Juni 2018

Automobilwoche

KARRIEREFÜHRER DER AUTOBRANCHE 2018

Neue Chancen für den Weg nach oben

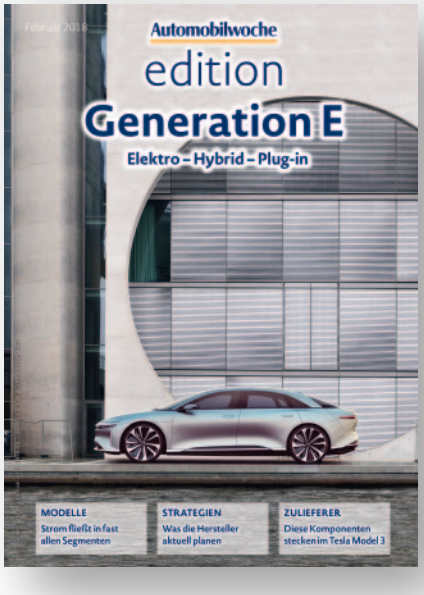
Zukunftstrends
BMW führt für das autonome Fahren neue Arbeitsweisen ein ▶ Seite 6

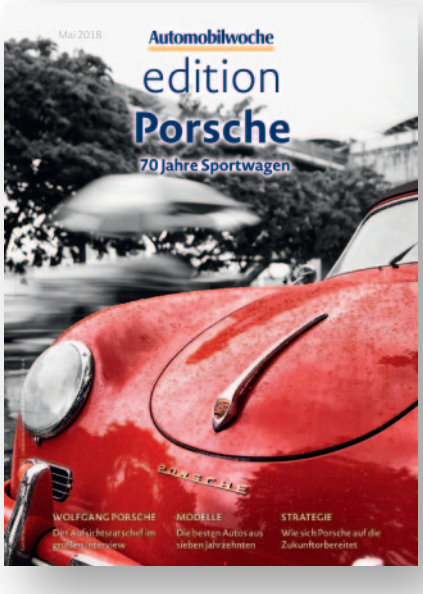
Sonderzahlungen
Von den guten Geschäften profitieren auch die Angestellten ▶ Seite 9

Arbeitgeber
Wie sich Absolventen Autoherstellern und Zulieferern nähern ▶ Seite 10

Automobilwoche

SPEZIAL-WISSEN





Erscheint am 25. Juni 2018

Qualitativ hochwertige Inhalte und eine außerordentliche Aktualität machen die Sonderausgaben der Automobilwoche unverzichtbar für Ihr Geschäft.

Alle Automobilwoche-Sonderausgaben finden Sie unter:
www.automobilwoche.de/shop

Abonnenten der Automobilwoche erhalten ein Exemplar der Sonderhefte im Rahmen ihres Abonnements automatisch zugeschickt.
Jetzt abonnieren unter **www.automobilwoche.de/abo** und keine Sonderausgabe mehr verpassen!

Gute Kandidaten wollen angesprochen werden

Die anhaltend gute Konjunktur in der Autobranche macht sich auch für die Mitarbeiter bezahlt. Die Rekordmeldungen über Mitarbeiter-Boni haben sich Ende vergangenen Jahres überschlagen. Gleichwohl machen viele Kandidaten noch Unterschiede in der Attraktivitätsbewertung von Autoherstellern, Zulieferern und dem Autohandel. Mehr dazu lesen Sie in diesem Heft auf den Seiten 9 und 10.

Die digitale Transformation bei Produkten und Prozessen stellt neue Anforderungen an Fach- und Führungskräfte im Automotive-Bereich. Auch die Haltung hoch qualifizierter Talente und Professionals wandelt sich. Sie wollen persönlich angesprochen werden.

Foto: W. Heider-Sawall

Man sucht nicht mehr, man lässt sich suchen. Die direkte Ansprache wird ein immer wichtigeres Instrument für Recruiter – neben der klassischen Personalsuche per Stellenanzeigen print und online.

Der Karriereführer der *Automobilwoche* verkleinert die Lücke zwischen den Kontaktwünschen der Kandidaten und der Kontaktwirklichkeit der Unternehmen. Er bietet viele nützliche Informationen über ausgesuchte Top-Arbeitgeber und bereitet somit den Boden für die Direktansprache.

Viele der Unternehmen in dieser und der kommenden Ausgabe des Karriereführers können Sie am 9. Oktober 2018 auf der Karrieremesse automotive TopCareer in Stuttgart besuchen. Gemeinsam mit der elect!, Fachmesse für die Zukunft der Mobilität, machen *Automobilwoche* und das Institut für Automobilwirtschaft (IFA) das Messegelände Stuttgart zum Karriere-Schaufenster der Branche. Mehr Informationen über diese hochkarätig besetzte Branchenmesse finden Sie online unter www.automotive-topcareer.de

Thomas Heringer,
Verlagsleiter

INHALT

Redaktion

Topmanager vor dem Abschied: Die Chefs von Daimler und FCA vor der letzten Runde 4

Wie Frauen Karriere machen 5

Ein Campus fürs autonome Fahren: BMW mit großer Gründung in München 6

Fit für die Digitalisierung: Neue Arbeitsprozesse bei Bosch 7

Vielfalt treibt Leistung: VW-Managerin Elke Heitmüller im Interview 8

Boni für die Belegschaft 9

Liebe auf den zweiten Blick: Zulieferer werden für Arbeitnehmer mit dem Alter attraktiver 10

Impressum 11

Unternehmen

Benteler 12

Dräxlmaier 14

Federal-Mogul 16

Ingenics 18

Kromberg & Schubert 20

Magna International 22

MHP 24

Rheinmetall 26

Volkswagen Consulting 28

Webasto 30

Topmanager vor dem Abschied

Bei Daimler und FCA stehen Chefwechsel bevor. Nach den Rücktritten von Dieter Zetsche und Sergio Marchionne werden der Branche zwei echte Typen fehlen.

BURKHARD RIERING

MÜNCHEN. Zwei Manager, die die Autobranche in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten mitgeprägt haben, bereiten ihren Rückzug vor: Dieter Zetsche und Sergio Marchionne. Beide, der Daimler-Chef und der Vorstandsvorsitzende von Fiat Chrysler Automobiles (FCA), haben die Industrie auch durch ihr Auftreten verändert. Der eine in Jeans und hemdsärmelig, der andere im Pullover. Und beiden ist gemein, immer auch Klartext zu reden wenn nötig.

Zetsche, Jahrgang 1955, ist noch bis Ende 2019 am Steuer und gibt dann den Chefposten des weltgrößten Premiumherstellers ab. Die Nummer zwei im Hause ist Ola Källenius, zurzeit Entwicklungsvorstand. Dem Schweden werden die besten Chancen auf den Chefposten eingeräumt, auch wenn Daimler dazu keinerlei offizielle Aussagen macht.

Spätestens im April 2019 tritt Marchionne zurück. Dann wird er mehr als 15 Jahre an der Spitze von Fiat gestanden haben. Nun sei es Zeit zu gehen, er sei müde. In der zweiten Jahreshälfte 2018 soll sein Nachfolger benannt werden. So viel steht schon fest: Er kommt aus den eigenen Reihen und ist ein Mann. Vier Manager werden derzeit als heißeste Kandidaten gehandelt. ■

Bis Ende 2019 am Steuer: Daimler-Vorstandschef Dieter Zetsche.

Tritt spätestens im April 2019 zurück: FCA-Boss Sergio Marchionne.

Foto: dpa

Chefs ohne Social Media

Deutsche Topmanager sind vorsichtig in Netzwerken

STUTTGART. Die Mehrheit der Topmanager in Deutschland macht einen großen Bogen um soziale Netzwerke im Internet. Von den 30 Vorstandschefs der DAX-Unternehmen sind nur sieben und damit ein knappes Viertel bei Twitter oder den Karriereportalen Xing und LinkedIn aktiv. Das geht aus der Untersuchung „Digital DAX" der Beratung Oliver Wyman hervor. Bei den Vorstandsmitgliedern insgesamt ist es immerhin knapp die Hälfte. Frauen sind dort weitaus aktiver als die Männer.

Social-Network-König ist SAP-Chef Bill McDermott, der mit Abstand die meisten LinkedIn-Kontakte und Twitter-Follower hat. Allmählich bekommt er allerdings Konkurrenz. Das prominenteste Beispiel ist Dieter Zetsche. Der Daimler-Chef hat es laut Oliver Wyman 2017 in wenigen Monaten auf mehr als 80.000 LinkedIn-Kontakte gebracht. ■

Foto: iStock

Mehr Geld für Beschäftigte

MÜNCHEN. IG Metall und die Industrie haben sich im Tarifstreit geeinigt. Die Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie bekommen seit dem 1. April 2018 mehr Geld. Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die 900.000 Beschäftigten steigen um 4,3 Prozent. 2019 erhalten alle Beschäftigten zudem einen Festbetrag von 400 Euro sowie ein neues tarifliches Zusatzgeld von 27,5 Prozent eines Monatseinkommens. Ebenfalls von 2019 an gilt für alle Vollzeitbeschäftigten ein individueller Anspruch auf eine verkürzte Vollzeit von bis zu 28 Wochenstunden für maximal zwei Jahre. ■

Wie Frauen Karriere machen

Die Beratung Korn Ferry hat 57 amerikanische weibliche CEOs untersucht, um Motivation, Erfolgsfaktoren und Schwächen der Managerinnen zu erforschen.

BETTINA JOHN

MÜNCHEN. Ist der Karriereweg erfolgreicher Frauen vorgezeichnet? Nur sieben von 57 amerikanischen weiblichen CEOs wussten schon sehr früh, dass sie einmal an der Spitze eines Unternehmens stehen wollten.

