	www.komsa-data.com
Komsa Kommunikation Sachsen AG	www.komsa.de
LEITS GbR	www.leits.com
Manus GmbH	www.manus-gmbh.com
MapChart GmbH	www.mapchart.com
Mirtschink & Jeglinsky SAW GbR	www.mj-saw.de
Mugler AG	www.mugler.de
N+P Informationssysteme GmbH	www.nupis.de
pdv-systeme Sachsen GmbH	www.pdv-sachsen.net
pludoni GmbH	www.pludoni.de
Qualitype AG	www.qualitype.de
SALT Solutions GmbH	www.salt-solutions.de
SASKIA Informations-Systeme GmbH	www.saskia.de
SATRON Sachsen Steuerungstechnik GmbH	www.satron.de
SF Software & Friends GmbH	www.software-friends.de
sones GmbH	www.sones.com
Spatial View GmbH	www.spatialview.com
SQL Projekt AG	www.sql-ag.de
subsist GmbH	www.subsist.de

Unternehmensname	Internetadresse
Teleperformance Deutschland twenty-4help Knowledge Service GmbH	www.teleperformance.com
TraceTronic GmbH	www.tracetronic.de
Trans4mation IT GmbH	www.trans4mation.de
T-Systems Multimedia Solutions GmbH	www.t-systems-mms.com
TwentyOne AG	www.twentyone.de
tyclipso.net	www.tyclipso.net
ubigrate GmbH	www.ubigrate.com
Unicontrol Systemtechnik GmbH	www.unicontrol.de
Unister GmbH	www.unister.de
webit! Gesellschaft für neue Medien mbH	www.webit.de
Xceptance Software Technologies GmbH	www.xceptance.com
xima media GmbH	www.xima-media.de

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Apple Inc.	www.apple.de
Bechtle AG	www.bechtle.de
Bitmarck Holding GmbH	www.bitmarck.de
Computacenter AG & Co.	www.computacenter.de
Google Germany GmbH	www.google.de
Epson Deutschland GmbH	www.epson.de
Finanz Informatik GmbH & Co. KG	www.f-i-ts.de
Fujitsu Services/TDS	www.fujitsu.com
Hewlett-Packard Deutschland Services	www.hp.com
IBM Global Technology Services	www.ibm.com/services/de
Microsoft Deutschland GmbH	www.microsoft.com/germany
Oracle Deutschland GmbH	www.oracle.de
SAP Deutschland AG & Co.KG	www.sap.com

8 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
SONY Deutschland GmbH	www.sony.de
Siemens IT Solutions and Services GmbH	www.siemens.com
T-Systems International GmbH	www.t-systems.de

Messen (Auswahl)

- **ANGA Cable**
Fachmesse für Kabel, Satellit und Multimedia
Messeort: Köln
- **AMICIOM**
Die Leitmesse für mobile Unterhaltung, Kommunikation und Navigation
Messeort: Leipzig
- **Berliner Computer Tage**
Deutschlands größte Computerbörse, Sonderposten- und Schnäppchenmesse
Messeort: Berlin
- **CeBit**
Leitmesse für Informationstechnik und Telekommunikation
Messeort: Hannover
- **Communication World**
Kongressmesse für intelligente, flexible & mobile IT
Messeort: München
- **DataCentre Expo**
Messe und Konferenz für Technologien rund um moderne Rechenzentren
Messeort: Düsseldorf
- **Dataport Hausmesse**
Messe für moderne Informations- und Kommunikationstechnik
Messeort: Hamburg
- **DiKOMExpo Nord**
Fachmesse für digitale Kommunen
Messeort: Hannover

- **DMS Expo Stuttgart**
Europas Leitmesse und Konferenz für Enterprise Content-, Output und Dokumentenmanagement
Messeort: Stuttgart
- **fibit**
IT-Kongress + Messe
Messeort: Fulda
- **IFA**
Internationale Funkausstellung - World of Consumer Electronics
Messeort: Berlin
- **it-sa**
IT-Security-Messe
Messeort: Nürnberg
- **IT Profits**
IT-Anwendermesse für Dienstleistung, Handel, Handwerk, Industrie und öffentliche Verwaltung
Messeort: Berlin
- **IT & Business**
Fachmesse für Software, Infrastruktur und IT-Services
Messeort: Stuttgart
- **MxO**
Mobile Opportunities Expo & Trend Conference
Messeort: Hamburg

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Dafür spricht die „Sächsische Work-Life-Balance“ - ein Zustand in dem Arbeit, Familie und Privatleben miteinander in Einklang stehen. Der Einzelne hat die Möglichkeit für individuelle Entscheidungsspielräume; er kann seine Lebensbedürfnisse selbst optimieren. Sachsen hat guten Humus, aus dem viel gedeiht. Wissenschaft, Wirtschaft und Politik sind mittlerweile entsprechend eng verzahnt, so dass das Räderwerk gemeinsam etwas bewegen kann. Die Menschen sind bodenständig, fleißig, eher zurückhaltend, aber sehr kreativ. Aus dieser Mischung entstehen Ideen und Patente.

Mit viel Fleiß haben es sich die Sachsen schön gemacht und Lebensqualität geschaffen, vom Fuße des Erzgebirges bis in die Weingegenden um Radebeul. Der Freistaat pflegt seine Traditionen in Industrie und Wissenschaft und reichert diese mit Zukunft an.

Daraus entsteht Wachstum – und weniger Schulden.



Dr. Gunnar Grosse

Vorstandsvorsitzender
der KOMSA
Kommunikation Sachsen AG

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Sie als qualifizierte Fachkräfte, als Menschen, in den Mittelpunkt stellen. Für Unternehmen, die nach dieser Devise handeln, ist alles, was Mitarbeiter bindet, eine logische Folge: ein attraktives Arbeitsumfeld schaffen, frühzeitig Verantwortung übertragen, Entwicklungsmöglichkeiten bieten, Zukunft anfassbar machen und Karrierewege bzw. Möglichkeiten aufzeigen. Unsere Rekrutierungsstrategie hat uns geholfen, eine distinkte Unternehmenskultur zu entwickeln, bei der Work-Life-Balance eine wesentliche Rolle spielt.

Die Kultur, die wir heute leben, hätten wir nicht, wenn wir ein traditionelles Unternehmen wären. Wir sind wie auch andere Unternehmen sehr besonders; wir sind ein Kind der Wende.

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Sie sollten Sachsen mögen, sich hier heimisch fühlen und dann – ganz bundeslandunabhängig – das mitbringen, was sie für einen gelungenen Berufseinstieg überall brauchen: Offenheit, Entwicklungsfähigkeit, Biss für die Umsetzung von Dingen und jede Menge Energie!

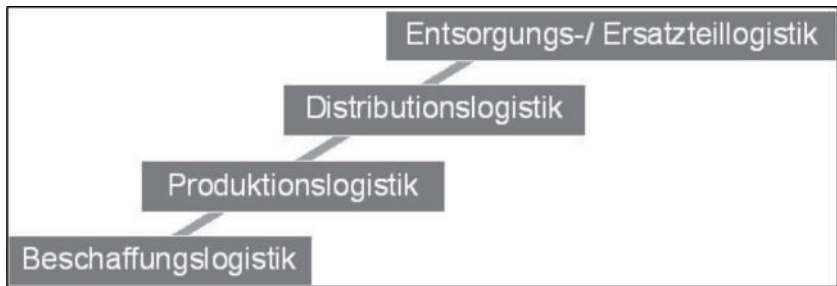
9 Logistik

„Ob Automobilproduktion, Theater oder auch chemische Industrie – Logistik ist überall. [...] Der Montagesteuerer aus der Automobilfabrik, der Versandleiter im Lebensmittelhandel, der Einkäufer eines chemischen Betriebs und der Disponent eines Spediteurs – sie alle sind mit Logistik beschäftigt“ (BVL¹ 2010, S. 22).

„Logistik ist ein System, das zunächst im Unternehmen, aber auch unternehmensübergreifend mit Lieferanten und Kunden, eine optimale Versorgung mit Materialien, Teilen und Modulen für die Produktion – und auf der anderen Seite natürlich der Märkte bedeutet“ (BVL 2011a). Die Logistik als „Schnittstelle-Disziplin“ (BVL 2011a), arbeitet unternehmens- und branchenübergreifend (vgl. BVL 2011a).

Die Teilbereiche der Logistik lassen sich als „Funktionelle Abgrenzung von Logistiksystemen“ (Pfohl 2010, S. 16) darstellen:

Abbildung 34: Teilbereiche der Logistik



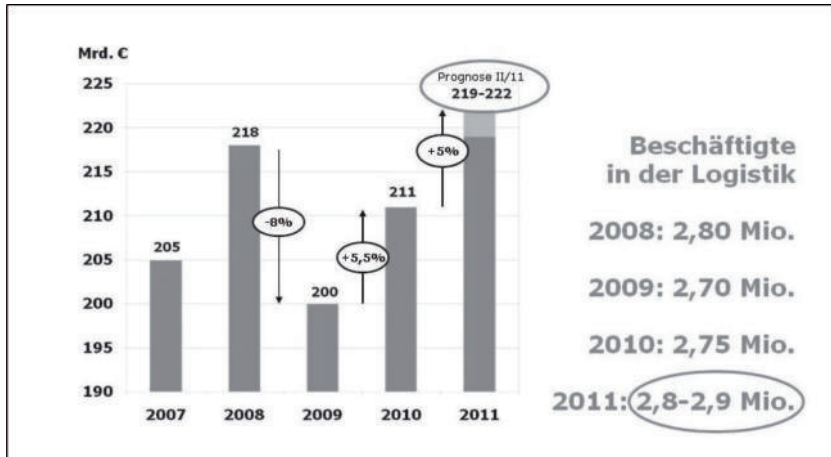
Quelle: eigene Darstellung, vgl. Pfohl 2010, S. 16-18.

In der ersten Phase, der *Beschaffungslogistik*, werden Rohstoffe, Materialien und Waren, die für die Produktion benötigt werden, am Beschaffungsmarkt besorgt und in die Beschaffungslager geliefert. Die zweite Phase (*Produktionslogistik*) umfasst den innerbetrieblichen Transfer vom Beschaffungslager in die Produktion. Von der Produktion werden die Fertig- oder Halbfertigprodukte und Handelswaren durch die *Distributionslogistik* an den Verbraucher geliefert. Die vierte Phase fasst den Rückfluss von Sekundärrohstoffen, Abfällen oder beanstandeter Ware zum Hersteller (*Entsorgungs-, bzw. Ersatzteillogistik*) zusammen. Je nach Unternehmensausrichtung haben die einzelnen Bereiche unterschiedliche Gewichtung. Die aufgeführten Phasen beziehen sich auf Logistikabläufe in einem produzierenden Unternehmen. Bei Handels- und Dienstleistungsunternehmen entfällt zum Beispiel die Phase der Produktionslogistik (vgl. Pfohl 2010, S. 16-18).

¹ BVL steht für die Bundesvereinigung Logistik und ist ein Branchenverband mit mehr als 10.000 Mitgliedsunternehmen.

9 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Abbildung 35: Entwicklung der Umsatz- und Beschäftigtenzahlen der deutschen Logistikbranche



Quelle: BVL 2011b

Die Logistikbranche bildet den drittgrößten Wirtschaftsbereich Deutschlands. Nach einem deutlichen Umsatzeinbruch im Jahr 2009 infolge der Weltwirtschaftskrise ist seit dem vergangenen Jahr eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Für 2011 wird ein Rekordumsatz von 222 Milliarden Euro für die Branche erwartet. Die Beschäftigtenzahlen sollen im selben Jahr mit 2,8 bis 2,9 Millionen Arbeitnehmern ebenso Rekordniveau erreichen (vgl. BVL 2011b).

Die Logistikbranche in Sachsen blickt auf eine lange Tradition zurück. Die Faktoren für eine erfolgreiche Zukunftsentwicklung liegen jedoch in der Gegenwart. Neben zwei internationalen Flughäfen und einem traditionell dichten Schienennetz bietet Sachsen drei Elbe-Binnenhäfen sowie ein modernes Straßennetz. Aufgrund dieser hervorragenden Verkehrsinfrastruktur und durch seine zentrale Lage im Herzen Europas ist Sachsen ein idealer Logistikstandort mit dynamischem Wachstum. Ob Lufthansa Cargo, DHL oder Amazon - in den letzten Jahren und Jahrzehnten haben sich viele Unternehmen angesiedelt, die als Arbeitgeber von großer Bedeutung für Sachsen sind (vgl. Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH 2010, S. 2ff.).

„Nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit sind in Sachsen mehr als 80.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Logistikwirtschaft beziehungsweise logistiknahen Bereichen tätig. Dies entspricht fast sechs Prozent der gesamten Beschäftigten“ (Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH 2010, S. 1).

Karrieremöglichkeiten

Gute Einstiegsmöglichkeiten in die Logistikbranche haben neben Betriebswirtschaftlern vor allem Ingenieure, Wirtschaftsingenieure und Informatiker, idealerweise mit dem Studienschwerpunkt Logistik oder Supply Chain Management (vgl. BVL 2011b). Diese Ausbildungsschwerpunkte sind in Sachsen an der Technischen Universität Dresden, der Handelshochschule Leipzig und der Staatlichen Studienakademie Glauchau zu finden. Auch die Technische Universität Chemnitz bietet Lehrveranstaltungen zu diesem Thema an. Mit dem Fraunhofer Institut für Verkehrs- und Infrastruktursysteme in Dresden ist ein starker Forschungspartner am Standort vertreten (vgl. Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH 2010, S. 1).

Hilfreiche Informationen zur Orientierung und Bewerbung sowie Stellenangebote im Bereich Logistik gibt das Karriereportal www.logistik-karriere.de.

Quellen

Bundesvereinigung Logistik (2011a) Logistik,
URL: <http://www.bvl.de/Logistik--SCM/Logistik> (22.08.2011).

Bundesvereinigung Logistik (2011b) Pressemitteilung: Wirtschaftsbereich Logistik 2011 mit voraussichtlich 222 Milliarden Euro Umsatz,
URL: <http://www.bvl.de/Presse/Aktuelle-Meldungen/TdL-PK> (22.08.2011).

Bundesvereinigung Logistik (2010) Intelligent wachsen. Bericht des Vorstands 2010,
URL: www.bvl.de/misc/filePush.php?id=10073&name=BDV2009_final.pdf
(22.08.2011).

Pfohl, H.-C. (2010) Logistiksysteme. Betriebswirtschaftliche Grundlagen. Heidelberg, Dordrecht, London, New York: Springer.

Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH (2010) Logistikbroschüre. Sachsen – Europas neue Logistikkreisläufe,
URL: http://www.invest-in-saxony.net/set/157/WfS%20Logistik_dt.pdf
(22.08.2011).