Das Beratungsunternehmen Korn Ferry hat die Karrieren von 57 weiblichen US-CEOs untersucht, um Motivation, Erfolgsfaktoren und Schwächen der Frauen zu erforschen. Unterstützt wurde die Untersuchung von prominenten Unternehmenschefinnen. Bis dato schafften es nur 94 weibliche CEOs in die Fortune 500, der Liste der umsatzstärksten Unternehmen der Welt, darunter Mary Barra (General Motors), Meg Whitman (ehemals HP) und Adena Friedman (Nasdaq). Die drei haben auch bei der Korn-Ferry-Analyse mitgemacht. Sechs zentrale Faktoren wurden bei den Frauen-Karrieren identifiziert.

1. Karriere nicht als Selbstzweck: Nur zwölf Prozent der Teilnehmerinnen an der Studie hatten schon sehr lange auf das Ziel hingearbeitet, einmal ein Unternehmen zu führen. 16 Prozent der Frauen kamen erst auf die Idee, als sie beruflich bereits im oberen Management angekommen waren. Die Mehrheit (65 Prozent) musste hingegen erst von einem Dritten auf die Idee gebracht werden. Und sieben Prozent der befragten Topmanagerinnen gaben an, dass sie diesen Schritt nie geplant hatten.

2. Problemlösung und Gestaltungswille als Triebfeder: Im Vergleich mit Best-of-Class-CEOs (m/w) erzielten die 57 Frauen vor allem bei den Themen Herausforderungen und Unabhängigkeit überdurchschnittliche Werte. Viele berichteten, dass sie stets beweisen wollten, dass Probleme lösbar sind. Unabhängigkeit bedeutet für die Frauen vor allem, dass sie ihren Weg selbst gestalten können und nicht nur verwalten. „Die weiblichen CEOs bringen das mit, was man heute ‚unternehmerisches Denken' nennt", sagt Christiane Sauer, Senior Client Partner bei Korn Ferry. Bei dem Ansatz bestehe aber auch das Risiko, dass die eigene Karriereplanung ein Stück weit aus den Augen gerate.

Fotos: GM, Getty Images; Montage: Automobilwoche

Topfrauen in amerikanischen Unternehmen: Mary Barra, Boss von General Motors, und Meg Whitman, Ex-Chefin von HP.

3. Frauen sind bei Amtsantritt älter als männliche Kollegen: Weibliche CEOs sind bei Amtsantritt im Durchschnitt 51 Jahre alt, Männer 47. „Frauen starten als CEO tendenziell mit mehr Lebenserfahrung und einer höheren Diversität ihres beruflichen Werdegangs", so Sauer.

4. MINT-Fächer und BWL dominieren beim Uni-Abschluss: Viele weibliche CEOs (40 Prozent) haben einen Abschluss in einem MINT-Fach (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), 19 Prozent in BWL, 16 Prozent in Jura und 21 Prozent in sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern. Frauen tendierten laut Sauer zu Disziplinen, „bei denen ein klar messbares Ergebnis zustande kommt".

5. Frauen setzen auf eine positive Unternehmenskultur: 39 der 57 Frauen gaben an, dass für sie ein Sinn in ihrer Tätigkeit besonders wichtig ist. Knapp ein Fünftel nennt die Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur als eines der wichtigsten Ziele. Zu einer positiven Kultur gehört für die Befragten Ehrlichkeit, Offenheit und ein fairer Umgang mit Mitarbeitern.

6. Demut und hohe Selbstreflexion: Die Untersuchung bestätigt die landläufige Auffassung, „dass Frauen demütiger auftreten und die Leistung anderer deutlich stärker anerkennen", sagt Sauer. Die Frauen bringen Mitarbeitern mehr Respekt entgegen. Dass Frauen beim Selbstvertrauen schlechter abschneiden als Männer, liege nicht daran, dass ihnen der Glaube an sie selbst fehle. Sauer: „Das zeigt eher ein differenziertes und reflektiertes Bild der eigenen Person. Und das wird in Zeiten zunehmender Komplexität immer wichtiger." ■

Foto: Wilkdesign

Willkommen in Unterschleißheim: Der neue Campus für autonomes Fahren.

Ein Campus fürs autonome Fahren

BMW hat mit dem neuen Entwicklungszentrum für selbstfahrende Autos ein großes Ziel: Alle arbeiten an einem Strang, in modernen, agilen Prozessen – und mit vielen Freiheiten.

BURKHARD RIERING

MÜNCHEN. Kein Vergleich ist zu groß. Das neue Zentrum für autonomes Fahren in Unterschleißheim bezeichnet Entwicklungsleiter und Campus-Chef Elmar Frickenstein voller Stolz als „neues Silicon-Valley".

Der Campus für autonomes Fahren der BMW Group soll die Bedingungen schaffen, um automatisierte Fahrzeuge Wirklichkeit werden zu lassen. „Wir wollen auch beim sicheren autonomen Fahren eine Führungsposition einnehmen. Dieses Ziel verfolgen wir konsequent und schaffen systematisch die Rahmenbedingungen", sagt Entwicklungsvorstand Klaus Fröhlich über den Campus. Der neue Standort wurde Mitte April eingeweiht.

Von der Entscheidung für den Campus bis zur Eröffnung waren nur 15 Monate vergangen. Hier werden jetzt die Entwicklungskompetenzen für Fahrerassistenzsysteme und hoch- bis vollautomatisiertes Fahren gebündelt. Der Campus hat 23.000 Quadratmeter Bürofläche und bietet Platz für 1800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Beschäftigten sollen in Dutzenden „Feature Teams" zusammenfinden und die Entwicklung so besonders effizient vorantreiben. Ingenieure sitzen neben Designern, Designer neben Programmierern. Besonders gesucht sind gerade IT-Spezialisten und Software-Entwickler in den Bereichen künstliche Intelligenz, Machine Learning und Data Analysis.

Gemeinsam statt einsam: Auf dem Campus gibt es agile, schnelle Arbeitsprozesse und viele Freiheiten.

Neue Arbeitswelten

Der Campus bietet den Entwicklern laut BMW neue Arbeitswelten: ein offenes Raumkonzept, intelligente und flexible Nutzung von Büroflächen, eine vielschichtige und kreative Arbeitsumgebung. „Die Vorteile für die Spezialisten liegen auf der Hand: Flexibilität, Effizienz, hohe Eigenverantwortung und kurze Wege." Gefördert werde auch eine neue agile Arbeits- und Führungskultur: Führungskräfte arbeiten auf den gleichen offenen Büroflächen wie die Mitarbeiter.

Neben den BMW-Kollegen werden dort auch Experten des Chipherstellers Intel und anderer Technologieunternehmen sitzen, die gemeinsam an einer Plattform arbeiten. Denn das alles allein zu schaffen, ist laut Frickenstein utopisch. „Man braucht die besten Player der Welt", sagt der Campus-Chef.

BMW-Vorstand Fröhlich bringt das Ziel des Campus einfach auf den Punkt: „Es ist notwendig, dass wir klotzen – und nicht kleckern."

Fit für die Digitalisierung

„Working Out Loud“ statt „Laughing Out Loud“: Bosch geht mit dem Thema Wissenstransfer neue Wege. In Circles teilen Mitarbeiter Erfahrung und Ideen.

GERD SCHOLZ

STUTTGART. „Laughing Out Loud“ – kurz LOL – ist ein Begriff aus dem Netzjargon und wird gern als Reaktion auf etwas Lustiges benutzt. Daran haben sich die Erfinder einer neuen Selbstlern-Methode erinnert, als sie einen Namen für ihr neues, agiles Arbeitsformat suchten. Es heißt nun „Working Out Loud“.

Als eines der ersten Großunternehmen weltweit nutzt der Autozulieferer Bosch das Programm „Working Out Loud“ (WOL), um Mitarbeiter zu vernetzen und ihre Fähigkeiten zur digitalen Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. Wichtig ist Bosch die Zusammenarbeit über Bereichs- und Unternehmensgrenzen, der Austausch von Wissen sowie Zugang zu Institutionen und Personen, zu denen man bisher keinen Kontakt hatte. Ziel ist eine agile Arbeitsorganisation mit aktiven Expertennetzwerken. Es geht um die Etablierung einer neuen Mentalität im Haus.

„Sei sichtbar“

„Der digitale Wandel ist auch ein kultureller Wandel“, erläutert Bosch-Geschäftsführer Christoph Kübel. „Mit Working Out Loud fördern wir die digitale Zusammenarbeit, entwickeln unsere Lern- und Arbeitskultur weiter und stärken so unsere Innovationskraft.“ Der Name Working Out Loud bedeute so viel wie „sei sichtbar mit deiner Arbeit und teile dein Wissen und deine Erfahrungen“.

An dem Peer-Coaching-Programm haben bis Februar 2018 bereits mehr als 1000 Mitarbeiter aus über 40 Ländern teilgenommen. Peer Coaching bedeutet, dass sich Kollegen gegenseitig beraten und unterstützen. Um die Vernetzung technisch zu unterstützen, hat Bosch 800 Millionen Euro in IT-Lösungen für den Arbeitsplatz der Zukunft investiert.

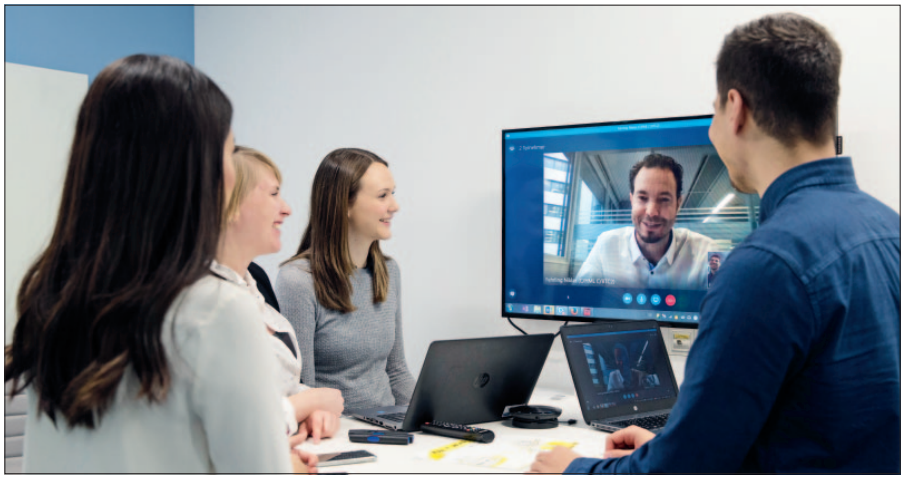
Zielgerichtet mit Experten vernetzen

WOL will durch virtuelle Zusammenarbeit die Effizienz, das Gemeinschaftsgefühl und die Innovationsorientierung fördern. Die Methode ist in den Arbeitsalltag integriert. In Gruppen von vier bis fünf Personen, den Circles, arbeiten die Teilnehmer über zwölf Wochen an privaten oder beruflichen Zielen. Weltweit gibt es 200 Circles mit Bosch-Mitarbeitern. Während des Programms bauen sie ein persönliches Experten-Netzwerk auf, tauschen Wissen aus und erleben vernetzte Zusammenarbeit.