9 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Amazon Distribution GmbH	www.amazon.de
Arendt Logistik	www.arendt-spedition.de
Deutsche Post DHL	www.dp-dhl.com/de
EMAG Salach Maschinenfabrik GmbH	www.emag.com
Hertzog und Partner Management Consultants GmbH	www.hertzog.de
LKG Leipziger Kommissions- und Großbuchhandels-gesellschaft mbH	www.lkg-va.de
Schnellecke Logistics	www.schnellecke.com
Siemens AG	www.siemens.com

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Dachser GmbH & Co.KG	www.dachser.com
Deutsche Bahn AG	www.deutschebahn.com
Deutsche Post AG World Net	www.dpwn.de
DPD Dynamic Parcel Distribution GmbH & Co.KG	www.dpd.com/de
Fiege Stiftung & Co. KG	www.fiege.de
Hellmann Worldwide Logistics GmbH & Co.KG	www.hellmann.de
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG	www.kn-portal.com
Panalpina Welttransport	www.panalpina.com
Rhenus AG & Co.KG	www.rhenus.com
United Parcel Service Deutschland	www.ups.de
Volkswagen Logistics GmbH & Co. OHG	www.volkswagen-logistics.de

Messen (Auswahl)

- **Air Cargo Europe**
Messe und Konferenz der Luftfrachtindustrie
Messeort: München
- **CeMAT**
Weltmesse für Intralogistik
Messeort: Hannover
- **LogiMAT**
Internationale Fachmesse für Distribution,
Material- und Informationsfluss
Messeort: Stuttgart
- **Retail World**
Deutscher Handelskongress & Kongressmesse
für den deutschen Handel
Messeort: Berlin
- **Transport Logistic**
Internationale Fachmesse für Logistik, Mobilität, IT und
Supply Chain Management
Messeort: München

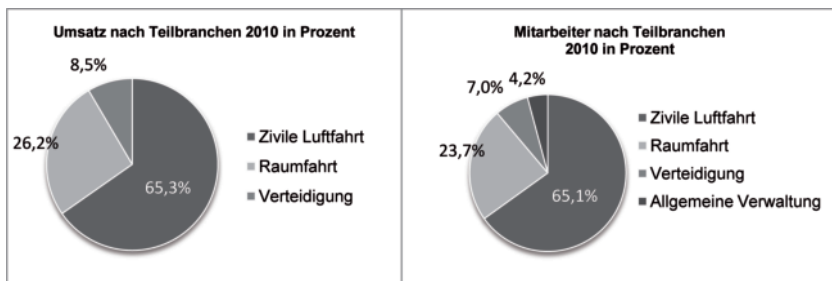
10 Luft- und Raumfahrtindustrie

„Die Luft- und Raumfahrtindustrie ist eine wichtige Schlüsselbranche für den Hochtechnologiestandort Deutschland: mit Ausgaben für Forschung und Entwicklung in Höhe von ca. 16 Prozent des Branchenumsatzes ist sie eine der forschungsintensivsten Branchen in Deutschland mit überdurchschnittlich vielen hochqualifizierten Arbeitsplätzen [...]“ (BMWi 2009, S. 9).

Als relativ kleine industrielle Branche ist die Luft- und Raumfahrtindustrie von großer strategischer Bedeutung und gilt als Motor für wichtige Innovationen, die auch in anderen Bereichen wie dem Computerbau Anwendung finden. Sie umfasst die Teilbereiche Zivile Luftfahrt, Verteidigung (oder Militärluftfahrt) und Raumfahrt. In der Zivilen Luftfahrt ist Deutschland mit Airbus am größten Flugzeugbauer Europas beteiligt, der als Impuls- und Auftraggeber für Forschung und Zulieferindustrie von enormer Bedeutung ist. Im Bereich Verteidigung zählen die „Beschaffungsprogramme für Eurofighter (Kampfflugzeug), NH 90 (Hubschrauber), A400M (Transportflugzeug)“ (BMWi 2011) zu den Großprojekten. Für die Raumfahrtindustrie, die zum großen Teil aus staatlichen Geldern finanziert wird (1,2 Milliarden Euro pro Jahr), ist die deutsche Raumfahrtpolitik ausschlaggebend. Priorität hat hier u. a. die Beteiligung an der Europäischen Weltraumorganisation ESA, am Nationalen Weltraumprogramm und an der Raumfahrtforschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) (vgl. BMWi 2010, S. 3; BMWi 2011).

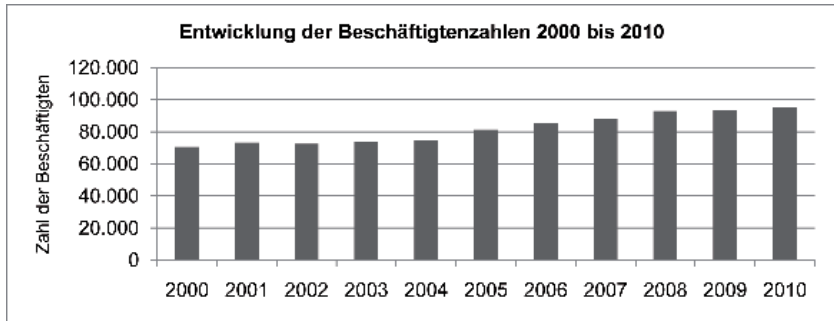
Sowohl die Umsatz- als auch die Beschäftigungszahlen sind im vergangenen Jahrzehnt stetig gestiegen. Im Jahr 2010 erwirtschafteten die rund 95.500 Mitarbeiter 24,7 Milliarden Euro Umsatz (vgl. BDLI¹ 2010).

Abbildung 36: Umsatz- und Mitarbeiterzahlen der Luft- und Raumfahrtindustrie 2010



Quelle: vgl. BDLI 2010

¹ Der Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie e.V. ist die Interessensvertretung der Luft- und Raumfahrtindustrie mit über 190 Mitgliedsunternehmen.

Abbildung 37: Entwicklung der Beschäftigungszahlen in der Luft- und Raumfahrtindustrie

Quelle: eigene Darstellung, vgl. BDLI 2010

Insbesondere in der Raumfahrtindustrie sind „zahlreiche kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) auf der Ebene der Subsystem- und Komponententwicklung und -fertigung“ (BMW 2010, S. 8) tätig. Dies spiegelt sich auch in der sächsischen Luft- und Raumfahrtbranche wider. Hier sind 5.000 Mitarbeiter in 145 Unternehmen und Forschungseinrichtungen beschäftigt. Die Umsatzzahlen lagen im Jahr 2009 bei ca. 700 Millionen Euro (vgl. ASIS-AeroSpace Initiative Saxony 2010, S. 4). Mit dem Kompetenzzentrum Luft und Raumfahrttechnik Sachsen/Thüringen (LRT) ist ein starkes regionales Netzwerk vorhanden, in dem viele Unternehmen organisiert sind (vgl. SMWA 2011). Die 2008 gegründete ASIS-AeroSpace Initiative Saxony treibt ebenfalls erfolgreich den Technologietransfer und das Netzwerkmanagement zwischen den Luft- und Raumfahrtunternehmen in Sachsen voran (vgl. ASIS-AeroSpace Initiative Saxony 2010, S. 8). Mitverantwortlich für den Erfolg der sächsischen Branche sind die regionalen Forschungseinrichtungen und Hochschulstandorte, insbesondere die Technische Universität Chemnitz und die Technische Universität Dresden, mit ihren anwendungsorientierten Studiengängen und zahlreichen Forschungsprojekten (vgl. ASIS-AeroSpace Initiative Saxony 2010, S. 4).

Karrieremöglichkeiten

Aufgrund des ausgeprägten Forschungs- und Entwicklungsschwerpunktes bietet die Luft- und Raumfahrtindustrie vorwiegend Ingenieuren und Naturwissenschaftlern ein spannendes Arbeitsfeld. Informationen über Einstiegsmöglichkeiten finden sich z.B. auf www.aircareer.de, einem Karriereportal für die Luft- und Raumfahrt. Einen sehr guten Überblick zu den sächsischen Arbeitgebern und ihren Schwerpunkten bietet der Branchenkatalog der Luft- und Raumfahrtindustrie in Sachsen, herausgegeben von ASIS-AeroSpace Initiative Saxony (siehe Quellen).

Quellen

ASIS - AeroSpace Initiative Saxony (2010) Branchenkatalog. Luft- und Raumfahrtindustrie in Sachsen, URL: http://www.aerospace-saxony.de/images/asis/pdf/ASIS_Branchenkatalog_2010.pdf (18.08.2011).

Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie e.V. (2010) Branchendaten der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie, URL: http://www.bdlj.de/images/stories/brochures/BDLI_Jahresbericht2010.pdf (19.08.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011) Branchenfokus. Luft- und Raumfahrt, URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Wirtschaft/branchenfokus.did=196162.html> (18.08.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2009) Bericht des Koordinators für die Deutsche Luft- und Raumfahrt, URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/B/bericht-koordinator-luft-raumfahrt.property=pdf.bereich=bmwi.sprache=de.rwb=true.pdf> (18.08.2011).

Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2011) Wirtschaft. Luft- und Raumfahrtindustrie, URL: <http://www.smwa.sachsen.de/de/Wirtschaft/Industrie/Luft- und Raumfahrtindustrie/96449.html> (18.08.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)²

Unternehmensname	Internetadresse
AOA Apparatebau Gauting GmbH	www.aoa.com
AeroAcademy Dresden GmbH	www.aero-academy.com
Cotesa GmbH	www.cotesa.de
EADS EFW Elbe Flugzeugwerke GmbH	www.efw.eads.com
Fraunhofer-Institut für Zerstörungsfreie Prüfverfahren, Institutsteil Dresden	www.izfp-d.fraunhofer.de
Fraunhofer-Institut für Werkstoff- und Strahltechnik IWS Dresden	www.iws.fraunhofer.de
GE Aviation Deutschland/ General Electric Deutschland Holding GmbH	www.ge.com/de
IABG Dresden Betriebsgesellschaft mbH	www.iabg.de

² Weitere Unternehmen sind im Branchenkatalog der ASIS-AeroSpace Initiative Saxony (2010) gelistet.

Unternehmensname	Internetadresse
IFW Dresden e.V.	www.ifw-dresden.de
IMA Materialforschung und Anwendungstechnik GmbH	www.ima-dresden.de
Lufthansa Technik (Dresden) AG	www.lufthansa-technik.com
RHe Microsystems GmbH	www.rhe.de

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)³

Unternehmensname	Internetadresse
Access e.V.	www.access.rwth-aachen.de
Airbus Operations GmbH	www.airbus.com
AOA Apparatebau Gauting GmbH	www.aoa-gauting.de
Borgwarner Turbo Systems GmbH	www.3k-warner.de
DASELL Cabin Interior GmbH	www.dasell.com
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.	www.dlr.de
Eurocopter Deutschland GmbH	www.eurocopter.com
GKN Aerospace GmbH	www.gkn-aerospace.com
Goodrich Aerospace Europe GmbH	www.goodrich.com
Jena-Optronik GmbH	www.jena-optronik.de
Leistritz Turbinenkomponenten Remscheid GmbH	www.leistritz.com
Lockheed Martin GmbH	www.lockheedmartin.com
MTU Aero Engines GmbH	www.mtu.de
Rolls-Royce Deutschland	www.rolls-royce.com
Thyssen-Krupp Aerospace Germany GmbH	www.thyssenkruppaerospace.com
YACHT TECCON Engineering GmbH & Co. KG	www.yacht-teccon.de
Zentrum für Angewandte Luftfahrtforschung GmbH	www.zal-gmbh.de

³ Weitere Unternehmen sind auf der Webseite www.bdli.de unter der Rubrik *Mitgliedsunternehmen* gelistet.

Messen (Auswahl)

- **Air Cargo Europe**
Messe und Konferenz der Luftfrachtindustrie
Messeort: München
- **AviationExpo Europe**
allgemeine Luftfahrtausstellung
Messeort: Bitburg
- **Airtec**
Internationale Fachmesse für Zulieferer der Luft- und Raumfahrt
Messeort: Frankfurt am Main
- **Avionics & Defence Electronics Europe**
Internationale Ausstellung und Konferenz zu allen Aspekten
von Luft- und Raumfahrt, Luftfahrt- und Verteidigungselektronik
Messeort: München
- **AERO**
Internationale Fachmesse für Allgemeine Luftfahrt
Messeort: Friedrichshafen
- **ILA**
Internationale Luft- und Raumfahrtausstellung und Konferenzen
Messeort: Berlin

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Immer besser werdende Standortbedingungen, ausgezeichnete Universitäten und Hochschulen, ein Wirtschaftswachstum welches führend im ostdeutschen Raum ist. Die Produkte gehören mehr und mehr der Hochtechnologie an und werden sehr zielorientiert weiterentwickelt. Zahlreiche Unternehmen bestimmen mit ihren Produkten den Weltmarkt mit.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Arbeitsbedingungen, Karriereplanung und Betriebsklima sind wesentlich wichtiger als vergleichbare hohe Gehälter. Permanente Weiterbildung und Zusatzqualifizierung schaffen ein Bildungsklima, welches Fachkräfte an die Region bindet. Angleichung der Lebensbedingungen auch in den Unternehmen.



Dr. Fred Meinhold

Manager
Human Resources
der Niles-Simmons
Industrieanlagen
GmbH

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Durch Praktika und vielseitige Untersuchungen schon frühzeitig nach einem „Berufspartner“ suchen, der mit den Wert- und Zielvorstellungen übereinstimmt. Spezialisierung im Studium auf den Arbeitsmarkt angleichen. Offen und initiativ seine Chance in Unternehmen mit hoher Innovationskraft auswählen!

Ihr individueller Karrieretipp?

Im Werkzeugmaschinenbau konzentrieren sich die personellen Bedürfnisse immer mehr auf Entwicklung und Konstruktion, sowie auf Technologie – eine tolle Herausforderung für Studenten, die technisch interessiert sind.

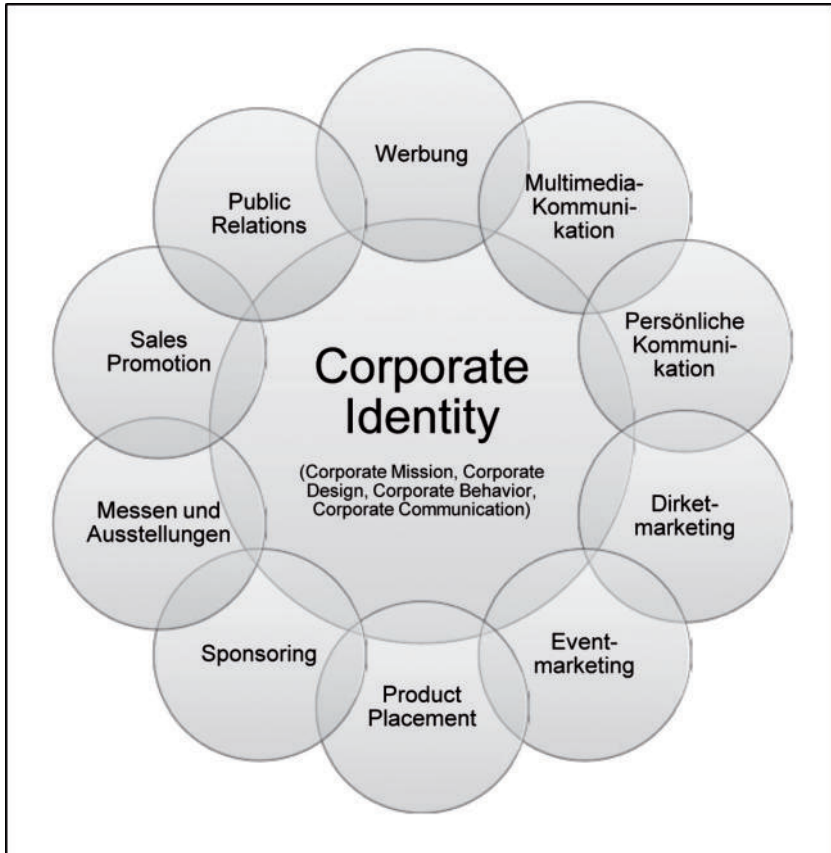
Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Eine willkommene Verbindung zwischen den Unternehmen und dem „suchenden“ Studenten – eine insgesamt tolle Aufgabe zum Wohle beider.

11 Marketing

„Marketing is the activity, set of institutions and processes for creating, communicating, delivering, and exchanging offerings that have value for customers, clients, partners, and society at large“ (Zanger 2011, S.13).