Dazu nutzen die Kollegen externe Social-Media-Kanäle genauso wie die interne Plattform Bosch Connect. „Es geht darum, zu lernen, wie man sich zielgerichtet mit Experten vernetzt und stabile Beziehungen aufbaut, die einen bei spezifischen Fragestellungen unterstützen und weiterbringen“, sagt Bosch-Digitalexpertin Katharina Krentz.

Gleichzeitig verinnerlichten die Teilnehmer neue Verhaltensweisen wie Wissen zu teilen, Feedback zu geben, aber auch Feedback für die eigene Arbeit zu nutzen.

Auch Dennis Böcker, bei Bosch verantwortlich für IT-Innovation, profitierte von WOL. Seine Aufgabe war der Aufbau eines „Co-Creation Space“ in den USA, um die Chancen des „Internets der Dinge“ für Bosch zu nutzen. „Die Herausforderung war riesig. Ich hatte weder Zugang zu den Behörden noch zu Start-ups“, erinnert er sich.



Netzwerken als Prinzip: Mit der Working-Out-Loud-Methode will Bosch eine agile Organisation mit aktiven Expertennetzwerken schaffen.

Daher brachte Böcker seine Aufgabe als Ziel in einen Circle ein. „Meine Circle-Partner haben nicht nur ihr Wissen mit mir geteilt und mir Feedback zu unserem Konzept gegeben. Ich hatte plötzlich auch Zugang zum Bürgermeister Chicagos und zur Start-up-Szene.“ Daraus entstand die Idee des Start-up-Inkubators Chicago Connectory. Er wird von Bosch gemeinsam mit „1871“ betrieben, dem laut Bosch größten Start-up-Inkubator der USA mit mehr als 500 jungen Technologiefirmen und Existenzgründern. ■

„Vielfalt treibt Leistung“

So unterschiedlich die Märkte der Autohersteller und Zulieferer sind, so unterschiedlich muss auch deren Belegschaft sein, sagt Elke Heitmüller, Leiterin Diversity im VW-Konzern.

MÜNCHEN. Diversity ist ein Thema, an dem große Unternehmen nicht mehr vorbeikommen. Bei Volkswagen ist Vielfalt in der Unternehmenskultur sogar in der Konzernstrategie verankert.

Frau Heitmüller, Diversity wird in Unternehmen immer wichtiger, also die Zusammenarbeit von Menschen etwa unterschiedlicher Kulturen und Nationalitäten oder unterschiedlichen Alters. Warum bekommt das Thema immer mehr Gewicht?
Nehmen wir ruhig den Volkswagen-Konzern: Wir sind ein internationales Mobilitätsunternehmen mit weltweit 620.000 Beschäftigten, wir verkaufen acht von zehn Autos außerhalb Deutschlands. Weltweit treffen wir auf völlig unterschiedliche Voraussetzungen. Dem muss das Unternehmen natürlich gerecht werden, das muss sich im Unternehmen spiegeln. Deshalb brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlichen Hintergründen, Fähigkeiten und Qualifikationen, um weiter erfolgreich zu sein. Hinzu kommt die Digitalisierung, die neue und direkte Formen der Zusammenarbeit über Landes- und Zeitgrenzen hinweg ermöglicht. Kurz: Vielfalt ist ein entscheidender Erfolgsfaktor.

VW ist seit Jahrzehnten international aktiv und hat dennoch erst kürzlich seine erste Diversity-Konferenz abgehalten. Was war der Auslöser dafür?
Die berufliche Entwicklung weiblicher Nachwuchskräfte und die Förderung von Internationalität sind nicht neu, sie bleiben unverändert wichtige Aufgaben. Und zwar so wichtig, dass sie als festgelegte Zielvereinbarungen des Managements aufgenommen wurden. Unsere Weiterentwicklung haben wir auch in der „Together 2025“-Strategie des Volkswagen-Konzerns verankert. Jetzt geht es an die Umsetzung: Wir etablieren ein internationales Diversity-Management und bauen ein Wissensnetzwerk im Unternehmen auf.

Dass größere Vielfalt Unternehmen Vorteile bringen kann, ist naheliegend. Doch gibt es auch Untersuchungen, die das belegen? Welche Verbesserungen förderten sie zutage?
Vielfalt sichert die Wettbewerbsfähigkeit von Volkswagen: Vielfalt treibt Innovationen, Kreativität und Leistungsstärke einer Organisation. Vielfalt schafft also einen klaren unternehmerischen Mehrwert. Studien – etwa vom Center for Talent Innovation – belegen das auch. So können börsennotierte Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft und Führungsmannschaft mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit ihre Marktanteile erhöhen und sind grundsätzlich innovativer.

Mit welchen konkreten Maßnahmen treiben die Diversity-Manager die Vielfalt voran?
Wir stärken Vielfalt auf allen Ebenen und in allen Bereichen. Wir haben damit begonnen, Zielgrößen in die Zielvereinbarungen des Managements aufzunehmen, und zwar den Frauenanteil im Management und die Internationalität im Topmanagement. Es geht uns darum, die Führungskräfte darin zu unterstützen, das Potenzial gemischter Teams aus Überzeugung zu fördern.

Welchen Frauenanteil im Management haben Sie als Zielgröße festgelegt?
Der Frauenanteil im Management steigt kontinuierlich. Wir liegen bei knapp über 14 Prozent, das sind deutlich mehr als noch vor zehn Jahren – 2007 lag der Wert bei 9,3 Prozent. Ebenso konnten wir den Frauenanteil im oberen Managementkreis auf elf Prozent erhöhen. Das ist im Vergleich zu 2007 eine Steigerung um drei Prozentpunkte. Der Frauenanteil im Topmanagementkreis, der Berichtsebene unterhalb des Vorstands, ist mit etwas über vier Prozent fast konstant geblieben, was uns nicht zufriedenstellt.

Elke Heitmüller ist Leiterin Diversity im Volkswagen-Konzern.

Volkswagen hat nur ein weibliches Vorstandsmitglied – trauen sich die weiblichen Managerinnen zu wenig zu?
Nein. Ich spreche in meiner Arbeit mit vielen weiblichen Führungskräften und Frauen, die auf dem Weg sind, Führungskraft zu werden. Sie sind engagiert und haben das Know-how. Wir können auf das Können und das Fachwissen von Frauen in Entscheiderpositionen nicht verzichten.

Das Interview führte Gerd Scholz

Boni für die Belegschaft

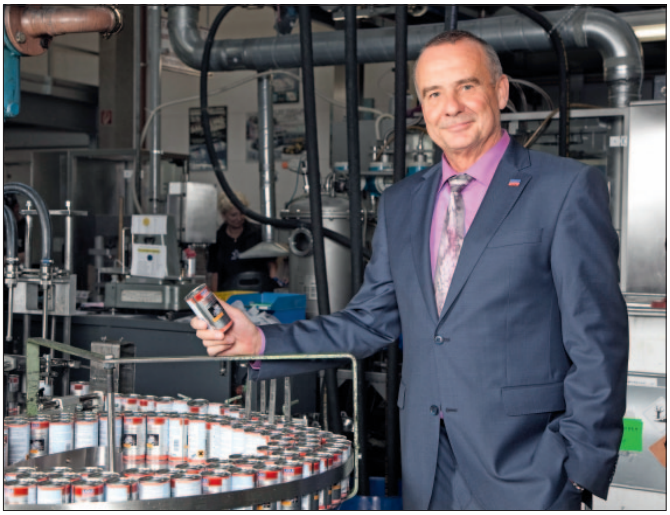
Die gute Konjunktur und die Erfolge der Autohersteller und Zulieferer machen sich für die Mitarbeiter bezahlt. Für 2017 regnet es Rekordprämien.

BURKHARD RIERING/
CHRISTOF RÜHRMAIR

MÜNCHEN. Es gibt Geld. Hersteller und Zulieferer haben die Erfolgsbeteiligungen für das Geschäftsjahr 2017 angehoben – oder zumindest auf Rekordniveau belassen.

BMW-Chef Harald Krüger hatte im März gute Neuigkeiten für seine Tarifarbeiter: Sie erhalten für das abgelaufene Jahr eine Prämie von 9455 Euro. Und damit nochmals deutlich mehr als im Vorjahr (8095,50 Euro). Ausgezahlt wird der Betrag im Mai, rund 950 Euro davon werden in die Altersvorsorge gesteckt. Die Prämie bezieht sich auf einen Facharbeiter der Tarifgruppe ERA 5 der Metall- und Elektroindustrie in Bayern. Einen Durchschnittswert über alle Mitarbeiter hinweg nennt BMW nicht.

Neben BMW ist es der Hersteller Porsche, der mit seinen Mitarbeiterboni stets von sich reden macht. 9656 Euro gibt es zusätzlich für jeden Tarifbeschäftigten von Porsche. Der Sportwagenhersteller hat 2017 mit neuen Rekorden abgeschlossen.



Ernst Prost hat Liqui Moly zu einem großen Mittelständler gemacht. Nun zieht er sich nach mehr als einem Vierteljahrhundert zurück – und zeigt sich spendabel.

Auch bei VW und Audi ging es mit den Boni nach oben: um 1200 auf 4100 Euro beziehungsweise um 1260 auf 4770 Euro. Zudem markiert der Anstieg eine Trendwende nach mehrjähriger Talfahrt.