Abbildung 38: Übersicht über Dimensionen des Marketing



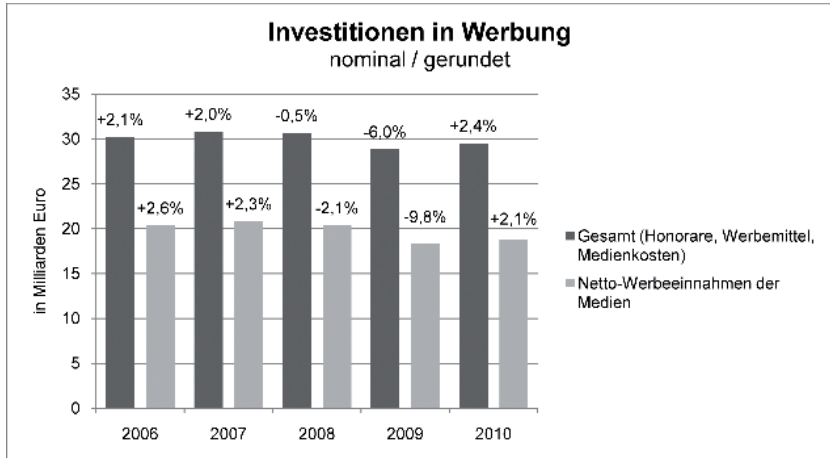
Quelle: in Anlehnung an Zanger 2010, S. 6

Laut Statistischem Bundesamt waren 2008 rund 27.300 Unternehmen im Bereich Werbung und Marktforschung tätig, welche ca. 23,6 Milliarden Euro Umsatz erwirtschafteten. Beschäftigt wurden im gleichen Jahr in diesem Bereich 243.000 Personen¹ (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 3). Seit dem Krisenjahr 2009 erfreut sich die Werbewirtschaft wieder einer stei-

¹ Da Marketing als solches statistisch nicht eigenständig erfasst wird, soll im Folgenden exemplarisch auf den Marketingteil „Werbung“ eingegangen werden.

genden Konjunktur. Prognosen für das Jahr 2011 sagen einen Anstieg von 2,4 Prozent voraus, womit die erstmals 1998 erreichte 30-Milliarden-Euro-Marke wieder überschritten wäre. Durch die Krise wurde zudem das Potential der web-basierten Werbung deutlich: Während andere Bereiche teils hohe Einbrüche verzeichneten, wurden hier plus 1,3 Prozent erreicht (vgl. ZAW² 2011a).

Abbildung 39: Investitionen in Werbung



Quelle: ZAW 2011a.

Die sächsische Wirtschaftsstruktur besteht vorrangig aus klein- und mittelständigen Unternehmen. Daher setzen sich Marketingabteilungen oder auch Pressestellen oft aus lediglich ein bis zwei Personen zusammen. Ähnlich verhält es sich in Verbänden und Verwaltungen. Darüber hinaus gibt es aber auch eine Vielzahl an Marketingagenturen, die sich hauptsächlich um Leipzig, Dresden und Chemnitz ballen.

Karrieremöglichkeiten

Dank steigender Konjunktur wuchs auch die Anzahl an Stellenausschreibungen für Werbefachexperten im Jahr 2010 um 40 Prozent, sodass zum Jahresende 549.499 Personen in dieser Branche beschäftigt waren³. Ebenso positiv wirkt sich die zunehmende Komplexität der deutschen Werbestructur auf die

² Zentralverband der deutschen Werbewirtschaft e.V.

³ Im Unterschied zum Statistischen Bundesamt, das lediglich den Bereich „Werbung und Marktforschung“ betrachtet (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, S. 3) ist die Sicht des Zentralverbands der deutschen Werbewirtschaft differenzierter. Sie unterscheiden den „Kernbereich der Werbewirtschaft (Werbegestaltung, Auftraggeber von Werbung, Werbemittel-Verbreitung)“ (ZAW 2011b) mit insgesamt 187.055 Arbeitnehmern zum Stichtag von „Zulieferbetrieben wie Druckindustrie und Papierwirtschaft sowie (...) Telefon-Marketing“ (ZAW 2011b) mit 362.444 Mitarbeitern. Die Zahlen von ZAW und dem Statistischen Bundesamt können daher nicht verglichen werden.

11 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Arbeitsfelder aus. Zum einen werden vermehrt hochqualifizierte Fachkräfte benötigt, zum Beispiel soll die Markt- und Sozialforschung weiter wachsen. Zum anderen entwickeln sich bestehende Berufsprofile weiter, um den sich ändernden Bedingungen gewachsen zu sein. Dies betrifft vor allem den Bereich der technischen Dienstleistungen (vgl. ZAW 2011b).

Abbildung 3: Stellenangebote für Werbeberufe 2010

Stellenangebote für Werbeberufe 2010							
Berufsbereich	2009	2010	Veränderung in Prozent	Werbende Firmen		Werbeagenturen	Medien
				Warenhersteller	Dienstleister		
Marketing + Werbung	326	747	+ 129	56	74	532	85
Art-Director	156	410	+ 163	4	6	387	13
Mediaexperten	263	373	+ 42	32	12	184	145
Texter	144	364	+ 153	2	6	350	6
Grafiker / Mediendesigner	219	362	+ 65	16	16	319	11
Kontakter	196	351	+ 79	10	11	310	20
Anzeigenfachleute	225	273	+ 21	0	14	16	243
Werbefachleute	84	161	+ 92	15	33	89	24
Auszubildende/ Trainees	82	133	+ 62	0	1	107	25
Werbeproduktion	37	75	+ 103	6	1	67	1
Geschäftsführer	9	25	+ 178	1	2	21	1
Werbeleiter	17	24	+ 41	6	8	2	8
Schauerwerber	12	8	- 33	1	7	0	0
Sekretärin / Assistentin	10	6	- 40	0	0	6	0
Marktforscher	3	4	+ 33	0	0	2	2
Praktikanten	1541	1354	- 12	3	3	1166	182
Gesamt	3324	4670	+ 40	152	194	3558	766
				346 (+7%)		(+47%)	(+33%)

Quelle: ZAW 2011b

Quellen:

Gabler Verlag (Hrsg.) (2011) Marketing, Gabler Wirtschaftslexikon, Wiesbaden: Gabler Verlag/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, URL: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1286/marketing-v8.html> (26.08.2011).

Statistisches Bundesamt (2011) Dienstleistungen. Strukturhebung im Dienstleistungsbereich Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Dienstleistungen-Finanzdienstleistungen/Struktur/ErbringungDienstleistungen2090440087004.property=file.pdf> (26.08.2011).

Zanger, C. (2011) Betriebswirtschaftslehre I, „Grundlagen des Marketing“, URL: https://www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/bwl2/download/mgruma_SS11_Teil1.pdf (26.08.2011).

Zanger, C. (2010) Marketinginstrumente II, URL: <https://www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/bwl2/download/mainstrII-Kommunikationspolitik.pdf> (25.08.2011).

Zentralverband der deutschen Werbewirtschaft ZAW (2011a) Nicht alle Medien im Umsatz-Plus: Werbung sprudelt wieder; Investitionen in Marktkommunikation steigen um 2,4 Prozent, URL: <http://www.zaw.de/index.php?menuid=33> (25.08.2011).

Zentralverband der deutschen Werbewirtschaft ZAW (2011b) Werbebranche investiert in Personal, URL: <http://www.zaw.de/index.php?menuid=34> (25.08.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
599media GmbH	www.599media.de
Brain-Sturm GmbH	www.brain-sturm.com
das MedienKombinat GmbH	www.das-medienkombinat.de
Event- und Messegesellschaft Chemnitz mbH	www.messe-chemnitz.com
L&H Marketing Werbeagentur GmbH	www.l-und-h.de
Leipziger Messe GmbH	www.leipziger-messe.de
mediatack GmbH	www.mediatack.de

11 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
Medien WG GmbH	www.medien-wg.de
Messe Dresden GmbH	www.messe-dresden.de
P3N MARKETING GMBH	www.p3n-marketing.de
PLUSPOL interactive GbR	www.pluspol.info
Text-in-Form® (Hecker & Kaden GbR)	www.text-in-form.de
TMS Messen-Kongresse- Ausstellungen GmbH	www.tmsmessen.de
w2on Internet AG	www.w2on.com
w3work Gesellschaft für Kommunikation und Medien	www.w3work.de
ZONO+FRIENDS Kommunikation	www.zonoandfriends.com

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
BBDO Germany GmbH	www.bbdo.de
contrast MEDIA SERVICE für Außenwerbung GmbH	www.contrast-ms.de
DDB Doyle Dane Bernbach Group	www.ddb.com/bernbach.html
Entdecker GmbH	www.entdecker.com
Heimat Werbeagentur GmbH	www.heimat-berlin.com
Inoventi Center Solingen - Inovedo GmbH	www.inoventi.de
JCDecaux Deutschland GmbH	www.jcdecaux.de
Kolle Rebbe GmbH	www.kolle-rebbe.de
Lukas Lindemann Rosinski GmbH	www.llr-hamburg.de
Ogilvy & Mather Deutschland GmbH	www.ogilvy.de
PLAKATUNION Außenwerbe-Marketing GmbH & Co. KG	www.plakatunion.de
Scholz & Friends Group GmbH	www.s-f.com
Schwarz Außenwerbung GmbH	www.schwarz-aw.de
Ströer Out-of-Home Media AG	www.stroeer.de
Wall AG	www.wall.de

Messen (Auswahl)

- **CRM-expo**
Messe rund um das angewandte Kundenbeziehungsmanagement
Messeort: Nürnberg
- **Designers Open**
Messe und Festival für Design
Messeort: Leipzig
- **DIGITAL SIGNAGE EXPO**
Fachmesse und Konferenz für Digital Signage
Messeort: Essen
- **dmexco - digital marketing exposition & conference**
Die führende internationale Expo & Konferenz
für die digitale Wirtschaft
Messeort: Köln
- **eMetrics Marketing Optimization Summit**
Die weltweit führende Veranstaltung zum Thema Optimierung
des Online-Marketing und Online-Wertschöpfung
Messeort: München
- **komma**
Fachmesse für Kommunikation und Marketing
Messeort: München
- **Mail Order World**
Größte Fachmesse für das gesamte Spektrum des Versandhandels,
Dialogmarketing und E-Commerce
Messeort: Wiesbaden
- **mailingtage**
Fachmesse für Direkt- und Dialogmarketing
Messeort: Nürnberg
- **MxO**
Mobile Opportunities Expo & Trend Conference
Messeort: Hamburg
- **PSI**
Internationale Fachmesse für Werbeartikel
Messeort: Düsseldorf
- **Viscom Europe**
Internationale Fachmesse für visuelle Kommunikation,
Technik und Design
Messeort: Düsseldorf

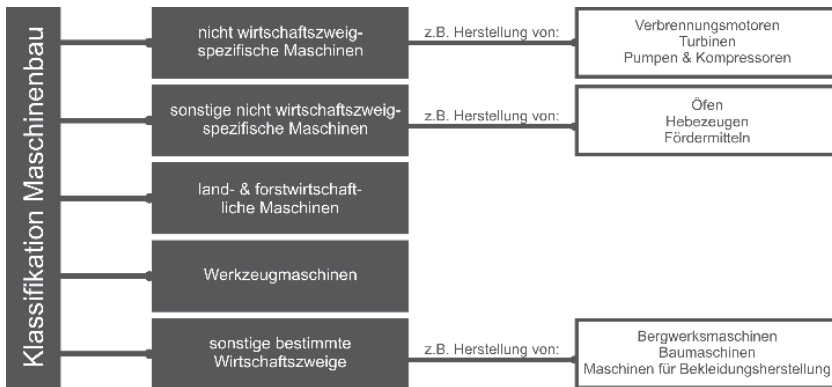
12 Maschinen- und Anlagenbau

„Der Maschinenbau ist mit seinen modernen Produktions-, Informations- und Kommunikationstechnologien einer der bedeutendsten Kernbereiche von Industrie und Wirtschaft. Montagestraßen für den Automobilbau, Antriebe von Flugzeugen, Schiffe, Kraftwerksausrüstungen, Präzisionsmaschinen zur Herstellung winziger Bauteile, riesige Pressen, komplizierte Werkzeuge, komplette Produktionsanlagen oder auch ganze Fabriken, um nur einige Beispiele zu nennen, werden von Maschinenbau-Ingenieuren konzipiert, simuliert, projektiert und realisiert“ (Studienberatung TU Chemnitz 2011).

Vom Statistischen Bundesamt dem verarbeitenden Gewerbe zugeordnet, umfasst Maschinenbau „den Bau von Maschinen, die mechanisch oder durch Wärme auf Materialien einwirken oder an Materialien Vorgänge durchführen (wie Bearbeitung, Besprühen, Wiegen oder Verpacken), einschließlich ihrer mechanischen Bestandteile, die Kraft erzeugen und anwenden, sowie spezifischer Teile hierfür. Hierzu gehören feste, bewegliche oder handgeführte Vorrichtungen, ungeachtet, ob sie für das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, die Landwirtschaft, militärische Zwecke oder für den Einsatz im Haushalt bestimmt sind“ (Statistisches Bundesamt 2003, S. 260).

Die aktuelle Klassifizierung des statistischen Bundesamtes von 2008 unterteilt den Maschinenbau in fünf Unterklassen:

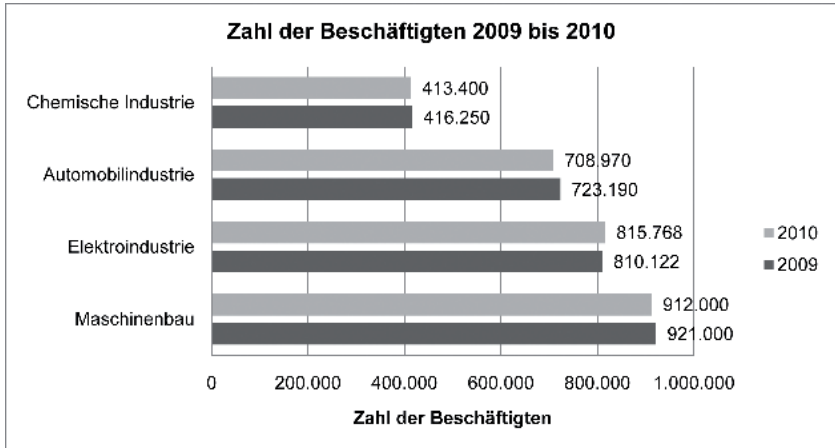
Abbildung 40: Klassifikation von Maschinenbau



Quelle: eigene Darstellung, vgl. Statistisches Bundesamt 2008, S. 96f.

Die sehr stark exportorientierten Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus sind mit über 900.000 Beschäftigten bundesweit in Summe die größten industriellen Arbeitgeber.

Abbildung 41: Zahl der Beschäftigten der vier größten Industriezweige¹



Quelle: eigene Darstellung, vgl. ZVEI 2011, S. 63

Umsatzseitig lag der Industriezweig mit 173,4 Milliarden Euro im Jahr 2010 hinter dem Fahrzeugbau auf Rang zwei. Maschinenbau in Deutschland wird bestimmt von kleinen und mittelständischen Unternehmen (vgl. VDMA² 2011, S. 6; BMWi³ 2011; ZVEI 2011, S. 63). Rund „87% der 6099⁴ Unternehmen haben weniger als 250 Beschäftigte (rund 66% weniger als 100 Beschäftigte; Branchendurchschnitt rund 176)“ (BMW 2011).

Nach starken Umsatzeinbrüchen und damit verbundener Kurzarbeit sowie Kündigungen im Krisenjahr 2009 erholt sich die Branche. Seit 2010 steigen die Umsätze wieder (vgl. BMW 2011).