Anderes Niveau bei Zulieferern

Die Zulieferer haben ein anderes Niveau als die Hersteller. Bosch-Mitarbeiter konnten sich aber für 2017 auf einen Rekordbonus freuen. Insgesamt sind über diese Arbeits- und Erfolgsprämie rund 135 Millionen Euro an die 56.000 Tarifmitarbeiter der Muttergesellschaft ausgeschüttet worden. Bosch berichtet nur die Gesamtsumme, keine Einzelboni.

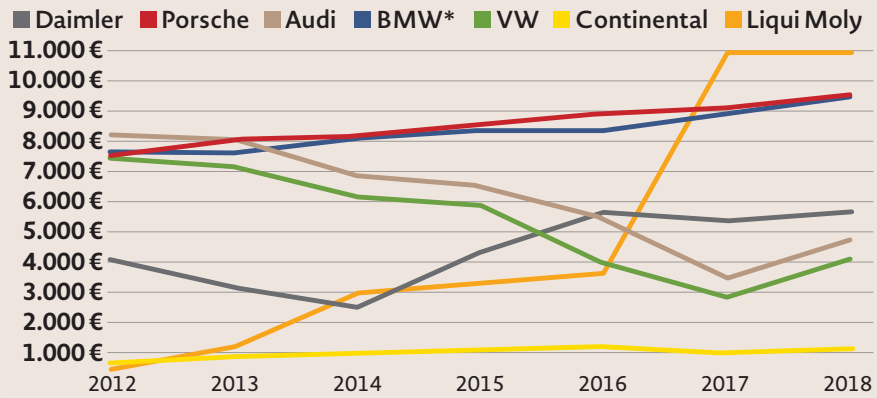
Der Autozulieferer und Reifenhersteller Continental hat für 2017 eine Erfolgsprämie von mehr als 170 Millionen Euro an seine Mitarbeiter in aller Welt ausgezahlt. Damit wuchs die Bonussumme um etwa 15 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Die anspruchsberechtigten Beschäftigten in Deutschland erhielten im vergangenen April je 1141 Euro als Prämie für das Geschäftsjahr 2017.

Spitzenreiter Liqui Moly

Überraschungssieger in der Liste der spendabelsten Arbeitgeber ist aber ein anderer: Liqui Moly. Dort gibt es schon das zweite Jahr in Folge 11.000 Euro Bonus. Allerdings wurde Liqui Moly von Chef und Eigentümer Ernst Prost gerade an das Unternehmen Würth verkauft. Demnach hat er sich auch mit diesem Abschiedsgeschenk noch einmal bei den Mitarbeitern bedankt. ■

BONUSENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND

Durchschnittliche Prämie der Tarifbeschäftigten, teilweise mit Altersvorsorgeanteil nach Jahr der Auszahlung



Quelle: Unternehmen * Bonus einer Tarifgruppe © Automobilwoche

Liebe auf den zweiten Blick

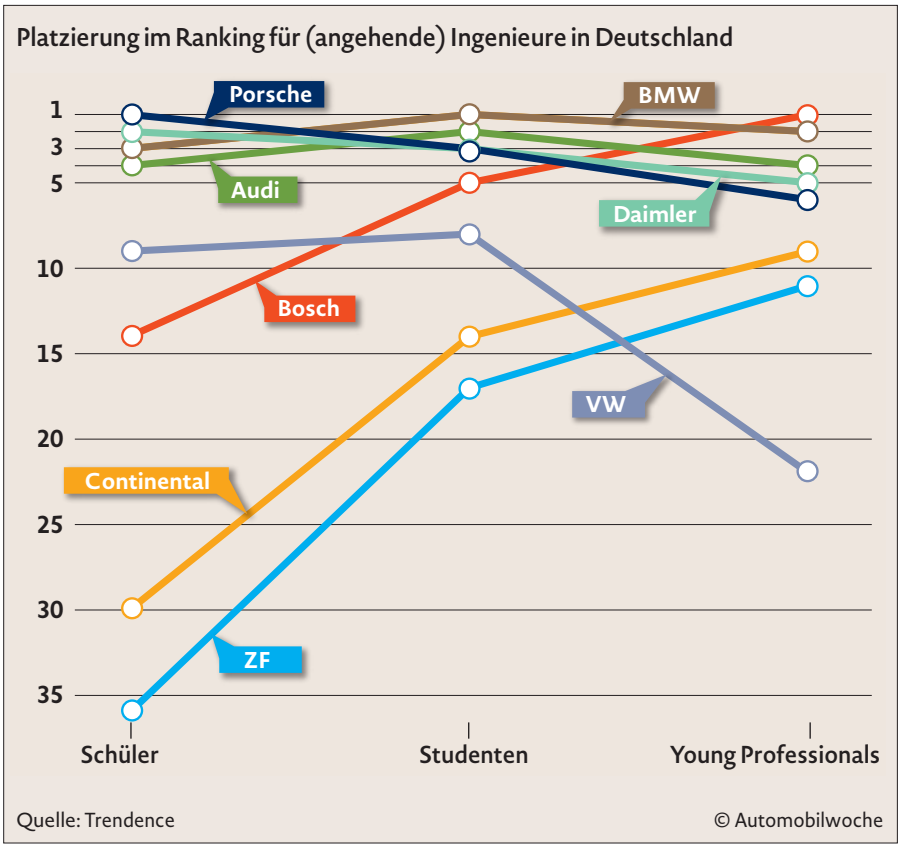
Zulieferer sind bei Schülern, die einmal studieren wollen, kaum angesagt. Im Laufe ihrer Karriere bewerten die Arbeitnehmer diese Unternehmen aber immer besser.

CHRISTOF RÜHRMAIR

BERLIN. Schüler, die einmal Wirtschaftswissenschaften studieren wollen, möchten später am liebsten zu BMW. Bei den künftigen Ingenieurstudenten liegt Porsche ganz vorn. Und bei den Schülern, die ihre Zukunft in der Informatik sehen, ist Microsoft das große Ziel.

Diese Aussagen belegen Zahlen, die das Berliner Trendence-Institut für die *Automobilwoche* zusammengestellt hat. Allen drei Richtungen gemeinsam ist, dass die Autohersteller stark positioniert sind, während Zulieferer nicht als besonders attraktive Arbeitgeber gelten. In keiner der Gruppen schafft es ein Zulieferer unter die ersten zehn. Bei Wirtschaftswissenschaftlern und Informatikern schaffen sie es nicht einmal in die Top 20.

WUNSCHARBEITGEBER 2017



Zulieferer zünden spät

Doch mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmer ändert sich die Einstellung zu den Zulieferern rapide. Schon bei den Studenten der drei Fachrichtungen ist Bosch als der jeweils bestplatzierte Zulieferer auf den Rängen acht, fünf und elf zu finden. Und bei den Young Professionals sind es dann sogar die Plätze drei, eins und fünf. Continental schafft es bei den Berufstätigen auf die Plätze 17, neun und 18. ZF kann bei Ingenieuren immerhin einen elften Rang verbuchen (siehe Grafik).

„Je älter die Bewerber sind, desto populärer werden Automobilzulieferer als Arbeitgeber – und zwar ganz unabhängig davon, ob sie Wirtschaftswissenschaftler, Ingenieure oder Informatiker sind", sagt Trendence-Chef Holger Koch. „Das hängt in erster Linie damit zusammen, dass Zulieferer als klassische B2B-Unternehmen bei Schülern und jungen Studenten kaum bekannt sind. Sie können nicht von einer ähnlich starken Produktmarke profitieren wie die Hersteller", so Koch weiter.

Aktiv an der Universität

Doch ganz ohne nachzuhelfen legen Lieferanten in ihrer Bekanntheit nicht zu: „Die Zulieferer tun sehr viel dafür. Sie haben erkannt, dass sie bei den jungen Bewerbern bekannter werden müssen, um als potenzieller Arbeitgeber infrage zu kommen." Deshalb würden die Zulieferer an Hochschulen aktiv. „Sobald sich die Studenten mit den Zulieferern auseinandersetzen, stellen viele von ihnen fest, dass diese Unternehmen sehr attraktive Jobs bieten", sagt Koch. Employer Branding und klassische Werbung haben unter Zulieferern deutlich zugenommen.

Bosch steht für Sicherheit

Bei Bosch wüssten Bewerber „vor allem die Wertschätzung und Kollegialität sowie die gute Work-Life-Balance im Unternehmen zu schätzen", so Koch, „aber auch die Sicherheit, die ihnen die Bosch-Gruppe bietet".