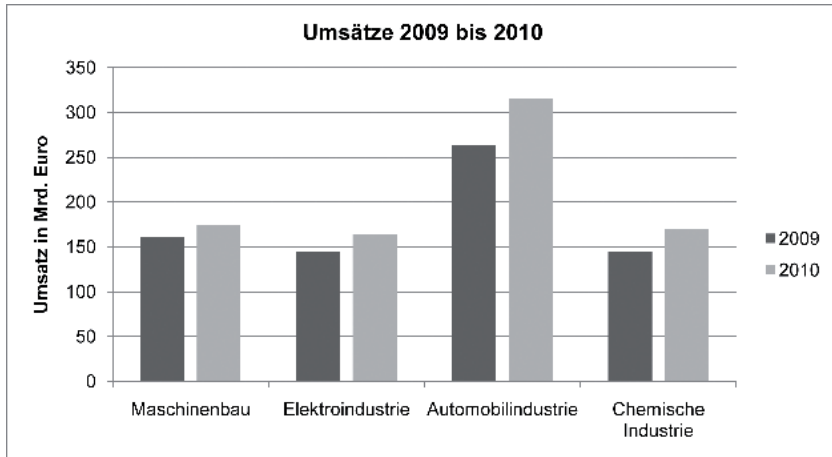
¹ Jahresendstand

² Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. – Verbandsdienstleister und Branchennetzwerk

³ Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie

⁴ Da das Statistische Bundesamt nur Unternehmen ab 50 Mitarbeitern erfasst, kann davon ausgegangen werden, dass eine Vielzahl kleinerer Unternehmen nicht in der Zahl enthalten sind. Der VDMA (2011) gibt für 2010 mit 6246 eine differierende Zahl an.

Abbildung 42: Umsätze der vier größten Industriezweige⁵ (verarbeitendes Gewerbe)



Quelle: eigene Darstellung, vgl. ZVEI 2011, S. 63

Sachsen hat eine lange Maschinenbau-Tradition. Insbesondere die Region Chemnitz, die bereits während der Industrialisierung im 19. Jahrhundert eine Vorreiterrolle einnahm, knüpft heute an die erfolgreiche Vergangenheit an. Von den 1.037 bei den sächsischen Industrie- und Handelskammern registrierten Mitgliedsunternehmen aus dem Bereich Maschinenbau sind 510 im Raum Chemnitz angesiedelt (IHK Sachsen 2010). Diese vergleichsweise hohen Zahlen⁶ sind wiederum Ausdruck des klein- und mittelständischen Charakters der Branche. Ein Großteil der sächsischen Maschinenbauunternehmen hat weniger als 50 Mitarbeiter.

Karrieremöglichkeiten

„45.000 Ingenieure werden innerhalb der nächsten Jahre in Rente gehen“ (Kutter 2011). Der Maschinenbau ist eine der am häufigsten genannten Branchen, wenn das Thema Fachkräftemangel diskutiert wird. Als Beispiel wird dabei gern Sachsen herangezogen, weil das Problem hier mit am deutlichsten spürbar ist: „In den Fabriken fehlen Ingenieure aller Art: Bau, Maschinenbau, Elektrotechnik. [...] Die Leipziger IHK teilt mit: Ein Drittel der sächsischen Unternehmen benötige länger als ein halbes Jahr, um Fach- und Hochschulabsolventen für offene Stellen zu finden“ (Machowecz 2011). Somit ist die Perspektive für Studierende im Bereich Maschinenbau recht eindeutig: Wer einen Abschluss in der Tasche hat und aussagekräftige Praktika vorweisen kann, hat beste Chan-

⁵ Ohne Umsatzsteuer

⁶ 2010 wurden vom Statistischen Landesamt Sachsen 294 Maschinenbauunternehmen (>50 Mitarbeiter) erfasst.

cen, seinen Arbeitgeber auswählen zu können. Aufgrund der mittelständischen Prägung der Branche bekommt man in den kleinen- und mittelständigen Unternehmen schnell verantwortungsvolle Aufgaben übertragen und hat gute Aufstiegschancen. Der beste Weg in einem solchen Unternehmen einzusteigen, ist ein Praktikum während des Studiums oder eine Abschlussarbeit mit dem Unternehmen als Praxispartner. So ist unter Umständen der erste Arbeitgeber gefunden, bevor die Suche begonnen hat.

Hinweise zum Karrierestart im Maschinenbau gibt u.a. das Karriereportal des VDMA: www.karriere-im-maschinenbau.org/wps/portal/kim.

Quellen

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011) Branchenfokus Maschinen und Anlagenbau, URL: <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Wirtschaft/branchenfokus,did=196364.html?view=renderPrint> (25.08.2011).

IHK Sachsen (2010) Firmenstatistik der Sächsischen Industrie- und Handelskammer, Telefonauskunft (24.08.2011).

Kutter (2011) Jetzt müsst ihr uns was bieten! In: Die Zeit vom 28.04.2011, URL: <http://www.zeit.de/2011/18/C-Fachkraeftemangel> (25.08.2011).

Machowecz (2011) Sachsen ruft die Welt. In: Die Zeit, vom 18.08.2011, URL: <http://www.zeit.de/2011/34/Sachsen-Fachkraeftemangel> (25.08.2011).

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008) Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen. Wiesbaden, URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationwz2008_ertl.property=file.pdf (23.08.2011).

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003) Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen. Wiesbaden, URL: <http://www.statistik-portal.de/statistik-portal/klassiwz03.pdf> (24.08.2011).

Studienberatung der TU Chemnitz (2011) Informationsblatt Maschinenbau, URL: http://www.tu-chemnitz.de/studium/studiengaenge/flyer/maschinenbau_bachelor.pdf (25.08.2011).

Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (2011) Maschinenbau in Zahl und Bild 2011, URL: <http://www.vdma.org> (25.08.2011).

Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e.V. (2011) Jahresbericht 2010/2011, URL: http://www.zvei.de/de/publikationen_veranstaltungen/publikationen_downloads/informationen_zum_zvei/ (24.08.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)⁷

Unternehmensname	Internetadresse
3D - Micromac AG	www.3d-micromac.com
ACTech GmbH Advanced Casting Technologies - Gießereitechnologie	www.actech.de
AKE-Systemtechnik GmbH	www.ake-systemtechnik.de
AKS Industrieautomation GmbH	www.aks-automation.de
AllTec Automatisierungs- und Kommunikationstechnik GmbH	www.alltec-bornade.de
Aluchrom GmbH	www.aluchrom.de
AMC- Analytik & Meßtechnik GmbH	www.amc-systeme.de
ANCHOR LAMINA GmbH	www.epc-chemnitz.de
Anlagenbau Umwelt und Technik Chemnitz GmbH	www.u-t-chemnitz.de
Apparatebau GmbH Crimmitschau	www.apparatebau-crimmitschau.de
ASE Apparatebau GmbH	www.ASE-Chemnitz.de
ATC GmbH & Co. KG	www.autecri.de
Auerbach Maschinenfabrik GmbH	www.auerbach-gmbh.de
Aufzugswerke M. Schmitt + Sohn GmbH	www.schmitt-aufzuege.de
AZ Industrietechnik GmbH	www.az-gruppe.de
Bahntechnik Brand-Erbisdorf GmbH	www.bt-be.de
Barmag-Spinnzwirn GmbH	www.barmag-chemnitz.de
Beldrive Engineering GmbH	www.beldrive.com
Bosch Rexroth AG	www.boschrexroth.com
BRAND Werkzeug- und Maschinenbau GmbH	www.brand-werkzeugbau.de
CAP PARTS AG	www.CAPPARTS.de
Cetex Institut für Textil- und Verarbeitungsmaschinen gemeinnützige GmbH	www.cetex.de

⁷ Die Unternehmensauswahl im Bereich Maschinen- und Anlagenbau liegt stark auf sächsischen Unternehmen, da der Maschinen- und Anlagenbau eine Schwerpunkbranche in dieser Region ist.

Unternehmensname	Internetadresse
Chemieanlagenbau Chemnitz GmbH	www.cac-chem.de
Chemnitzer Zahnradfabrik GmbH & Co KG	www.CZF-Getriebe.de
CKT Kunststoffverarbeitungstechnik GmbH	www.ckt-gmbh.de
CVM GmbH Chemnitz Vorrichtungsbau & Metallbearbeitung	www.cvm-chemnitz.de
Dr. Teschauer AG	www.teschauer-laser.de
EAO-ESA-Elektro GmbH	www.eao-esa.de
EAST-4D GmbH Lightweight Structures	www.east-4d.de
Elektrische Automatisierungs- und Antriebstechnik EAAT GmbH	www.eaat.de
ERMAFA Apparatebau GmbH	www.ersoma.de
ERMAFA Sondermaschinen - und Anlagenbau GmbH	www.ermafa.de
EvU Innovative Umwelttechnik GmbH	www.evu-gruppe.de
EWS Sondermaschinen und Werkzeugbau Chemnitz GmbH	www.ews-chemnitz.de
FISSEK GmbH Maschinen- und Werkzeugbau	www.fissek.de
FLEXIVA automation & Robotik	www.flexiva.de
FMA Forst- und Spezialfahrzeugbau GmbH	www.fma-frankenberg.de
Fraunhofer-Institut für Werkzeugmaschinen und Umformtechnik (IWU)	www.iwu.fhg.de
Gelenauer Maschinenbau AG	www.gemag.de
GEMAC Gesellschaft für Mikroelektronikanwendung mbH	www.gemac-chemnitz.de
GERMANIA GmbH Apparatebau und Engineering	www.germania-ag.de
GPP Chemnitz Gesellschaft für Prozeßrechnerprogrammierung mbH	www.gppc.de

12 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
Hamül Maschinenbau Plauen GmbH & Co. KG	www.scherdel.de
Hiersemann Prozessautomation GmbH	www.hiersemann-chemnitz.de
HOHENSTEIN Vorrichtungsbau und Spannsysteme GmbH	www.hohenstein-gmbh.de
Huster Sondermaschinen und Metallbau GmbH	www.huster-maschinenbau.de
HÖRMANN-RAWEMA GmbH	www.hoermann-rawema.de
ibs Automation GmbH	www.ibs-automation.de
imk engineering GmbH	www.imk-engineering.de
Institut Chemnitzer Maschinen- und Anlagenbau e.V. (ICM)	www.icm-chemnitz.de
Karl Mayer MALIMO Textilmaschinenfabrik GmbH	www.karlmayer.de
KIESELSTEIN GmbH	www.kieselstein-group.com
Krupp Drauz Ingenieurbetrieb GmbH	www.thyssenkrupp-systemengineering.com
KTW Germany GmbH	www.ktw-group.com
KUKA Werkzeugbau Schwarzenberg GmbH	www.kuka-szb.de
Langhammer Maschinenbau GmbH	www.langhammer.de
LÖCHER-Industrieofen- und Apparatebau GmbH	www.loecher.de
MAVEG Maschinen-Vertriebs-Gesellschaft mbH	www.maveg.com
MBM Maschinen- und Metallbau GmbH & Co. KG	www.mbm-sachsen.de
METROM Mechatronische Maschinen GmbH	www.metrom.com
Mieruch & Hofmann GmbH	www.mieruchundhofmann.de
my-Tec GmbH Hochgeschwindigkeitsbearbeitung	www.my-tec.de
Mühlbauer AG, Betriebsstätte Stollberg	www.muehlbauer.de

Unternehmensname	Internetadresse
NILES-SIMMONS Industrieanlagen GmbH	www.niles-simmons.de
OMEGA Blechbearbeitung GmbH	www.omega-blech.de
PAMA Papiermaschinen GmbH	www.pama-freiberg.de
PEM Automationstechnik Schwarzenberg GmbH	www.pem-automation.de
pro-beam Anlagen GmbH	www.pro-beam.de
PROCIM Systemtechnik GmbH Lichtentanne	www.procim.de
ProCon GmbH	www.procon-chemnitz.de
PROPLANT Wolfsburg GmbH NL Chemnitz	www.proplant-mvi.com
S & F Maschinen- und Werkzeugbau GmbH	www.sf-maschinenbau-chemnitz.de
S+R Automatisierungstechnik GmbH	www.sra-chemnitz.de
Schönherr Textilmaschinenbau GmbH	www.schoenherr-machinery.de
SITEC Industrietechnologie GmbH	www.sitec-chemnitz.de
SKM Fertigungstechnik GmbH	www.skm-fertigungstechnik.de
SLG - Ingenieurtechnik GmbH	www.slg-ingeniertechnik.de
SMK Röhrsdorf GmbH Sonderfertigung Metall- und Kunststofftechnik	www.smk-gmbh.com
Sotex Sondermaschinen GmbH	www.sotex.com
StarragHeckert GmbH	www.starragheckert.com
Tisora Sondermaschinen GmbH	www.tisora.de
UNION Werkzeugmaschinen GmbH	www.UNION-Bohrwerke.de
USK Karl Utz Sondermaschinen GmbH	www.usk-utz.de
VARIOMATIC Werkzeugmaschi- nen GmbH & Co. KG	www.variomatic.de
Werkzeugmaschinenfabrik Vogt- land GmbH	www.wema-vogtland.de

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
ebm-papst Mulfingen GmbH & Co. KG	www.ebmpapst.com
GEA Group AG	www.geagroup.com
Heidelberger Druckmaschinen AG	www.heidelberg.com
Krones AG	www.krones.com
Linde Engineering (Linde AG)	www.linde-engineering.com
MAN Diesel & Turbo SE	www.mandieselturbo.de
maroland AG	www.manroland.com
Tognum AG	www.tognum.com
Voith GmbH	www.voith.de
YIT Germany GmbH	www.yit.de

Messen (Auswahl)

- **ALUMINIUM**
Weltmesse der Aluminiumindustrie und Kongress
Messeort: Düsseldorf
- **Composites Europe Stuttgart**
Europäische Fachmesse und Forum für Verbundstoffe,
Technologie und Anwendungen
Messeort: Stuttgart
- **ComVac**
Internationale Leitmesse der Druckluft- und Vakuumtechnik
Messeort: Hannover
- **Deutscher Maschinenbau-Gipfel**
Kongress mit begleitender Ausstellung für Maschinenbau
Messeort: Berlin
- **EMO Hannover**
Die Weltleitmesse der Metallbearbeitung
Messeort: Hannover
- **Engine Expo**
Internationale Fachmesse für Motorenkonstruktion, -technik und
-komponenten, Prüfverfahren und Entwicklung
Messeort: Stuttgart

- **euroLITE**
Internationale Fachmesse für Leichtbaukonstruktion
Messeort: Nürnberg
- **Fakuma**
Die internationale Fachmesse für Kunststoffverarbeitung
Messeort: Friedrichshafen
- **Fastener Fair Stuttgart**
Internationale Messe der Verbindungs- und Befestigungsindustrie in Europa
Messeort: Stuttgart
- **intec**
Fachmesse für Fertigungstechnik, Werkzeugmaschinen- und Sondermaschinenbau
Messeort: Leipzig
- **MDA - Motion, Drive & Automation**
Internationale Leitmesse der Antriebstechnik und Fluidtechnik
Messeort: Hannover
- **metall München**
Europäische Fachmesse für Metallbearbeitung in Industrie und Handwerk
Messeort: München
- **PCIM Europe**
Internationale Fachmesse und Konferenz für Leistungselektronik, Intelligente Antriebstechnik und Power Quality
Messeort: Nürnberg
- **Schweisstec**
Internationale Fachmesse für Fügetechnologie
Messeort: Stuttgart
- **Sicherheit + Automation**
Konstrukteurstag Sicherheit und Automation mit begleitender Fachausstellung
Messeort: Stuttgart
- **Vehicle Dynamics Expo**
Internationale Fachmesse und Konferenz für Fahrzeugdynamik und Komponenten
Messeort: Stuttgart

Was spricht aus Ihrer Sicht für eine berufliche Zukunft in Sachsen?

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, seine berufliche Zukunft in Sachsen zu gestalten – in vielen verschiedenen Branchen und Berufsfeldern. Als eine der interessantesten Branchen bietet sich der Maschinenbau an: Bei StarragHeckert finden Sie nicht nur hervorragende Einstiegschancen, sondern auch interessante Entwicklungsmöglichkeiten, sowohl in Sachsen als auch im Ausland. Zudem lässt es sich in Sachsen hervorragend leben: Die komfortable Infrastruktur ermöglicht es gerade jungen Familien, Beruf und Familie durch ansprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu verbinden.

Was müssen Arbeitgeber tun, um qualifizierte Fachkräfte in Sachsen zu halten?