Die Autobauer büßen dagegen mit steigendem Alter einen Teil ihrer Beliebtheit ein. Für Volkswagen geht es nach unten. Und BMW – bei den Ingenieurstudenten noch führend – muss sich laut Trendence bei den Young Professionals der Ingenieure Bosch geschlagen geben. ■

Automobilwoche
DIE BRANCHEN- UND WIRTSCHAFTSZEITUNG

Verlag:
Crain Communications GmbH
Technopark, Argelsrieder Feld 13, 82234 Oberpfaffenhofen
Tel. 0 81 53 - 90 74 00, Fax: 0 81 53 - 90 74 26,
E-Mail: automobilwoche@craincom.de

Herausgeber: Helmut Kluger,
Tel. 0 81 53 - 90 74 02, E-Mail: hkluger@craincom.de

Redaktion:
Chefredakteur: Burkhard Riering (bur),
Tel. 0 81 53 - 90 74 22, E-Mail: briering@craincom.de

Leitender Redakteur: Matthias Karpstein (mk),
Tel. 0 81 53 - 90 74 17, E-Mail: mkarpstein@craincom.de

Autoren: Bettina John, Burkhard Riering, Christof Rührmair, Gerd Scholz

Redaktionsassistenz:
Verena Senger (vs), Tel. 0 81 53 - 90 74 20,
Fax: 0 81 53 - 90 74 27, E-Mail: vsenger@craincom.de

Bildredaktion: Karin Bohnet

Text- und Schlussredaktion: Dirk Wagner

Herstellungsleitung und Layout:
Jörg Hunner, Tel. 0 81 53 - 90 74 14,
E-Mail: jhunner@craincom.de

Layout: Hubert Lechner

Verlag:

Verlagsleiter Verkauf und Marketing:
Thomas Heringer, Tel. 0 81 53 - 90 74 04,
E-Mail: theringer@craincom.de

Verkaufsleitung:

Baden-Württemberg/Südwesteuropa:
Alexandra Pethke,
Tel. 0 82 45 - 96 74 97, Fax: 0 82 45 - 96 74 98,
E-Mail: apethke@craincom.de

Mitte/Nordeuropa:
Christoph Weiß, Tel. 0 81 53 - 90 74 63,
E-Mail: cweiss@craincom.de

Nord/Stellenmarkt:
Annette Meiners-Langs, Tel. 0 81 53 - 90 74 33,
E-Mail: ameinerslangs@craincom.de

Nordamerika:
Karen Rentschler, Tel. +1 313 446-6058,
E-Mail: krentschler@autonews.com

Verkauf Job-Portal:
Wolfgang Kellerer, Tel. 0 81 53 - 90 74 40,
E-Mail: wkellerer@craincom.de

Verkauf Marktplatz:
Markus Faul, Tel. 0 81 53 - 90 74 47,
E-Mail: mfaul@craincom.de

Anzeigendisposition:
Manuela Bordbarkhou, Tel. 0 81 53 - 90 74 09,
E-Mail: mbordbarkhou@craincom.de

Veranstaltungen: Amelie Vollmer,
Tel. 0 81 53 - 90 74 50, E-Mail: avollmer@craincom.de

Vertriebsleitung: Georg Linder,
Tel. 0 81 53 - 90 74 72, E-Mail: glinder@craincom.de

Sekretariat der Geschäftsleitung: Sandra Hossinger,
Tel. 0 81 53 - 90 74 02, E-Mail: shossinger@craincom.de

Anzeigenpreisliste: Nr. 17 vom 01.09.2017
Jahrgang: 17. Jahrgang
Erscheinungsweise: 14-täglich, jeweils montags
Bezugspreis: Einzelheftpreis € 5,90

Die Mitglieder der BFC e.V., HDT e.V. und Greenteam Uni Stuttgart e.V. erhalten Automobilwoche im Rahmen ihrer Verbandszugehörigkeit. Der Bezugspreis wird durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Bezug im Abonnement:
www.automobilwoche.de/abo
Business Class: Onlinezugang zu allen Artikeln auf automobilwoche.de für € 29,–
Nachrichten-App: mobiler Zugriff auf alle Artikel auf automobilwoche.de für iOS und Android für € 59,–
Print: gedruckte Ausgaben für € 134,–
zzgl. Versandkosten*
E-Paper: für iPad/iPhone für € 134,–

Datencenter: Onlinezugang zu über 3.500 Grafiken und Statistiken für € 169,–
PREMIUM: das Gesamtpaket zum Kombipreis von € 258,55 zzgl. Versandkosten*
Studenten erhalten gegen Vorlage einer gültigen Bescheinigung 30 % Rabatt.
Alle Preise zzgl. MwSt.
* Versandkosten zzgl. 7 % MwSt.: Inland: € 13,–; Europa: € 28,–; außerhalb Europas: Luftposttarif
Die Abonnements haben eine Laufzeit von einem Jahr und verlängern sich automatisch um ein weiteres Jahr. Sie können jederzeit, jedoch spätestens 6 Wochen vor Ablauf der Bezugszeit schriftlich gekündigt werden.
ISSN 1619-0327
Abonnement-Service:
Automobilwoche, Postfach 11 53, 65331 Eltville
Tel. 0 61 23 - 92 38 - 2 31, Fax: 0 61 23 - 92 38 - 2 32,
E-Mail: automobilwoche@vertriebsunion.de

Bankverbindung: Postbank Frankfurt/Main,
IBAN: DE97 5001 0060 0251 8146 06,
BIC: PBNKDEFFXXX

Die Rechte zur Übernahme von Artikeln in interne elektronische Pressespiegel erhalten Sie über die PMG Presse-Monitor GmbH, Telefon: 0 30 - 28 49 30, oder www.pressemonitor.de

Druck:
ADV SCHODER, Augsburger Druck- und Verlagshaus GmbH, Aindlinger Straße 17–19, 86167 Augsburg

Ohne Genehmigung des Verlages ist eine Verwertung in jeglicher Form strafbar.

Geschäftsleitung:
Keith E. Crain, Editorial Director
Keith E. Crain, Jr. (KC), Group Publisher
William A. Morrow, Executive Vice President
Helmut Kluger, Herausgeber

Crain Communications Inc., Detroit, Michigan, USA
Keith E. Crain, Chairman
Mary Kay Crain, Vice Chairman
KC Crain, President
Chris Crain, Senior Executive Vice President

G. D. Crain Jr., Founder (1885 – 1973)
Mrs. G. D. Crain Jr., Chairman (1911 – 1996)
M. P. Crain, Secretary (1942 – 2012)

Top informiert in die berufliche Zukunft!

Lesen Sie die nächsten 6 Ausgaben zum Sonderpreis im günstigen Schnupperabo inklusive Geschenk:

Digitaler Reifendruckmesser mit Notfallhammer, Gurtschneider und Taschenlampe.

Jetzt zum Sonderpreis bestellen:
www.automobilwoche.de/schnupperabo

Automobilwoche
DIE BRANCHEN- UND WIRTSCHAFTSZEITUNG

BENTELER Gruppe

Das zeichnet uns aus
BENTELER entwickelt Lösungen, die den Unterschied machen – für unsere Kunden, Mitarbeiter und die Gesellschaft. Leidenschaftlich und nah am Kunden produzieren wir sicherheitsrelevante Produkte, Systeme und Services für die Bereiche Maschinenbau, Autmobilindustrie und Energie, die zum Erfolg führen. Technologisch exzellent und stark in der Umsetzung halten wir, was wir versprechen. Mit Mut, Ambition und Respekt geben wir alles, nur nicht auf. BENTELER. Die Familie der Lösungsmacher. Seit 1876.

FIRMENDATEN

Firmensitz
BENTELER INTERNATIONAL AG
Salzburg, Österreich

Branche
Automobil, Stahlrohrentwicklung/-produktion/-handel

Mitarbeiter
ca. 30.000 (Geschäftsjahr 2017)

Personalbedarf
kontinuierlicher Bedarf

Umsatz
7,856 Mrd. Euro (Geschäftsjahr 2017)

Standorte
144 in 39 Ländern

Produkte/Dienstleistungen
BENTELER Automotive
Komponenten und Module für automobile Anwendungen
BENTELER Steel/Tube
Maßgeschneiderte Rohrlösungen für die Bereiche Automotive, Energy und Industry
BENTELER Distribution
Distributor von C-Stahl und Edelstahlrohren

INFORMATIONEN

Das bieten wir
Dank flexibler Gleitzeitkonten, Teilzeitverträge und Homeoffice (nach Aufgabengebiet) können viele Kollegen bestimmen, wann Sie ihre Aufgaben erledigen und so Berufs- und Privatleben optimal vereinbaren. An allen größeren Standorten gibt es Kantinen mit mitarbeiterfreundlichen Preisen.

Gesundheit und Sicherheit spielt eine wichtige Rolle im Berufsalltag. BENTELER ist sich seiner Verantwortung den Mitarbeitern gegenüber bewusst und unterstützt diese mit zahlreichen Angeboten. Wir fördern Sie und Ihre Karriere und bieten Ihnen verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen an, die auf Sie persönlich abgestimmt werden (u. a. Fachtrainings, Persönlichkeitstrainings, eLearning, IT-Trainings, Sprachkurse, Auslandseinsätze)

Fachrichtungen
Wir stellen bevorzugt Kandidaten folgender Fachrichtungen ein: Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Fahrzeugtechnik, Werkstoffwissenschaften, Metallurgie, Logistik, Konstruktionstechnik, Fertigungs-/Produktionstechnik, (Wirtschafts-)Informatik

Einstiegsmöglichkeiten
Praktika, Abschlussarbeiten, Direkteinstieg, Trainee-Programme

Einsatzmöglichkeiten
· Forschung und Entwicklung · Produktion · Einkauf · Vertrieb · IT · Konstruktion · Finanz- und Rechnungswesen · Controlling · Instandhaltung · Personalwesen · Qualitätsmanagement · Safety, Health and Environment

BENTELER Business Services GmbH
Residenzstraße 1
33104 Paderborn

Ihre Ansprechpartnerin
Axelle Winkelmann
Referentin Personalmarketing
Tel. +49.5254.81-209430
E-Mail: Axelle.Winkelmann@benteler.com

Kann man für mehrere Automobilhersteller gleichzeitig arbeiten?

Ja, bei BENTELER machen wir es möglich. Denn weltweit vertrauen die führenden Automobilhersteller auf die Produkte der BENTELER Gruppe. Vielseitigkeit, die Sie bei uns auch im täglichen Umgang mit den innovativen Multimaterial-Lösungen erleben und dazu beiträgt, dass Ihnen bei uns nie langweilig wird. Entdecken Sie ein Umfeld voller Möglichkeiten und bewerben Sie sich jetzt unter **www.career.benteler.info**

BENTELER. DIE FAMILIE DER LÖSUNGSMACHER. SEIT 1876.

BENTELER
makes it happen

DRÄXLMAIER Group

Das zeichnet uns aus
Mit über 70.000 Mitarbeitern weltweit, mehr als 60 Standorten in über 20 Ländern und 3,7 Milliarden Euro Umsatz in 2016 zählt das Unternehmen zu den Global Playern der Automobilindustrie. Zugleich ist der Top-100-Automobilzulieferer ein inhabergeführtes Unternehmen, das sich seit seiner Gründung im Jahr 1958 seine Unabhängigkeit bewahrt hat. Zu den Kunden gehören namhafte Hersteller der Premium-Automobilindustrie wie Audi, BMW, Jaguar, Land Rover, Maserati, Mercedes-Benz, MINI, Porsche und VW.

FIRMENDATEN

Firmensitz
Vilsbiburg bei Landshut
Deutschland

Branche
Automotive

Mitarbeiterzahl
weltweit mehr als 70.000

Personalbedarf
offene Stellen finden Sie auf unserer Karriereseite: www.draexlmaier.jobs

Umsatz
3,7 Mrd. Euro (2016)

Standorte
mehr als zehn Standorte in Deutschland, darunter Vilsbiburg, München, Ingolstadt, Landau a. d. Isar, Leipzig und Böblingen; insgesamt mehr als 60 Standorte in über 20 Ländern

Produkte
komplexe Bordnetzsysteme, zentrale Elektrik- und Elektronikkomponenten, exklusives Interieur sowie Speichersysteme

INFORMATIONEN

Wir bieten
Wertschätzung · Mitarbeit an innovativen Produkten · vielfältige Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten · Freiräume für Kreativität · etabliertes Unternehmen · angenehme Arbeitsatmosphäre · herausfordernde Aufgaben · attraktives Eintrittsgehalt

Wir suchen
Automotive-Visionäre, die moderne Bordnetzsysteme, zentrale Elektrik- und Elektronikkomponenten, exklusives Interieur und Speichersysteme für die Elektromobilität weiterentwickeln, mit dem Ziel die automobile Zukunft zu gestalten. Als Systempartner der Premiumautomobilhersteller begleiten wir ein Fahrzeugprojekt von der ersten Idee über das Erarbeiten der Konzepte und den Prototypenbau bis hin zur Serienproduktion. Wir suchen Charaktere, die sich den Herausforderungen der Automobilindustrie stellen und sich mit Begeisterung und Leidenschaft ihrem Fachgebiet widmen: sei es an unserem Headquarter in Vilsbiburg, am DRÄXLMAIER Campus in der Neuen Mitte GALILEO, TU München, oder an einem unserer zahlreichen weiteren nationalen und internationalen Standorte.

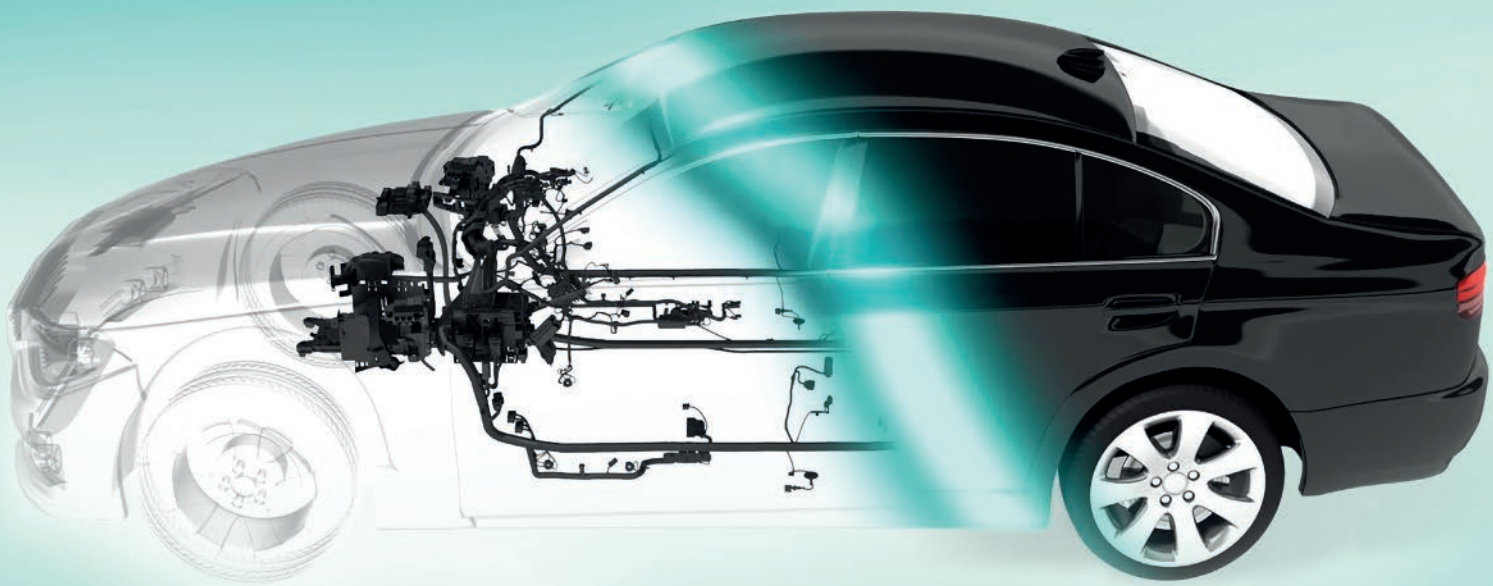
Gesuchte Fachrichtungen
IT, Elektrotechnik, Physik, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik/Wirtschaftsinformatik, Maschinenbau, Mechatronik, Produktionstechnik, Kunsstofftechnik, Logistik, Betriebswirtschaftslehre sowie weitere wirtschafts- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge

Einstiegsmöglichkeiten
Studierende: Praktikum, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeit im Unternehmen
Absolventen und Berufserfahrene: Direkteinstieg

DRÄXLMAIER Group
Landshuter Straße 100
84137 Vilsbiburg
Telefon 08741 47-2409
www.draexlmaier.com

Ihr Ansprechpartner
Frank Heger
Leiter Recruiting / Personalmarketing
Tel. +49 8741 47-3288
bewerbung@draexlmaier.de

DRÄXLMAIER



Wir geben Premiumfahrzeugen individuellen Charakter.

Premium
Weltweit anerkannter
Top 100 Automotive Supplier

Familie
Exzellentes Arbeitsklima in einem
familiengeführten Unternehmen
mit rund 70.000 Auto-Begeisterten

Internationalität
Mehr als 60 Standorte
in über 20 Ländern

Automotive-Visionäre (m/w) gesucht

DRÄXLMAIER bietet Ihnen vielfältige Karriereperspektiven – als Berufseinsteiger und mit Berufserfahrung.

Neugierig? **www.draexlmaier.jobs**
Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

top EMPLOYER AUTOMOTIVE DEUTSCHLAND 2018
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

WE **CREATE** CHARACTER

Federal-Mogul Powertrain

Das zeichnet uns aus
Spannende Aufgaben mit globaler Perspektive. Als einer der international führenden Automobilzulieferer für Erstausrüster (OEM) helfen wir unseren Kunden mit unseren innovativen Lösungen, effizientere Antriebe zu entwickeln und zu produzieren. Werden Sie Teil des Teams von Federal-Mogul Powertrain. Rund 38.000 Kolleginnen und Kollegen sorgen bei uns weltweit an über 100 Standorten in 21 Ländern für höchste Qualitätsstandards und Kundenzufriedenheit.

FIRMENDATEN

Firmensitz
Southfield/Michigan, USA

Branche
Automobilzulieferer

Mitarbeiterzahl
38.000 weltweit, davon rund 8.000 in Deutschland

Umsatz
Rund 5 Mrd. US-$ (2017)

Standorte
Weltweit über 100 Standorte in 21 Ländern, darunter 14 global vernetzte Technologiezentren

Produkte/Dienstleistungen
Kolben, Kolbenringe, Zylinderlaufbuchsen, Ventile, Ventilsitze und Ventilführungen, Gleitlager (Lagerschalen, Buchsen und Anlaufscheiben), Zündkerzen, Dichtungen Systemschutzprodukte und Produkte zur Elektrifizierung des Antriebsstrangs; Entwicklungspartner mit eigenen Testeinrichtungen

INFORMATIONEN

Das bieten wir
Als einer der Weltmarktführer bieten wir Ihnen vielfältige Karrieremöglichkeiten. Wir investieren fortwährend in Forschung sowie technische Entwicklungseinrichtungen und bieten dadurch die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Aufgabenbereichen immer neuen Herausforderungen zu stellen. Neben einem attraktiven Vergütungspaket erwarten Sie spannende Aufgaben, umfangreiche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung sowie Teamwork, Integrität und Respekt.

Gesuchte Fachrichtungen
Unter anderem Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen, Mechatronik, Fahrzeugtechnik, Materialwissenschaften, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik, Wirtschaftswissenschaften sowie Luft- und Raumfahrttechnik