Arbeitgeber müssen weiterhin interessante Aufgabenfelder und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, um qualifizierte Fachkräfte zu finden und motiviert zu halten. Darüber hinaus möchten wir unseren Mitarbeitern bei StarragHeckert ein offenes und modernes Arbeitsumfeld bieten. Unsere Unternehmenskultur spielt dabei eine große Rolle – basierend auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt, regem Informationsaustausch, Wertschätzung und Anerkennung schaffen wir die Voraussetzungen für motivierte Mitarbeiter, die Höchstleistungen vollbringen.



Simone Illing

Leiterin
Human Resources
der StarragHeckert
GmbH

Was müssen Studierende/Absolventen tun, damit der Berufseinstieg in Sachsen gelingt?

Neben einem zügig absolvierten Studium zählen sich vor allem gesammelte praktischen Erfahrungen, wie Praktika, Werksstudententätigkeiten – wenn möglich, zum Teil auch im Ausland – aus. Es ist von Vorteil, schon während des Studiums Kontakte in der Wirtschaft zu knüpfen, um einen schnellen Berufseinstieg im Anschluss an das Studium zu finden.

Ihr individueller Karrieretipp?

Zügiges Studium, Praktika – auch im Ausland, Fremdsprachen (vor allem Englisch), Engagement und Ehrgeiz, viele Kontakte und mindestens ein Förderer, der Talente erkennt und unterstützt!

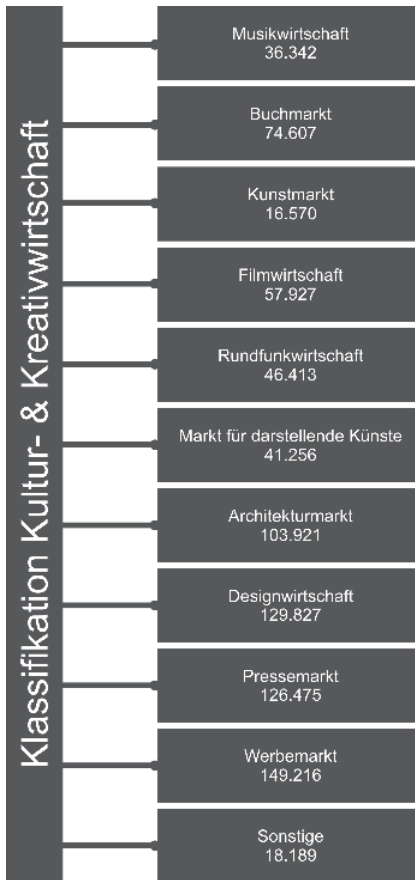
Ein Wort zur Arbeit des Career Service:

Wir haben mit der Arbeit des Career Services bislang sehr gute Erfahrungen sammeln können – wir erhalten durch ihre Vermittlung nicht nur zahlreiche Nachfragen nach Praktikumsplätzen und Werksstudententätigkeiten, sondern auch interessierte Bewerber für einen Berufseinstieg.

13 Medien-, Kultur- und Kreativwirtschaft

Die Kultur- und Kreativwirtschaft verbindet als „Querschnittbranche zwischen Tradition und Moderne“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2011a) „traditionelle Wirtschaftsbereiche, neue Technologien und moderne Informations- und Kommunikationsformen“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2011a). Zum Branchenkomplex der Kultur- und Kreativwirtschaft werden elf Teilmärkte bzw. -branchen gezählt.

Abbildung 43: Die elf Teilmärkte der Kultur- und Kreativwirtschaft mit Mitarbeiterzahlen 2009



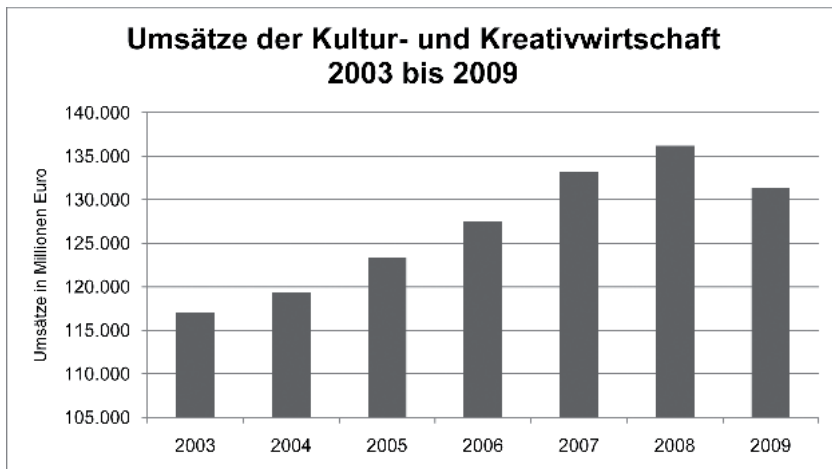
Quelle: eigene Darstellung, vgl. BMWi 2010, S. 4; BMWi 2011d

Ihr wirtschaftlich verbindendes Element ist dabei neben einem ästhetischen Kern bzw. Bezug der sogenannte „schöpferische Akt von künstlerischen, literarischen, kulturellen, musischen, architektonischen oder kreativen Inhalten, Werken, Produkten, Produktionen oder Dienstleistungen [...]“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2010, S. 16). Dieser wird von einem Originärproduzenten bzw. Urheber geschaffen.

Im Unterschied zu anderen Wirtschaftsbranchen spielen in der der Kultur- und Kreativwirtschaft Freiberufler sowie Klein- und Kleinstbetriebe eine große Rolle. Sie beschäftigen sich „mit der Schaffung, Produktion, Verteilung und/oder medialen Verbreitung von kulturellen oder kreativen Gütern und Dienstleistungen“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2010, S. 6).

Bezogen auf Umsatz und Beschäftigungszahlen entwickelte sich die Branche seit Ende der Achtziger Jahre zu einem der dynamischsten Wirtschaftszweige (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2011a). 2009 erzielten rund eine Million Erwerbstätige, davon 787.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte¹, einen Gesamtumsatz von 131,4 Milliarden Euro (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2010, S. 9).

Abbildung 44: Entwicklung der Umsätze der Kultur- und Kreativwirtschaft 2003 bis 2009²



Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2011e

¹ Den hier veröffentlichten Zahlen liegt der jährliche Monitoringbericht des BMWi zugrunde. In ihm sind nur diejenigen Kultur- und Kreativunternehmen erfasst, welche erwerbswirtschaftlich orientiert sind. „Nicht zu diesem Kreis zählen all jene Unternehmen, Einrichtungen oder sonstigen vereinsartigen Formen, die sich weitgehend nicht durch den Markt finanzieren, sondern durch öffentliche Finanzierung getragen, durch Gebührenfinanzierung unterhalten oder durch gemeinnützige Gelder bzw. private Geldgeber gefördert werden“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2010, S. 14).

² Steuerbare Umsätze sind Lieferungen und Leistungen, Angaben ohne Umsatzsteuer. Die Zahlen für 2008 und 2009 sind vorläufig oder Schätzwerte.

Besonders die deutsche Druckindustrie ist eng mit der Kultur- und Kreativwirtschaft verbunden und daher stark konjunkturabhängig (vgl. Bundesverband Druck und Medien 2011).

Trotz der wachsenden Bedeutung audiovisueller und elektronischer Medien begleiten Druckerzeugnisse nahezu alle wirtschaftlichen Vorgänge und haben den größten Anteil am Werbemarkt. (vgl. Bundesverband Druck und Medien 2011) „Der Anteil der werbeabhängigen Produkte am gesamten Produktionswert der Druckindustrie beträgt ca. 61%“ (Bundesverband Druck und Medien 2011).

Für Sachsen stellt der Kulturwirtschaftsbericht 2008 die derzeit aktuelle Veröffentlichung zum Stand der Branche in Sachsen dar. Grundlage bilden Daten, die bis zum Jahr 2006 erhoben wurden. Da die einzelnen Teilmärkte auch qualitativ beleuchtet werden, kann davon ausgegangen werden, dass diese Aussagen vorerst weiterhin ihre Gültigkeit haben (vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2011).

2006 wurde in der sächsischen Kultur- und Kreativwirtschaft von rund 8.500 Unternehmen ein Umsatzvolumen von insgesamt ca. drei Milliarden Euro erwirtschaftet. Insgesamt waren zu diesem Zeitpunkt knapp 31.500 Arbeitnehmer mit sozialversicherungspflichtigen Verträgen in Unternehmen der Branche beschäftigt – zusammen mit den Selbständigen wurden insgesamt 40.000 Erwerbstätige gezählt. (vgl. Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 13)

Die kultur- und kreativwirtschaftlichen Zentren – mit einer hohen wirtschaftlichen Bedeutung für die jeweiligen Regionen – bildeten erwartungsgemäß die beiden urbanen Kulturräume Dresden und Leipzig (vgl. Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 17). Hier waren die meisten Unternehmen der Branche angesiedelt.

Dresden, Leipzig und Chemnitz sind traditionell Zentren des sächsischen Pressemarktes. „Hier finden sich die meisten großen Unternehmen der Branche, so auch die drei größten sächsischen Zeitungsverlage.“ (Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 59) Aufgrund der räumlichen Nähe zu Kunden sind wesentliche Marktvertreter des Werbemarktes ebenfalls in diesen Städten verortet, „aber auch in peripheren Regionen befinden sich Werbedienstleister“. (Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 62)

Der sächsische Buchmarkt ist ebenfalls „(...) stark zentralisiert, das Zentrum der Autoren und Verlage befindet sich in Leipzig.“ (Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 30) Hier findet sich ebenfalls ein regionaler Schwerpunkt der Rundfunkwirtschaft, die in Sachsen durch den öffentlich-rechtlichen Mitteldeutschen Rundfunk dominiert wird (vgl. Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 42f.).

Abbildung 45: Kulturräume mit besonderen regionalen Schwerpunkten an kultur- und kreativwirtschaftlichen Aktivitäten in Sachsen 2007 (prozentualer Anteil der Betriebe am landesweiten Wirtschaftszweig)



Quelle: Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 18

Karrieremöglichkeiten

Der heterogene Branchenkomplex der Kultur- und Kreativwirtschaft bietet in seinen Teilmärkten vielfältige Beschäftigungs- und Tätigkeitsformen. Entsprechend schwierig ist das Beschreiben der Struktur der Beschäftigungspotentiale im Unterschied zu anderen Wirtschafts- oder Industriebranchen (vgl. Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 15).

Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze (existenzsichernde Arbeitsplätze, mind. 20 Arbeitsstunden/Woche) werden in der Kultur- und Kreativwirtschaft seit Jahren stetig abgebaut und durch flexible, projektorientierte Arbeitsplätze ersetzt. In diesem Zusammenhang wird eine andauernde Zunahme von freien Mitarbeitern (Freiberufler und Selbstständige) beobachtet, „bei denen es sich in der Regel um Einpersonenernehmen handelt.“ (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2010, S. 23) Dieser Weg wird von vielen Hochschulabsolventen gegangen: Sie sind „im Anschluss an das Studium als Freiberufler tätig. Viele von ihnen werden teilweise oder ausschließlich in Bereichen der Kultur- und Kreativwirtschaft tätig oder wirken abwechselnd in unterschiedlichen Sektoren.“ (Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen 2008, S. 91) Entsprechend benötigen Berufseinsteiger immer mehr Fertigkeiten, die Flexibi-

lität und ggf. eine freiberufliche Tätigkeit erleichtern: Multimedia-Unternehmen der Gegenwart und Zukunft erwarten crossmediale Kenntnisse und Fähigkeiten (vgl. Deutscher Journalisten-Verband 2009).

Quellen

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011a) Kultur- und Kreativwirtschaft: Die Branche, URL: <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Navigation/kultur-kreativwirtschaft.html> (05.09.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011b) Kultur- und Kreativwirtschaft: Kennzeichen der Kultur- und Kreativwirtschaft, URL: <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Navigation/kultur-kreativwirtschaft.did=329926.html> (05.09.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011c) Kultur- und Kreativwirtschaft: Die wirtschaftliche Entwicklung der Branche in 2008/2009, URL: <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Navigation/kultur-kreativwirtschaft.did=349672.html> (05.09.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011d) Erwerbstätige der Kultur- und Kreativwirtschaft nach Teilmärkten in 2009, URL: <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Navigation/kultur-kreativwirtschaft.did=335980.html> (05.09.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2011e) Umsätze der Kultur- und Kreativwirtschaft 2003-2009, URL: <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/KuK/Navigation/kultur-kreativwirtschaft.did=336038.html> (06.09.2011).

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2010) Monitoring zu wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft, URL: <http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de/Dateien/KuK/PDF/doku-594-monitoring-zu-wirtschaftlichen-eckdaten-2009.property=pdf.bereich=kuk.sprache=de.rwb=true.pdf> (07.09.2011).

Arbeitsgemeinschaft Kulturwirtschaft Sachsen (2009) Kulturwirtschaftsbericht 2008, URL: <http://www.fachkraefte.sachsen.de/set/431/KWB2008.pdf> (05.09.2011).

Bundesverband Druck und Medien (2011) Die deutsche Druckindustrie im Überblick, URL: <http://www.bvdm-online.de/Zahlen/> (05.09.2011).

DFJV Deutscher Fachjournalisten-Verband AG (2010) Arbeitsmarkt, URL: <http://www.dfjv.de/infopool/beruf/arbeitsmarkt.html> (07.09.2011).

13 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Deutscher Journalisten-Verband (2009) Arbeitsmarkt und Berufschancen, URL: <http://www.djv.de/Berufschancen.2572.0.html> (06.09.2011).

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2011) E-Mail-Auskunft vom 06.09.2011.

Unternehmen – Sachsen (Auswahl³)

Unternehmensname	Internetadresse
BLICK - Verlag Anzeigenblätter GmbH Chemnitz	www.blick.de
Chemnitzer Verlag und Druck GmbH & Co. KG	www.freiepresse.de
Deutschlandradio KöR	www.dradio.de
Dresdner Druck- und Verlagshaus GmbH & Co. KG	www.ddv-mediengruppe.de
LFS Landesfunk Sachsen GmbH	www.rsa-sachsen.de
Mitteldeutscher Rundfunk AöR	www.mdr.de
BLICK - Verlag Anzeigenblätter GmbH Chemnitz	www.blick.de
Chemnitzer Verlag und Druck GmbH & Co. KG	www.freiepresse.de
Deutschlandradio KöR	www.dradio.de
Dresdner Druck- und Verlagshaus GmbH & Co. KG	www.ddv-mediengruppe.de
LFS Landesfunk Sachsen GmbH	www.rsa-sachsen.de
Mitteldeutscher Rundfunk AöR	www.mdr.de
Radio Chemnitz BCS Broadcast Sachsen GmbH & Co. KG	www.radiochemnitz.de
Sächsische Landesanstalt für privaten Rundfunk und neue Medien	www.slm-online.de
Sächsisches Druck- und Verlagshaus AG	www.sdv.de
Sächsische Zeitung GmbH	www.sz-online.de
Stadtmagazin Stadtreicher GmbH	www.stadtreicher.de

³ Ausgewählte Arbeitgeber aus dem Bereich der Werbewirtschaft finden sich im Branchenreport Marketing.

Unternehmensname	Internetadresse
Verlag Dresdner Nachrichten GmbH & Co. KG	www.dnn-online.de
Radio Chemnitz BCS Broadcast Sachsen GmbH & Co. KG	www.radiochemnitz.de
Sächsische Landesanstalt für privaten Rundfunk und neue Medien	www.slm-online.de
Sächsisches Druck- und Verlagshaus AG	www.sdv.de
Sächsische Zeitung GmbH	www.sz-online.de
Stadtmagazin Stadtstreicher GmbH	www.stadtstreicher.de
Verlag Dresdner Nachrichten GmbH & Co. KG	www.dnn-online.de

Unternehmen – Deutschland und International (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Axel Springer AG	www.axelspringer.de
Bertelsmann AG	www.bertelsmann.de
Bigpoint GmbH	de.bigpoint.com
BITKOM e.V.	www.bitkom.org
Blizzard Entertainment SAS	eu.blizzard.com
CompuTec Media AG	www.pcgames.de
Electronic Arts GmbH	www.ea.com
JoWood Entertainment AG	www.jowood.com
ProSiebenSat.1 Digital GmbH	www.prosieben.de
Radio NRJ GmbH	www.energy.de
Sony Music Entertainment Germany GmbH	www.sonymusic.de
SPIEGEL-Verlag Rudolf Augstein GmbH	www.spiegel.de
Zeitverlag Gerd Bucerius GmbH & Co. KG	www.zeit.de

Messen (Auswahl)

- **Designers Open**
Messe und Festival für Design
Messeort: Leipzig
- **digi:media**
Fachmesse für Commercial Printing und Digital Publishing
Messeort: Düsseldorf
- **EUNIQUE**
Europäische Messe für angewandte Kunst und Design
Messeort: Karlsruhe
- **Frankfurter Buchmesse**
Messe der internationalen Buch- und Medienwelt
Messeort: Frankfurt am Main
- **gamescom**
Messe für interaktive Spiele und Unterhaltung
Messeort: Köln
- **KIBUM Oldenburg**
Oldenburger Kinder- und Jugendbuchmesse
Messeort: Oldenburg
- **Leipziger Buchmesse**
Frühjahrstreff der Buch- und Medienbranche
Messeort: Leipzig
- **Mainzer Minipressen-Messe**
Internationale Buchmesse der Kleinverlage und Handpressen
Messeort: Mainz
- **medienforum.nrw**
Medienkongress zu Entwicklungen in den Bereichen TV, Film, Publishing und Digital
Messeort: Köln
- **Medientage München**
Medienmesse mit Kongress
Messeort: München
- **Viscom Europe**
Internationale Fachmesse für visuelle Kommunikation
Messeort: Düsseldorf

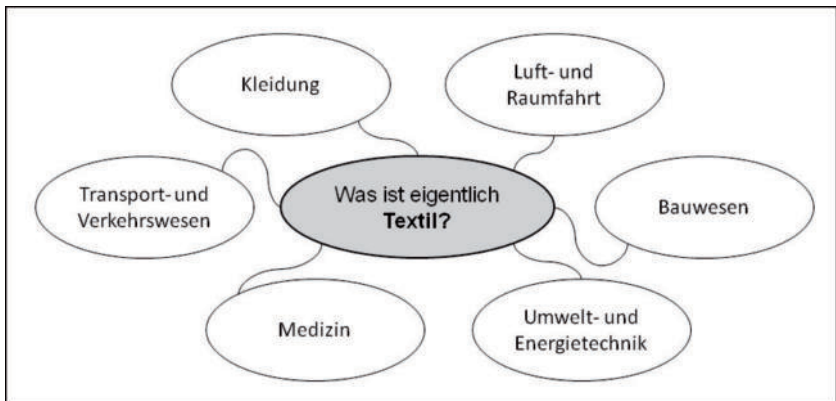
14 Textil- und Bekleidungsindustrie

„Die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie gehört technologisch zur Weltspitze und ist eine der modernsten und leistungsfähigsten Wirtschaftszweige des Landes“ (Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. 2011a).

In Literatur und Praxis hat sich bis dato keine einheitliche Definition des Begriffs Textilwirtschaft durchgesetzt (vgl. Grüger 2007, S. 7). Festzuhalten ist, dass Textilwirtschaft im weiteren Sinne die Wertschöpfungskette „from the sheep to the shop“ (Grüger 2007, S. 7) bezeichnet, während der Begriff im engeren Sinne ausschließlich die zwei Prozessstufen Textil- und Bekleidungsindustrie, vom veredelten Rohmaterial zum textilen Endprodukt, beschreibt (vgl. Grüger 2007, S. 8f.).

Die nachfolgende Grafik bietet einen Überblick über die Anwendungsfelder textiler Produkte.

Abbildung 46: Anwendungsfelder Textil



Quelle: eigene Darstellung, vgl. Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. 2011a

Der Gesamtumsatz der Textilwirtschaft im weiteren Sinne¹ betrug 2010 ca. 65 Milliarden Euro. Im selben Jahr waren in Deutschland 310.000 Mitarbeiter in rund 20.000 Unternehmen beschäftigt (vgl. Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie 2010).

In den vergangenen Jahrzehnten kam es infolge des Strukturwandels in der Textilwirtschaft und der Globalisierung zu einer massiven Verlagerung der arbeitsintensiven Textilproduktion in Billiglohnländer. Gleichzeitig gelang es am Standort Deutschland vor allem im High-Tech-Bereich innovative Produkte und erfolgreiche Marken zu entwickeln (vgl. Weidenhausen 2010, S. 1; Heymann 2011, S. 1).

¹ beinhaltet Textil- und Bekleidungsindustrie, Textilhandel, Textil-Service, Textilmaschinen, Fahrzeugbau-Zulieferindustrie, Chemiefaserindustrie und andere (vgl. Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. 2011b).

Sachsen ist einer von vier führenden deutschen Standorten bzw. Clustern der Textilbranche. Die Textilunternehmen des Freistaates sind regional dicht vernetzt und stellen einen wichtigen Wirtschaftsfaktor dar. Dabei hat sich auch in Sachsen der Strukturwandel innerhalb der Branche vollzogen. Wurden noch „vor 100 Jahren 80% des Weltbedarfs an Strümpfen“ (Landesdirektion Chemnitz 2011) in Südwestsachsen hergestellt, so produzieren die Textilunternehmen der Region heute neben Bekleidung vorwiegend hochtechnische Textilien u.a. für die Luftfahrt, Automobilindustrie, Bauwesen und Medizin (vgl. SMWA 2011; Landesdirektion Chemnitz 2011).

Karrieremöglichkeiten

Hochschulabsolventen eines Ingenieursstudiums bietet die Textilwirtschaft vielfältige Einstiegsmöglichkeiten, z.B. im Bereich Textilmaschinenbau oder bei Automobil- und Luftfahrtzulieferern. Aufgrund der Entwicklungsaktivitäten im High-Tech-Bereich sind auch Jobs in der Forschung interessant. Darüber hinaus werden Wirtschaftswissenschaftler und Textildesigner beschäftigt. Weitere Informationen zur Karriere in der Textilwirtschaft gibt es im Internetportal www.go-textile.de.

Quellen

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. (2011a),
URL: <http://www.go-textile.de/branche> (18.08.2011).

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. (2011b),
URL: <http://www.textil-mode.de> (18.08.2011).

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e.V. (2010) Konjunkturzahlen, zugesandt von Marcus Jaconageli (18.08.2011).

Grüger, M. (2007) Die Vertikalisierung der Textilwirtschaft durch Handelsmarken – Produktdesignteams, Shop-in-Shop- und Concession-Konzepte,
URL: kups.ub.uni-koeln.de/2141/1/Diss_Matthias_Grueger.pdf (15.08.2011).

Heymann, E. (2011) Textil-/Bekleidungsindustrie: Innovationen und Internationalisierung als Erfolgsfaktoren, URL: http://www.dbresearch.de/PROD/DBR_INTERNET_DE-PROD/PROD0000000000275049.PDF (18.08.2011).

Landesdirektion Chemnitz (2011) Der Wirtschaftsstandort,
URL: <http://www ldc.sachsen.de/531.htm> (18.08.2011).

Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (2011) Textil- und Bekleidungsindustrie, URL: http://www.smwa.sachsen.de/de/Wirtschaft/Industrie/Textil-_und_Bekleidungsindustrie/18134.html (18.08.2011).

Weidenhausen, E.M. (2010) Globalisierungsprozesse in der Textilwirtschaft, insbesondere in der ökologisch ausgerichteten Branche,
URL: <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2010/5251/pdf/DoktorarbeitEndfassung.pdf> (15.08.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
AKE Systemtechnik GmbH	www.ake-systemtechnik.com
BELCHEM fiber materials GmbH	www.belchem.de
Bodet & Horst GmbH & Co. KG	www.bodet-horst.de
C.F. Weber GmbH	www.cfweber.de
CarTrim GmbH Plauen	www.cartrim.de
CETEX Institut für Textil- und Verarbeitungsmaschinen gGmbH	www.cetex.de
Curt Bauer GmbH	www.curt-bauer.de
Dr. Junghans Medical GmbH	www.dr-junghans.de
F.J. Rammer GmbH	www.rammer.de
Flexitex GmbH	www.flexitex.de
Forschungsinstitut für Leder und Kunststoffbahnen (FILK)	www.filkfreiberg.de
Golle Zelte & Planen GmbH	www.golle.de
Institut für Textilmaschinen und Textile Hochleistungswerkstofftechnik (ITM)	www.tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_maschinenwesen/itm
INTEXSOL GmbH	www.intexsol.de
Forschungsinstitut für Leder und Kunststoffbahnen (FILK)	www.filkfreiberg.de
Golle Zelte & Planen GmbH	www.golle.de
Institut für Textilmaschinen und Textile Hochleistungswerkstofftechnik (ITM)	www.tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_maschinenwesen/itm
INTEXSOL GmbH	www.intexsol.de
ITP GmbH Gesellschaft für intelligente textile Produkte	www.itp-gmbh.de
Karl Mayer Malimo Textilmaschinenfabrik GmbH	www.karlmayer.de
KSO Textil GmbH	www.kso-textil.de

14 | Branchen und Arbeitgeber in Sachsen

Unternehmensname	Internetadresse
KVB Institut für Konstruktion und Verbundbauweisen e.V.	www.kvb-chemnitz.de
Nadel- und Platinenfabrik GmbH (NAPLafa)	www.naplafa.de
Oerlikon (Barmag) Textile GmbH & Co. KG	www.barmag.oerlikontextile.com
OLA Schutzhandschuh GmbH	www.olaschutz.de
ONTEX Hygieneartikel Deutschland GmbH	www.ontexglobal.com
P-D Glasseiden GmbH	www.pd-fibreglass.com
Ploucquet Textiles Zittau GmbH	www.ploucquet.de
Sächsisches Textilforschungsinstitut Chemnitz e.V. (STFI)	www.stfi.de
Saxa-Syntape GmbH	www.saxa-syntape.de
Schönherr Textilmaschinenbau GmbH	www.schoenherr-carpetweaving.com
SL Spezialnähmaschinenbau Limbach GmbH & Co. KG	www.sl-spezial.de
Spandauer Velours GmbH	www.spandauer-velours.de
SPEKON Sächsische Spezialkonfektion GmbH	www.spekon.com
Spengler & Fürst GmbH & Co. KG	www.spengler-fuerst.de
Strumpfwerk Lindner GmbH	www.lindner-socks.de
Techtex GmbH Vliesstoffe	www.techtex.com
Terrot GmbH	www.terrot.de
Tetex GmbH	www.tetexgmbh.de
Texprojekt Industrieanlagen GmbH	www.texprojekt.com/de
TU Chemnitz – Kompetenzzentrum Strukturleichtbau e.V.	www.strukturleichtbau.org
VIS GmbH	www.visgmbh.eu

Unternehmensname	Internetadresse
VOWALON Beschichtung GmbH	www.vowalon.de
Xetma Vollenweider GmbH	www.xetma.com
Yeti GmbH	www.yetiworld.com

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Autoliv Sicherheitstechnik GmbH	www.autoliv.com
Borgers AG	www.borgers.de
Daun & Cie AG	www.daun-ag.de
ERWO Holding AG	www.erwo.de
eswegee Vliesstoff GmbH	www.eswegee.com
Freudenberg Nonwovens	www.freudenberg-nw.com
IDEAL Automotive GmbH	www.ideal-automotive.com
Lion Apparel Deutschland GmbH	www.lioninternational.de
UVEX SAFETY Textiles GmbH	www.uvex-safety.com

Messen (Auswahl)

- **IMB**
Weltmesse für Bekleidungstechnik und Textilverarbeitung
Messeort: Köln
- **IMB Select**
Europas größte Fachausstellung für Fashion & Textiles
Messeort: Köln
- **InNaTex**
Internationale Naturtextilmesse
Messeort: Hofheim am Taunus
- **INNOtex**
Messeforum für die Funktionalisierung textiler Werkstoffe
Messeort: Stuttgart

- **mtex**
Internationale Fachmesse für Textilien und Verbundstoffe
im Fahrzeugbau
Messeort: Chemnitz
- **Techtextil**
Internationale Fachmesse für technische Textilien und Vliesstoffe
Messeort: Frankfurt am Main
- **Texprocess**
Internationale Leitmesse für die Verarbeitung von textilen
Materialien
Messeort: Frankfurt am Main

15 Tourismus

„Im Sinne der Welttourismusorganisation werden unter Tourismus alle Aktivitäten von Personen, die an Orte außerhalb ihrer gewohnten Umgebung reisen, sich dort zu Freizeit-, Geschäfts- oder bestimmten anderen Zwecken (z.B. Kur) nicht länger als ein Jahr ohne Unterbrechung aufhalten verstanden“ (Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 8).

Tourismus – das „Stimmungsbarometer für die gesamtwirtschaftliche Lage“ (Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 1) – ist heute zu einer der größten und am schnellsten wachsenden Wirtschaftsbranchen der Welt avanciert (vgl. Sölter 2009, S. 1). 2010 erreichte die weltweite Zahl der Urlauber, die ein fremdes Land bereisten, mit 935 Millionen einen neuen Höchststand (vgl. World Tourism Organization 2011).

Allerdings gibt es „keinen exakt abgegrenzten Wirtschaftsbereich Tourismus“, Leistungen der beteiligten Wirtschaftseinheiten werden in der Regel nicht nur von Touristen, sondern auch von Einheimischen wahrgenommen (Sölter 2009, S. 29). Entsprechend partizipieren verschiedene Wirtschaftszweige direkt oder indirekt am Dienstleistungssektor Tourismus (vgl. Sölter 2009, S. 29), weshalb in diesem Zusammenhang oft von einer „Querschnittsbranche“¹ gesprochen wird.

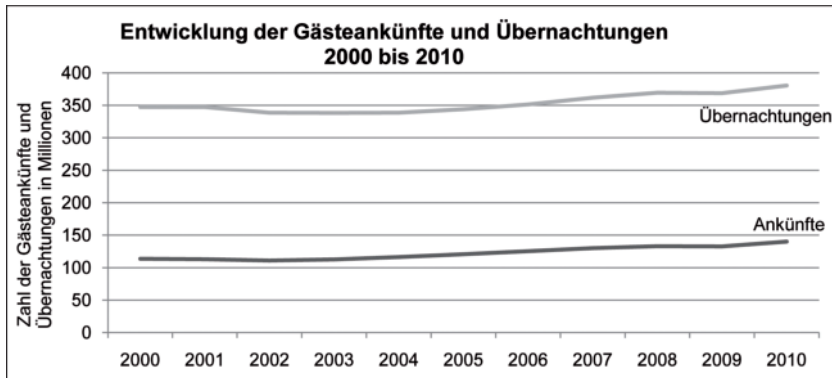
Der Bruttoumsatz des Tourismus in Deutschland erreichte 2010 eine Höhe von 232,6 Milliarden Euro (vgl. Deutscher Tourismusverband 2010, S. 4). Mit der Querschnittsbranche Tourismus waren in diesem Jahr ca. 2,8 Millionen Arbeitsplätze verbunden (vgl. Deutscher Reiseverband 2011, S. 1), „allein im Gastgewerbe gibt es über 1,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte“ (Deutscher Tourismusverband 2010, S. 6).

Neben über 2500 Reiseveranstaltern – eine weltweit einzigartige Struktur „von hauptsächlich mittelständisch geprägten Anbietern und Großkonzernen“ (Deutscher Reiseverband 2011, S. 1) sind in Deutschland über 10.400 Reisebüros zu finden. Damit „hat Deutschland eine der dichtesten Reisebüro-Abdeckungen weltweit.“ (Deutscher Reiseverband 2011, S. 1).

Der Tourismus in Deutschland befindet sich seit 2010 wieder im Aufschwung (vgl. Ostdeutscher Sparkassenverband 2010, S. 7). Außer Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen konnten alle deutschen Bundesländer 2010 Übernachtungszuwächse erzielen (vgl. Ostdeutscher Sparkassenverband 2010, S. 7).