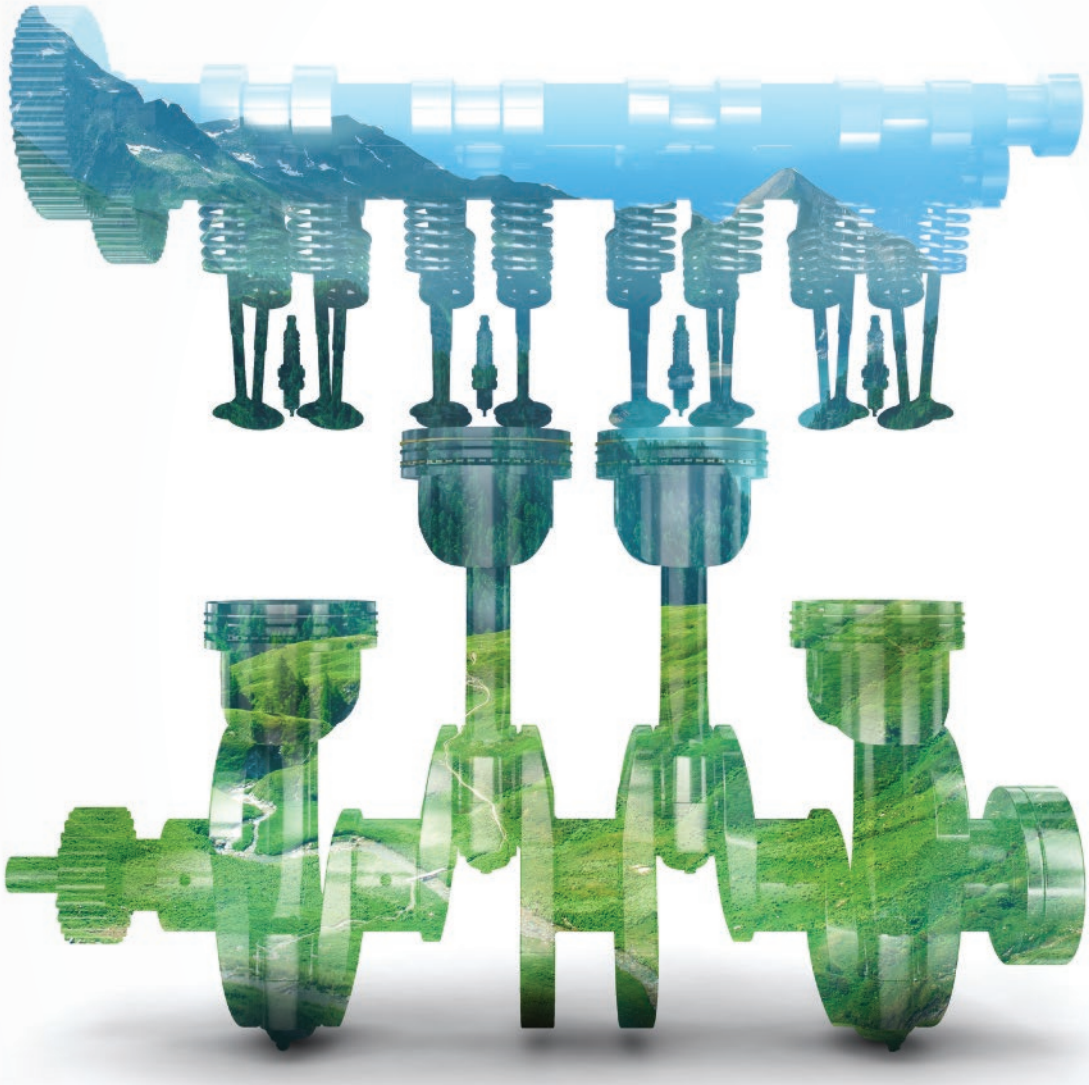
Einstiegsmöglichkeiten
- Direkteinstieg
- Ausbildung
- Praktika
- Werksstudententätigkeit
- Abschlussarbeiten
- European Graduate Program

Tätigkeitsfelder
Produktionsplanung, Forschung und Entwicklung, Qualität, Einkauf, technischer Vertrieb, Anwendungstechnik, Logistik, Projektmanagement u.v.m.

Federal-Mogul Holding Deutschland GmbH
Stielstraße 11
65201 Wiesbaden
Tel. +49 611 201-0
www.federalmogul.com

Ihre Ansprechpartnerin
Petra Jacobs
Manager, Global Talent Management
Federal-Mogul Powertrain
fm.careers@federalmogul.com

Innovation. Unser Anspruch. Unser Antrieb. Für eine bessere Zukunft.



Mit unseren Innovationen im Komponentendesign, bei Werkstoffkompositionen und Herstellungsverfahren treiben wir die Entwicklung effizienterer Antriebslösungen voran. So unterstützen wir unsere Kunden bei der Reduzierung von Kraftstoffverbrauch und Emissionen. Wir liefern Technologien für bessere Verbrennungsmotoren - für eine bessere Zukunft.

FEDERAL-MOGUL POWERTRAIN

federalmogul.com/powertrain

Ingenics AG

Das zeichnet uns aus
Ein dynamisches Arbeitsumfeld in einem mittelständischen Familienunternehmen, in dem die Ingenics Unternehmenswerte aktiv gelebt werden. Spannende Projekte – je nach Ihrer persönlichen Neigung und Lebenssituation im regionalen, nationalen und weltweiten Umfeld. Maßgeschneiderte, durch Auszeichnungen und Zertifikate von unabhängigen Instituten bestätigte Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

FIRMENDATEN

Firmensitz
Ulm, Deutschland

Branche
Unternehmensberatung und Planungsdienstleister

Mitarbeiterzahl
515 weltweit

Personalbedarf
ca. 60 Mitarbeiter/innen

Standorte
national: Ulm, Stuttgart, München, Hamburg, Wolfsburg
international: Paris (Frankreich), Greenville/Atlanta (USA), Puebla (Mexiko), Shanghai/Shenyang (China), Prag (Tschechien), Bratislava (Slowakei)

Produkte/Dienstleistungen:
Ingenics ist eine internationale Beratung für Produktion, Logistik, Organisation und Digitalisierung mit weltweiten Standorten und mehr als 35 Jahren Erfahrung am Markt. Der Fokus liegt auf den Feldern Managementberatung, Fabrik- und Logistikplanung sowie Effizienzsteigerung.

INFORMATIONEN

Das bieten wir
Als zertifizierter Top-Arbeitgeber Mittelstand Deutschland erhalten Sie bei uns ab Ihrem ersten Arbeitstag umfangreiche Weiterbildungsmöglichkeiten durch unsere Basistrainings sowie unsere Personalentwicklungsprogramme wie beispielsweise den Projektleiterausbildungsgang, die Fachkarriere und unseren Trainerausbildungsgang. Unsere Projektaufgaben und auch die Arbeitsinhalte selbst sind gekennzeichnet durch höchste Anforderungen aufgrund meist sehr komplexer Strukturen. Wer hier sein Können bewiesen hat, empfiehlt sich damit auch für weitere Karriereschritte. Freuen Sie sich also auf ein hochprofessionelles Umfeld, anspruchsvolle Projekte und eine gezielte Förderung.

Fachrichtungen
Sie haben ein überdurchschnittlich abgeschlossenes Wirtschaftsingenieur-/Ingenieur-/Betriebswirtschafts-Studium oder einen Abschluss in einem vergleichbaren technischen Studiengang und (idealerweise) bereits erste Praxiserfahrung in unseren Kernkompetenzen (z. B. Montageplanung, Industrial Engineering, Fabrikplanung, Intralogistik, Supply Chain Management, Karosseriebauplanung, Qualitätsmanagement, Operational Excellence, IT & Prozesse, etc.) gesammelt.

Einstiegsmöglichkeiten
Direkteinstieg nach dem Studium
Praktika/Werkstudententätigkeiten/Abschlussarbeiten während dem Studium

Spannende Projekte in den Bereichen:
Montageplanung, Industrial Engineering, Fabrikplanung, Intralogistik, Supply Chain Management, Karosseriebauplanung, Qualitätsmanagement, IT-Prozessberatung und Operational Excellence.

Ingenics AG
Schillerstraße 1/15
89077 Ulm, Germany
Tel. +49 731 93680-0
www.ingenics.com
www.ingenics.com/de/karriere/

Ihr Ansprechpartner
Recruiting-Team
E-Mail: my.career@ingenics.de

IHRE KARRIERE

bei einer internationalen Unternehmensberatung

ingenics

Stephan Großfuss
Manager Industry

top EMPLOYER MITTELSTAND DEUTSCHLAND 2018
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Ingenics ist eine internationale Beratung für Produktion, Logistik, Organisation und Digitalisierung mit weltweiten Standorten und mehr als 35 Jahren Erfahrung am Markt. Der Fokus liegt auf den Feldern Managementberatung, Fabrikplanung, Logistikplanung und Effizienzsteigerung.

Bewerben Sie sich für spannende Projekte in verschiedenen Bereichen wie:

- Logistik und Supply Chain Management
- Fabrik- und Produktionsplanung
- Qualitäts- und Lieferantenmanagement
- Karosseriebauplanung
- IT und Prozesse

Bewerben Sie sich unter **www.ingenics.com/karriere**

Ingenics AG
Headquarters
Schillerstraße 1/15
89077 Ulm
Tel. +49 731 93680 0
my.career@ingenics.com

Kromberg & Schubert GmbH & Co. KG

Das zeichnet uns aus

Kromberg & Schubert ist ein international aufgestellter Technologiekonzern mit mittelständischem Hintergrund und über 110-jähriger Firmengeschichte. Mehr als 48.000 Mitarbeiter an über 40 Standorten weltweit sorgen mit viel Engagement, Flexibilität und ständigen Innovationen dafür, dass wir zu den führenden Anbietern von Bordnetzen, Kabeln und Kunststofftechnik in der Automobilindustrie gehören.

FIRMENDATEN

Firmensitz
Standort Abensberg
Werkstraße 1
93326 Abensberg
Telefon +49 (0) 9443 / 77 - 0
karriere@ksab.kroschu.com
Standort Renningen
Raitestraße 8
71272 Renningen
Telefon +49 (0) 7159 / 1602 - 0
karriere@ksre.kroschu.com
Standort Wolfsburg
Heinenkamp 34
38444 Wolfsburg
Telefon +49 (0) 5308 / 9398 - 0
karriere@kswo.kroschu.com

Branche
Automobilzulieferindustrie
Elektrotechnik/Elektronik

Gründung
1902

Standorte
Deutschland: Abensberg, Renningen und Wolfsburg
weltweit: über 40

Mitarbeiterzahl
Deutschland: ca. 900
weltweit: über 48.000

INFORMATIONEN

Unsere Produkte
Wir beliefern alle großen Automobilhersteller mit unterschiedlichsten Bordnetzen für Pkws, Motorräder und Nutzfahrzeuge: Karosserie-, Motor-, Cockpit-, Tür-, Audio-, Klima- und Kommunikationskabelsätze, Batterieleitungen sowie umspritzte Kabelsatzmodule. Die größte Herausforderung besteht allerdings in der Zusammenführung von „Teil"-Kabelsätzen und der Integration von verschiedensten Komponenten, wie Sonderleitungen und Kunststoffteilen, zu einem Gesamtsystem.

Ihr Bewerberprofil
Um die Herausforderungen an unseren weltweiten Standorten zu meistern, ist Fachkompetenz ein wichtiger Erfolgsbaustein. Darüber hinaus ist bei der Arbeit in unseren interdisziplinären Teams neben lösungsorientiertem Denken und Handeln viel Kommunikationsgeschick gefragt. Um gemeinsam Ziele zu erreichen, sollten Sie mit hoher Motivation, Selbstständigkeit, Eigeninitiative und vor allem Teamfähigkeit ausgestattet sein. Ein gesunder Pragmatismus ist für Ihre Tätigkeit bei Kromberg & Schubert unabdingbar. Reisebereitschaft und sehr gute Englischkenntnisse verstehen sich von selbst.