¹Zu den Wirtschaftszweigen des Tourismus lassen sich unter anderem das Beherbergungsgewerbe, die Gastronomie sowie Reiseveranstalter und -büros zählen. (vgl. Sölter 2009, S. 30)

Abbildung 47: Entwicklung der Übernachtungen und Gästeankünfte in Deutschland²



Quelle: eigene Darstellung, vgl. Deutscher Tourismusverband 2010, S. 13

Für Sachsen wurden 2010 6,27 Millionen Ankünfte (+5,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) und 16,32 Millionen Übernachtungen (+3,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr) gezählt (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2011, S. 4). „Über alle Zielgruppen gibt ein Tourist in Sachsen am Tag im Durchschnitt etwas mehr als 34,30 Euro aus. Daraus resultieren mehr als 6,842 Milliarden Euro Bruttoumsatz“ (Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 46). Da sich die Zahl der touristisch abhängigen Arbeitsplätze aufgrund des Querschnittcharakters des Tourismus kaum ermitteln lässt, wird sie unter Zuhilfenahme des sogenannten Einkommensäquivalents berechnet.³ Für 2008 ergab sich so für Sachsen die Zahl von 230.000 Personen, „die durch den Tourismus ihren Lebensunterhalt mit dem durchschnittlichen Volkseinkommen bestreiten können“ (Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 46).

Darüber hinaus sind aber besonders die immateriellen Effekte des Tourismus wichtig für die Region: „Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Erhöhung des Bekanntheitsgrades, ein positives Image, die stärkere Kundenbindung und weitere weiche Standortfaktoren wie beispielsweise ein

² „Gästeankünfte“ entspricht der realen Zahl der Besucher. „Übernachtungen“ lässt Rückschlüsse auf die Aufenthaltsdauer der Touristen zu, da sich die meisten mehr als eine Nacht an ihrem Reiseziel aufhalten. „In 2010 betrug die durchschnittliche Aufenthaltsdauer in gewerblichen Betrieben mit mehr als 8 Betten einschließlich Touristik-Camping 2,7 Tage“ (Deutscher Tourismusverband 2010, S. 13).

³ „Da viele Beschäftigte zumindest anteilig vom Tourismus leben, wird zur Ermittlung der touristisch relevanten Beschäftigungseffekte eine Hilfsrechnung vorgenommen. Das so genannte Einkommensäquivalent ergibt sich aus der Division des touristischen Einkommensbeitrages insgesamt durch das durchschnittliche Volkseinkommen pro Kopf im Untersuchungsgebiet“ (Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 28).

höherer Wohnwert oder eine höhere Ansiedlungsbereitschaft von Unternehmen. Fördermaßnahmen in der Tourismuswirtschaft wirken sich demnach in der Regel auch positiv für die Einheimischen aus“ (Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 46).

Karrieremöglichkeiten

Die Tourismusbranche scheint nur in wenigen Fällen für Hochschulabsolventen attraktiv zu sein. Der „Akademisierungsgrad in der Tourismuswirtschaft Deutschlands liegt um ein Vielfaches unter dem Durchschnitt der deutschen Wirtschaft“ (Staatliche Studienakademie Breitenbrunn 2011). Dafür lassen sich mehrere Gründe finden: Zum einen sind die in dieser Branche üblichen Dienstleistungstätigkeiten vor allem das Ziel klassischer Ausbildungsberufe, wie beispielsweise Reiseverkehrskaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit (vgl. Deutscher Reiseverband 2011, S. 24).

Zum anderen gehen „viele Beschäftigte in Tourismusbetrieben einer Teilzeit-, Saison- oder Aushilfstätigkeit nach, sind nur im Nebenerwerb beschäftigt sind und beziehen ein eher unterdurchschnittliches Einkommen“ (Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 28). Dies wird auch in der aktuellen Gehaltsstudie von alma mater so bestätigt: „[...] die Tourismusbranche liefert mit einer Gehaltsspanne zwischen 24.000 und 30.000 Euro ein ernüchterndes Ergebnis und bildet das Schlusslicht“ (alma mater 2011, S. 12).

Aufgrund der schlechten Karrierechancen konzentrieren sich gute Absolventen auf andere Branchen, die bessere Angebote machen (vgl. Mundt und Fuchs 2011, S. 3): „Sie wenden sich lieber Branchen zu, die mehr zahlen, geregeltere Arbeitszeiten haben und aus ihrer Sicht bessere Karrierechancen bieten“ (Mundt und Fuchs 2011, S. 3).

Für Hochschulabsolventen dürften - neben dem Bereich Management, in dem zunehmend hoch qualifizierte Mitarbeiter benötigt werden (vgl. Staatliche Studienakademie Breitenbrunn 2011) - vor allem Tourismusverbände interessante Arbeitgeber sein. Diese betreiben u.a. touristische Marktforschung und führen in dem Zusammenhang Primärerhebungen und sekundärstatistische Analysen durch (vgl. Landestourismusverband Sachsen 2009, S. 30).

Als Einstieg in die Branche bietet sich der Weg über ein Praktikum an: So bietet z.B. der Landestourismusverband auf seiner Homepage ganzjährig Praktikumsplätze in den Bereichen Destinationsentwicklung, Qualität, Bildung & Innovation sowie Presse-/Öffentlichkeitsarbeit & Veranstaltungen an.

Weiterführende Informationen über den Berufseinstieg im Tourismus geben die Internetportale www.touristikcareer.de und www.stellenmarkt.fvw.de.

Quellen

alma mater GmbH (Hrsg.) (2011) Gehaltsstudie 2011. Einstiegsgehälter von Hochschulabsolventen & Vergütung für Praktika und Abschlussarbeiten, URL: <http://pandora.alma-mater.de/img/almamater-PDF/Bewerber-Gehaltsstudie-2011-final.pdf> (22.08.2011).

Deutscher Reiseverband (2011) Fakten und Zahlen zum deutschen Reise-
markt 2010, URL: http://www.driv.de/fileadmin/user_upload/fachbereiche/Fakten_und_Zahlen_zum_deutschen_Reisemarkt_2010.pdf (22.08.2011).

Deutscher Tourismusverband e.V. (2010) Zahlen Daten Fakten 2010, URL: <http://www.dtv-kundencenter.de/modules/shop/sendpdf.php?ses=1546b93ac0ca65b7db72221ed2c6577e&artId=10372> (22.08.2011).

Landestourismusverband Sachsen (2009) Wirtschaftssektor Tourismus in Sachsen 2008, URL: <http://www.ltv-sachsen.de/cgi-bin/download2.pl?id=856&navid=1464&lang=de&styp=1> (01.09.2011).

Mundt, J., Fuchs, W. (2011) Wo soll der berufliche Nachwuchs herkommen? Demographische Entwicklung und Arbeitsmarktentwicklung im Tourismus. In: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (Hrsg.) (2011) IHK und Tourismus. Analysen Aktionen Ausblicke, URL: http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/geschaeftsbericht-tourismus-11/at_download/file?mdate=1299753161029 (22.08.2011).

Ostdeutscher Sparkassenverband (2010) Tourismusbarometer – Jahresbericht 2010, URL: http://www.osv-online.de/der_verband/kommunale_angebote/tourismusbarometer/aktueller_jahresbericht/tb2011_managementsummary.pdf (22.08.2011).

Sölter, M. (2009) Grundlagen der Tourismuslehre, unveröffentlichtes Buchmanuskript, URL: http://dr-schnaggels2000.surfino.info/uploads/Grundlagen_der_Tourismuslehre_Gesamt.pdf (22.08.2011).

Staatliche Studienakademie Breitenbrunn (2011) Studiengang Tourismuswirtschaft, URL: <http://www.ba-breitenbrunn.de/index.php?id=1824> (22.08.2011).

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2011) Beherbergungsgewerbe im Freistaat Sachsen Dezember 2010, URL: http://www.statistik.sachsen.de/download/100_Berichte-G/G_IV_1_m12_10.pdf (22.08.2011).

World Tourism Organization (2011) International Tourism 2010: Multi-speed recovery, URL: http://85.62.13.114/media/news/en/press_det.php?id=7331&idioma=E (22.08.2011).

Unternehmen – Sachsen (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
Sächsischer Heilbäderverband e.V.	www.sachsenkur.de
Staatliche Porzellan-Manufaktur Meissen GmbH	www.meissen.com
Staatliche Schlösser, Burgen und Gärten Sachsen	www.schloesserland-sachsen.de
TMGS - Tourismus Marketing Gesellschaft Sachsen mbH	www.sachsen-tourismus.de

Unternehmen – Deutschland (Auswahl)

Unternehmensname	Internetadresse
AIDA Cruises - German Branch of Costa Crociere S.p.A.	www.aida.de
alltours flugreisen GmbH	www.alltours.de
Deutsche Lufthansa AG	www.lufthansa.de
Deutsche Zentrale für Tourismus e.V.	www.deutschland-tourismus.de
Deutscher Tourismusverband e.V.	www.deutschertourismusverband.de
Fleesensee Tourismus Marketing GmbH	www.fleesensee.de
FTI Touristik GmbH	www.fti.de
ÖGER TOURS GmbH	www.oeger.de
Rewe Touristik GmbH	www.rewe-touristik.com
Thomas Cook Group plc	www.thomascookgroup.com
TUI Deutschland GmbH	www.tui-group.com

Messen (Auswahl)

- **Berliner Reisemesse**
Internationale Erlebnismesse für Urlauber
Messeort: Berlin
- **Chemnitzer Reisemarkt**
Endverbrauchermesse rund ums Reisen und Tourismus
Messeort: Chemnitz

- **fvw Kongress**
Kongress und Fachmesse für Touristik, Business Travel und Technologie
Messeort: Köln
- **Kölner Reismesse**
Informieren - Erleben - Shoppen
Messeort: Köln
- **ReiseLust**
Die Urlaubsmesse
Messeort: Bremen
- **Reisemarkt Hamburg**
Ausstellung für Reisen in Deutschland und im europäischen Ausland
Messeort: Hamburg
- **Reisen & Caravan**
Thüringens größte Reismesse
Messeort: Erfurt
- **Seatrade Europe**
Konferenz für Fährschifffahrt, Kreuzfahrt & Flusskreuzfahrt
Messeort: Hamburg
- **Touristik & Caravaning Leipzig**
Weltweite Angebote zu den Schwerpunkten Touristik, Caravaning, Camping, Wassersport und Fahrrad
Messeort: Leipzig
- **TourNatur**
Wander- & Trekkingmesse
Messeort: Düsseldorf
- **Travel Expo Köln**
Fachmesse und Kongress für Touristik, Business Travel und Technologie
Messeort: Köln
- **UNTERWEGS**
Messe für Outdoor + Reisen
Messeort: Dortmund
- **Viva Touristika & Caravaning Frankfurt**
Messe für Reisen & Caravan
Messeort: Frankfurt am Main

Zukunft in Sachsen

Berufseinstieg - Branchen - Perspektiven

TEIL C – Anhang

1 Career Service

Der Career Service bietet dir - unabhängig von deiner Studienrichtung - Antworten zu allen Fragen und Belangen rund um die Themen Berufseinstieg und Karriere. Unsere Angebote sind für Studierende der TU Chemnitz kostenfrei. Im Folgenden wollen wir dir unsere Philosophie sowie die einzelnen Leistungen näher vorstellen und dir aufzeigen, wie du sie nutzen kannst.

1.1 „Mission“ Career Service

*Karriere ist die individuelle berufliche Entwicklung
und Selbstverwirklichung einer Person.*

Was tun wir: Wir unterstützen Studierende bei der Karriereplanung und ihrem Berufseinstieg. Wir informieren zu den Themen Berufsorientierung, Bewerbung und Berufseinstieg. Wir beraten individuell und helfen jedem Einzelnen, seine berufliche Perspektive zu finden und zu verwirklichen. Wir bieten Qualifizierungen zu Schlüsselkompetenzen an, die neben dem im Studium erworbenen Fachwissen für den Berufseinstieg und Berufserfolg entscheidend sind. Wir stellen Kontakte zu Unternehmen her und vermitteln Praktika, Jobs und Abschlussarbeiten.

Warum ist das nötig: Ein abgeschlossenes Studium garantiert nicht immer einen erfolgreichen Berufseinstieg. Es kommt nicht selten vor, dass Absolvent/innen nach ihrem Studienabschluss eine Phase der Arbeitslosigkeit durchlaufen. Das führt zu Frust und Zeitverlust und tut weder der Moral noch dem Lebenslauf gut. Umso wichtiger ist es, ein Bewusstsein für die Bedeutung der studienbegleitenden Berufsvorbereitung zu schaffen und entsprechende Leistungen anzubieten.

Unsere Motivation: Wir sind davon überzeugt, dass jede/r Absolvent/in berufliche Perspektiven hat und den passenden Job finden kann. Wir kennen die Probleme, die der Übergang vom Studium ins Berufsleben mit sich bringt und haben entsprechende Lösungen. Deshalb geben wir unsere Erfahrungen weiter und bieten Unterstützung an. Darüber hinaus wollen wir das Serviceangebot der TU Chemnitz erweitern und so zum Erfolg der Universität beitragen.

Unsere Qualifikation: Wir verfügen über unterschiedliche Backgrounds. Unsere Erfahrungen haben wir im Hochschulbereich, in der freien Wirtschaft und durch ehrenamtliches Engagement erworben. Nach unserer universitären Ausbildung haben wir konzeptionell und lehrend in der Erwachsenenbildung gearbeitet und waren in der Unternehmens-, Personal- und Berufsberatung tätig. Dadurch verfügen wir über umfangreiche Kontakte zu relevanten Branchen und potentiellen Arbeitgebern. Als junges Team, das zum Teil aus Alumni der TU Chemnitz besteht, sind wir nah an der Zielgruppe.

Unser Ziel: Der passende Job für jede/n Absolvent/in der TU Chemnitz und ein möglichst nahtloser Übergang vom Studium ins Berufsleben. Darüber hinaus

wollen wir dazu beitragen, den akademischen Fach- und Führungskräftenachwuchs in der Region zu sichern.

1.2 Informieren

In unserem Informationszentrum im Pegasus Center findest du neben einem obligatorischen schwarzen Brett, an dem du dich über aktuelle Job- und Praktikumsangebote informieren kannst¹, Broschüren und Informationsmaterialien unserer zahlreichen Partnerunternehmen. Neben diversen Fachbüchern zum Thema Berufseinstieg und Berufsorientierung stehen dir ein PC zur Jobrecherche, Präsenzexemplare verschiedener Zeitschriften² sowie unsere eigenen Publikationen zur Verfügung. Dabei handelt es sich - neben den aktuellen Branchenreports - um verschiedene Broschüren zum Thema Bewerbung und Berufseinstieg, die du ebenfalls von unserer „Infothek“ downloaden kannst. Hier findest du auch einen regelmäßig aktualisierten Informationspool, der eine Auswahl berufsrelevanter Pressemeldungen und Beiträge enthält.

Jedes Semester organisieren wir eine Vielzahl von Informationsveranstaltungen mit Experten, Firmen und Alumni der TU Chemnitz, um dich über relevante Themen bezüglich deines Berufseinstiegs zu informieren. Gleichzeitig kannst du direkt mit Vertretern aus der Berufswelt Kontakt aufnehmen und dich über Anforderungen und Voraussetzungen für deinen Berufseinstieg informieren. Damit wollen wir dir bei der Berufsorientierung helfen und dir Einblicke in verschiedene Berufsfelder bieten. Die einzelnen Informationsveranstaltungen sind fachspezifisch oder fächerübergreifend organisiert, um genau deinen individuellen Ansprüchen zu entsprechen.

Im Rahmen unserer Firmenexkursionen hast du die Möglichkeit, regionale Unternehmen zu besuchen und somit die Bandbreite beruflicher Praxis kennenzulernen. Du erhältst Praxiseinblicke und kannst Unternehmensstrukturen und -abläufe hautnah miterleben. Darüber hinaus informieren Unternehmensvertreter über die Voraussetzungen eines erfolgreichen Berufseinstiegs und die Anforderungen des Arbeitsmarktes. Ihr lernt die verschiedenen Möglichkeiten des beruflichen Einstiegs kennen, die je nach Unternehmen von Praktika und Praxissemestern über die Vergabe von Abschlussarbeiten bis hin zum Traineeprogramm und Direkteinstieg reichen.

Nutze einfach das soziale Netzwerk deiner Wahl, um dich von uns auf dem Laufenden halten zu lassen. Derzeit versorgen wir so insgesamt mehr als 2000 direkte Kontakte regelmäßig mit Hinweisen. Diese drehen sich vor allem um interessante Job- und Praktikaangebote, aber auch um Exkursionen oder freie Workshopplätze. Du findest uns bei Twitter unter unserem Profil „CS_TUChemnitz“, bei studIVZ als Nutzer „CareerService TUChemnitz“ und bei Facebook

¹ Wir bekommen monatlich eine dreistellige Anzahl von Stellenangeboten zur Veröffentlichung zugesendet: Da aber die Kapazität unserer schwarzen Bretter begrenzt ist, findest du dort nur eine Auswahl. Eine Übersicht aller Angebote findest du online auf unserer Job- und Praktikabörse.

² wie z.B. die VDI nachrichten oder die Zeitschrift arbeitsmarkt Bildung Kultur Sozialwesen.

mit der Seite „Career Service TU Chemnitz“. Bei XING kannst du deine Fragen in der Gruppe „Career Service TU Chemnitz“ an uns richten.

1.3 Beraten

Unsere Berater bieten dir eine breite Palette an Beratungsleistungen - von Potentialanalysen über Karriereberatungen bis hin zu Bewerbungsunterlagenchecks. Die Angebotspalette lässt sich in drei Teilbereiche untergliedern:

Karriereberatung

Anhand deiner persönlichen Bedürfnisse und Wünsche beraten wir dich bei deiner individuellen Karriereplanung. Für dein gewünschtes Berufsfeld erhältst du konkrete Arbeitsmarktanalysen, in welcher Nachfrage und Anforderungen für diese Branche erfasst sind. Wir beraten dich gern bei einer geeigneten Bewerbungsstrategie, um zur passenden Stelle zu gelangen. Hast du dich für eine Bewerbungsstrategie entschieden, helfen wir dir, deine Bewerbung passgenau zu gestalten.

Qualifizierungsplanung

Jede Branche hat andere Anforderungen an die Bewerber. Für dein gewünschtes Berufsfeld analysieren wir diese Anforderungen und filtern heraus, welche Qualifikationen bei dir noch nicht so stark ausgeprägt sind. Dazu bekommst du dann von uns eine Empfehlung, wie und wo du dir diese Zusatzqualifikationen aneignen kannst.

1.4 Qualifizieren

In der heutigen Berufswelt sind neben der fachlichen Qualifikation berufsrelevante Schlüsselqualifikationen von großer Bedeutung. Bei uns kannst du in Workshops und Trainings unter der Anleitung erfahrener Dozenten deine individuellen Stärken ausbauen, Schwächen identifizieren und verbessern.

Unser Angebot umfasst folgende Qualifizierungsbereiche:

Methodenkompetenz

Methoden sind Wege und Werkzeuge zur Zielerreichung. Sie sind notwendig um dein Wissen und Können erweitern, umsetzen und vermitteln zu können. Deshalb bieten wir u.a. Workshops zu folgenden Themen: Projektmanagement, Zeitmanagement, Rhetorik und Präsentation.

Soziale Kompetenz

Im Berufsleben werden wichtige Entscheidungen von Gruppen getroffen. Die Fähigkeit, Gruppen zu führen und in Teams zielorientiert zu arbeiten, ist ein bedeutender Erfolgsfaktor. Deshalb bieten wir u.a. Workshops zu folgenden Themen: Führung- und Teamentwicklung, Feedback-, Konflikt- und Kritikmanagement und Teamwork.

Bewerbung und Berufseinstieg

Du willst einen Job? Dann musst du dich bewerben. Dafür solltest du wissen, was du kannst, wo dein Können gebraucht wird und wie du potentielle Arbeitgeber von deinem Können überzeugst. Deshalb bieten wir u.a. Workshops zu folgenden Themen: Bewerbungstraining, Assessment-Center-Training, Business-Etikette und Business-Networking.

Zielgruppenspezifische Angebote

Absolventen unterschiedlicher Studienrichtungen werden in der Berufswelt mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert. Deshalb haben wir ein zielgruppenspezifisches Angebot mit Workshops u.a. zu folgenden Themen: Public Relations und Journalismus, Marketing 2.0 und Projektmanagement für Geisteswissenschaftler.

1.5 Vermitteln

Du suchst ein Praktikum oder einen Job? Dann bist du bei uns genau richtig.

Job- und Praktikabörse

Auf unserer Homepage findest du unter anderem unsere Job- und Praktikabörse, in der regelmäßig aktuelle und interessante Stellenangebote veröffentlicht werden. Dazu gehören neben Jobs und Praktika auch Abschlussarbeiten, Nebenjobs sowie Trainee- und Werkstudentenstellen.

Liste unserer Partnerunternehmen

In dieser Übersicht findest du unsere gesamten Partnerunternehmen, mit der eingebauten Filterfunktion kannst du diese nach Branchen sortiert anzeigen lassen. Die Links auf den Logos bringen dich zur Seite des entsprechenden Unternehmens.

Referenzlisten für Initiativbewerbungen

In diesen Listen stellen sich ausgewählte Partnerunternehmen vor, die ein generelles Interesse an Initiativbewerbungen für die von ihnen aufgeführten Unternehmensbereiche haben.

Versand deiner Bewerbungsunterlagen

Du hast eine interessante Ausschreibung für ein Praktikum oder einen Job gefunden?

Bewirb dich nicht sofort, sondern melde dich zuvor bei uns: Wir geben dir zusätzliche Informationen zum Unternehmen deiner Wahl, helfen dir bei der Optimierung deiner Bewerbungsunterlagen und übermitteln diese direkt an die zuständige Person. Wir kennen viele Personalverantwortliche unserer Partnerunternehmen persönlich, daher kann der Versand deiner Unterlagen über den Career Service für dich von Vorteil sein.

Wenn du trotz der Angebote auf unserer Homepage nichts findest, was deinem persönlichen Profil entspricht, melde dich persönlich bei uns: Wir helfen dir gern, weitere Unternehmen ausfindig zu machen und begleiten dich in deinem gesamten Bewerbungsprozess.

1.6 Kontaktmöglichkeiten

Technische Universität Chemnitz
Career Service
Stadlerstraße 14 a
Gebäude A2, 3. OG
09126 Chemnitz

Tel.: 0371 - 531 19930
Fax: 0371 - 531 8 38539

career-service@tu-chemnitz.de
www.tu-chemnitz.de/career-service



Öffnungszeiten:
Montag - Donnerstag 9 - 16 Uhr
Freitag 9 - 14 Uhr sowie nach Vereinbarung

Der Career Service wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und das Freistaates Sachsen gefördert.

2 Typische Fragen aus Vorstellungsgesprächen¹

Fragen zur Ausbildung/Beruf

- Aus welchen Gründen haben Sie sich für Ihr Studium oder Ihre Ausbildung entschieden?
- Wenn Sie ganz frei wählen könnten, würden Sie das Gleiche noch einmal wählen?
- Was hat Ihnen in Ihrer Ausbildung/Ihrem Studium besonders gefallen?
- Was hat Sie in Ihrer Ausbildung/Ihrem Studium besonders enttäuscht?
- Warum haben Sie so schlechte Noten in einigen Grundlagenfächern?
- Wo haben Sie ein Praktikum absolviert? Was war gut und was war eher störend?
- Warum haben Sie keine Auslandserfahrung aufzuweisen?
- Was haben Sie getan um Ihre sozialen Kompetenzen auszubauen?

Fragen zum Unternehmen

- Wie haben Sie sich auf den heutigen Tag vorbereitet?
- Was wissen Sie über unser Unternehmen?
- Kennen Sie unsere Produkte, Dienstleistungen? Was interessiert Sie daran?
- Kennen Sie weitere Standorte unseres Unternehmens?
- Können Sie über unsere Wettbewerber etwas sagen?

Fragen zur Persönlichkeit

- Welche Aspekte sind Ihnen an Ihrer Arbeit am wichtigsten?
- Was sind Ihre Stärken im Vergleich zu anderen?
- Welche Schwächen können Sie bei sich feststellen?
- Welche Erwartungen haben Sie an zukünftige Kollegen?
- Wie würden Ihre Kommilitonen Sie beschreiben?
- Welche Werte und Leitbilder sind für Sie in Ihrem beruflichen Handeln maßgeblich?
- Wie verhalten Sie sich in unangenehmen Situationen?
- Wie reagieren Sie, wenn Sie ungerechtfertigt kritisiert werden?
- Welche Eigenschaften müsste Ihr idealer Vorgesetzter mitbringen?
- Kommen Sie auch gut mit älteren Kollegen zurecht?

¹ vgl. Lorenz und Rohschneider 2010, S.111-119 sowie Püttjer und Schnierda 2010, S. 153-165

2 | Anhang

Fragen zum Arbeitsverhalten

- Wodurch zeichnet sich Ihr Arbeitsstil aus?
- Sie sind jemand, der immer wieder neue Dinge ausprobiert, oder liegt Ihr Erfolg darin begründet, dass Sie eher an bewährten Methoden festhalten? Nennen Sie uns Beispiele.
- Sind Sie eher jemand, der gern Aufgaben zu Ende bringt, bevor er sich an eine andere macht, oder mögen Sie es, zwischen vielen Aufgaben hin und her zu wechseln?
- Wie strukturieren Sie Ihren persönlichen Tagesablauf?

Fragen zur Leistungsmotivation

- Was wollen Sie in fünf Jahren erreicht haben?
- Mit welchen Informationen und Methoden halten Sie sich persönlich fachlich auf dem Laufenden?
- Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?
- Wo haben Sie sich sonst noch beworben?
- Nennen Sie zwei Ihrer schönsten Erfolge.
- Was motiviert Sie, Leistung zu bringen?
- Was waren Rückschläge in Ihrem bisherigen Werdegang? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Was tun Sie, um sich zu entspannen?

Quellen

Lorenz, M., Rohschneider, U. (2010) Vorstellungsgespräche, 5. Auflage, Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.


Püttjer, C., Schnierda, U. (2010) Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen, 9., erweiterte Auflage, Frankfurt a.M.: Campus Verlag GmbH.

3 Bewerbungsmuster

Max Mustermann
Musterstraße 00 · 00000 Chemnitz · ☎ 0000 – 00 00 00 · ✉ max.mustermann@mustermail.de

Bewerbung

als (Position laut Stellenausschreibung)
in Abteilung, Unternehmen



Bewerbungsfoto

Max Mustermann

Musterstraße 00
00000 Chemnitz

Telefon: 0000 – 00 00 00
E-Mail: max.mustermann@mustermail.de

Max Mustermann
Musterstraße 00 · 00000 Chemnitz · ☎ 0000 – 00 00 00 · ✉ max.mustermann@mustermail.de

Firma / Institution
Anrede
Name
Straße und Hausnummer / Postfach
Postleitzahl und Ort
(Land)

Ort, TT. Monat JJJJ

Bewerbung als (Position laut Stellenausschreibung)

Sehr geehrte(r) ...,

Einleitung

Fachliche Kompetenzen

Berufspraktische Erfahrungen

Sozialkompetenzen

Rahmensatz

Abschlussatz

Mit freundlichen Grüßen

Name

Max Mustermann
Musterstraße 00 · 00000 Chemnitz · ☎ 0000 – 00 00 00 · ✉ max.mustermann@mustermail.de

Lebenslauf

	<u>Persönliche Daten</u>
	Name
	Geburtsdatum, Ort
	Familienstand
	<u>Ausbildung</u>
seit April 2009	Technische Universität Chemnitz Masterstudium Medienkommunikation
	<ul style="list-style-type: none">• angestrebter Abschluss: Master of Arts (Note)
Oktober 2005 – März 2009	Technische Universität Chemnitz Bachelorstudium Medienkommunikation
	<ul style="list-style-type: none">• Vertiefungsrichtung: XY• Thema der Bachelorarbeit: XY• Abschluss: Bachelor of Arts (Note)
September 1996 – Juli 2004	Dr.-Wilhelm-André-Gymnasium, Chemnitz Abitur (Note)
	<u>Zivildienst¹</u>
Oktober 2004 – September 2005	AWO Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.
	<ul style="list-style-type: none">• mobiler sozialer Hilfsdienst
	<u>Berufserfahrung</u>
seit Oktober 2009	Chemnitzer Verlag und Druck GmbH & Co. KG freier Mitarbeiter
	<ul style="list-style-type: none">• Textredaktion• Erstellung von Online-Beiträgen

¹ An dieser Stelle kann neben der Angabe des Zivil- und Wehrdienstes die Auslandsferfahrung aufgeführt werden.

Max Mustermann
Musterstraße 00 · 00000 Chemnitz · ☎ 0000 – 00 00 00 · ✉ max.mustermann@mustermail.de

seit März 2008

Professur Medienkommunikation, Technische Universität Chemnitz
Organisation der Studentischen Medientage
Chemnitz

- Mitarbeit im Bereich Marketing / Öffentlichkeitsarbeit
- Erstellung von Presseunterlagen
- Pflege von Kundenkontakten

Oktober 2006 –
März 2008

Professur Medienkommunikation, Technische Universität Chemnitz
studentischer Mitarbeiter

- Mitarbeit im Projekt: XY
- Recherchearbeiten
- Dokumentation

Kenntnisse

Sprachkenntnisse

Englisch - sehr gut in Wort und Schrift
Spanisch - gut in Wort und Schrift
Japanisch - Grundkenntnisse

Computerkenntnisse

Microsoft Office - fundierte Kenntnisse
Adobe Photoshop, InDesign - Expertenkenntnisse

Zusatzqualifizierungen

Februar 2009

Career Service, Technische Universität Chemnitz
PR und Journalismus für Geisteswissenschaftler

- Grundlagen und Instrumente der Public Relations
- Einführung in den praktischen Journalismus

Engagement und Mitgliedschaften

seit März 1998

Fußballverein XY
aktives Mitglied

- aktiver Spieler
- Trainer der Jugendmannschaft (seit April 2005)

Ort, Datum

Name

Career Service der Technischen Universität Chemnitz

Stadlerstr. 14a
09126 Chemnitz

Telefon: +49 (0) 371 / 531 19930
Email: career-service@tu-chemnitz.de
Homepage: www.tu-chemnitz.de/career-service

StudiVZ: CareerService TUChemnitz (Benutzername)
Facebook: www.facebook.com/careerservice.tuchemnitz
Twitter: www.twitter.com/CS_TUChemnitz
XING: Career Service TU Chemnitz (Gruppenname)

career service

Information | Beratung | Zusatzqualifizierung | Vermittlung

Sachsen hat Zukunft.

Jungen Hochschulabsolventinnen und -absolventen steht im Freistaat eine Vielzahl von Möglichkeiten offen. Damit der Einstieg in den sächsischen Arbeitsmarkt erfolgreich gelingt, haben die Mitarbeiter des Career Service der Technischen Universität Chemnitz ihre Erfahrungen aus der täglichen Arbeit gebündelt und stellen sie nun allen Studierenden und Interessierten zur Verfügung.

Das Buch bietet von der Jobrecherche bis zur Gehaltsverhandlung wertvolle Tipps zum Bewerbungsprozess. Darüber hinaus werden in 22 Branchen-reports aktuelle Trends und Arbeitsmarktchancen sowohl auf Bundes-ebene als auch für den Freistaat Sachsen vorgestellt.

Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz wird gefördert durch:

Europa fördert Sachsen.



Europäischer Sozialfonds