Das bieten wir
Gelebte Work-Life-Balance, Flexible Arbeitszeiten, Teamorientierte Urlaubsplanung, über 20 unterschiedliche Teilzeitmodelle, Betriebliche Altersvorsorge, Betriebsärztliche Versorgung, Gesundheitsmanagement, Weiterbildungen, Kantine

Einstiegsmöglichkeiten
- Direkteinstieg
- Ausbildung
- Trainee-Programm
- Praktika
- Werkstudententätigkeiten
- Abschlussarbeiten

Alle aktuellen Stellenangebote finden Sie unter www.karriere-ist-lila.de

Kromberg & Schubert GmbH & Co. KG
Kabel-Automobiltechnik
Werkstraße 1
93326 Abensberg
Telefon +49 (0) 9443 / 77 - 0
karriere@ksab.kroschu.com
www.kromberg-schubert.de

Ihre Ansprechpartner
Standort Abensberg: Frau Katharina Bernstein
Standort Renningen: Herr Thomas Hammes
Standort Wolfsburg: Frau Jana Schoon

KROMBERG & SCHUBERT

Wir verarbeiten mehr als 4.000.000 km Kabel im Jahr, um Sie an Ihr Ziel zu bringen!

Kromberg & Schubert ist ein international aufgestellter Technologiekonzern mit mittelständischem Hintergrund und über 110-jähriger Firmengeschichte. Mehr als 48.000 Mitarbeiter an über 40 Standorten weltweit sorgen mit viel Engagement, Flexibilität und ständigen Innovationen dafür, dass wir zu den führenden Anbietern von Bordnetzen, Kabeln und Kunststofftechnik in der Automobilindustrie gehören.

Wussten Sie, dass das Bordnetz eines Mittelklassewagens...

- **... aus bis zu 6.000 Einzelteilen besteht?**
- **... bis zu 35 kg wiegen kann?**
- **... aus bis zu 3.000 m Leitungen besteht?**
- **... bis zu 95 % manuell gefertigt wird?**
- **... für jedes einzelne Fahrzeug, abhängig von dessen bestellter Ausstattung, individuell angefertigt wird?**

Möchten Sie sich mit uns den Herausforderungen der kundenspezifischen Kabelsatzfertigung stellen?
Dann freuen wir uns auf Ihre Online-Bewerbung!

www.karriere-ist-lila.de
www.kromberg-schubert.de

career best recruiter 16|17 ger

KROSCHU

Magna International

Das zeichnet uns aus
Magna ist der einzige Automobilzulieferer mit einem ganzheitlichen Blick auf das gesamte Fahrzeug, einschließlich der integrierten Elektronikkomponenten, die alles miteinander verbinden. Dank dieser Perspektive verändert unser Team die Branche tagtäglich. Welche Ideen Sie auch mitbringen – gemeinsam können wir sie umsetzen.

FIRMENDATEN

Firmensitz
Aurora, Kanada

Branche
Automobil-Zulieferer

Mitarbeiterzahl
23.500 in Deutschland
168.000 weltweit

Umsatz
38,9 Mrd. US-$ (2017)

Standorte
42 (335) Fertigungsbetriebe und
32 (96) Produktentwicklungs-, Konstruktions- und Vertriebszentren in Deutschland (weltweit)

Produkte/Dienstleistungen
Karosserie- & Fahrwerksysteme, Außenausstattungen, Sitzsysteme, Antriebssysteme, Elektronik, Sichtsysteme, Schließsysteme, Dachsysteme sowie Fahrzeugentwicklung und Auftragsfertigung

INFORMATIONEN

Das bieten wir
Sie sind auf der Suche nach einer Herausforderung, die Fahrzeuge, Ihre Karriere und die Zukunft der Mobilität nachhaltig verändert?

- Verändern Sie die Mobilität – Magna hat Einfluss auf die gesamte Automobil- und Mobilitätsbranche
- Machen Sie Karriere – Magna bietet seinen Mitarbeitern vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten, um ihre Karriere voranzubringen und zu Führungskräften von morgen zu werden
- Gestalten Sie die Zukunft mit – Magna beeinflusst zukünftige Markttrends in den Bereichen Automotive, Mobilität und Technologie
- Werden Sie Teil der Magna-Familie – Unsere Unternehmenskultur basiert auf Zusammenarbeit, Leistung, Respekt und einer gemeinsamen Leidenschaft für unsere Arbeit

Als Magna-Mitarbeiter werden Sie Teil eines Teams, das in 28 Ländern auf vier Kontinenten tätig ist. Ihre Fähigkeiten stärken den Unternehmensgeist, der unseren Konzern wachsen lässt. Sie haben die Möglichkeit, mit Kollegen weltweit zusammenzuarbeiten, um qualitativ hochwertige, innovative Produkte für unsere Kunden zu entwickeln. Mögen unsere Kulturen und Sprachen auch unterschiedlich sein, unsere Leidenschaft ist dennoch dieselbe.

Fachrichtungen
Ingenieurwissenschaften, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Mechatronik, Maschinenbau, Produktions- und Fertigungstechnik, Verfahrenstechnik, IT-Fachinformatiker für Systemintegration, Wirtschaftswissenschaften

Einstiegsmöglichkeiten
Ausbildung, Praktika, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeiten (Studium),Traineeprogramme, Direkteinstieg, erfahrene(r) Mitarbeiter(in)

Magna International
Kurfürst-Eppstein-Ring 11
63877 Sailauf
www.magna.com

Ihre Ansprechpartnerin
Maren Ahmerkamp
maren.ahmerkamp@magna.com

MAGNA

DRIVING **EXCELLENCE.**
INSPIRING **INNOVATION.**

transform:
mobility

Why work for one automaker when you can work for the entire industry?

At Magna, we turn ideas into industry standards for all of automotive. We push the boundaries of technology and innovation to transform vehicles, careers, and the future of mobility.

Magna technology travels millions of miles each day. Imagine how far a career here could take you.

magnacareers.com

MHP – A Porsche Company

Das zeichnet uns aus
Unsere Mitarbeiter haben uns zu dem gemacht, was wir heute sind: Eine der führenden Beratungen im Automotive-Markt. Unsere Vision ist, MHP zur führenden Management- und IT-Beratung im weltweiten Mobility-Markt zu entwickeln. Bis zum Jahr 2020 möchten wir diesen Entwicklungsschritt gemeinsam mit einem Team von über 3000 MHP'lern meistern. Aktuelle Einblicke in die MHP-Consultingwelt erhalten Sie auf unseren Unternehmensprofilen in den sozialen Netzwerken: Facebook, Xing, Linkedin, Kununu, Youtube – folgen Sie uns, wir haben noch viel gemeinsam vor!

FIRMENDATEN

Firmensitz
Ludwigsburg, Deutschland

Branche
Consulting, Automotive/Mobility

Mitarbeiterzahl
über 2.500

Personalbedarf
Strategisches Wachstum auf über 3000 Mitarbeiter/-innen bis zum Jahr 2020

Umsatz
322,5 Mio. Euro (2017)

Standorte
Ludwigsburg (2) | Frankfurt | München | Nürnberg | Essen | Wolfsburg | Berlin | Zürich-Regensdorf (Schweiz) | Birmingham (UK) | Atlanta (USA) | Shanghai (China) | Cluj-Napoca (Rumänien)

Leistungsbereiche
Management Consulting
System Integration
Managed Services
Business Solutions

INFORMATIONEN

Das bieten wir
Das Geschäftsmodell Consulting sowie der konsequente Wachstumskurs von MHP ergeben für jeden Mitarbeiter attraktive Karriereperspektiven. In differenzierten Karriere-Modellen. In unterschiedlichen Rollen, Kompetenzfeldern und Regionen – national wie international. Von Anfang an lernt man durch die Mitarbeit an reizvollen Projekten und im Team das gesamte Spektrum der Automobilbranche kennen und baut so schnell ein umfassendes Know-how auf. Dank der flachen Hierarchie können Mitarbeiter sehr schnell Verantwortung im Rahmen der Projekte übernehmen. Die Vielfältigkeit des Leistungsspektrums und die Größe ermöglichen es MHP, die unterschiedlichen Lebens- und Karriereplanungen der einzelnen Mitarbeiter optimal zu gestalten. „Sie können für ein Top-Automobilunternehmen arbeiten. Oder für viele – mit MHP."

Einstiegsmöglichkeiten:
Für die Fortführung unseres Expansionskurs suchen wir:
- Begeisterungsfähige Studenten, die neugierig auf die Herausforderungen der abwechslungsreichen Arbeit in der Beratungbranche sind.
- Engagierte Absolventen mit dem Anspruch, ihre Karriere in einem excellence-orientierten und partnerschaftlichen Unternehmen zu starten.
- Erfahrene Berater über alle Levels hinweg, die sich die eigene permanente Weiterentwicklung zum Ziel gesetzt haben.

Tätigkeitsfelder
Wir bieten als Porsche Tochterunternehmen spannende Aufgaben in folgenden Kompetenzbereichen:
Digialisierung & Industrie 4.0 | Product Lifecycle Management | Supply Chain Management | Production & Operations Management | Customer Relationship Management | After Sales | Retail Management | Human Resources | Finance & Controlling | Business Intelligence | Technology Services | Innovation

MHP – Management und IT Beratung GmbH
Film- und Medienzentrum
Königsallee 49
71638 Ludwigsburg
Germany

Ihre Ansprechpartnerin
Sarah Böning
Director | Head of Recruiting
mhprecruiting@mhp.com

beaufort8.de

Beschleunigen Sie mit uns gemeinsam –

Ihre Karriere und die digitale Zukunft unserer Kunden.

TOP NATIONALER ARBEITGEBER 2017 FOCUS

BEST OF CONSULTING 2017 IT-MANAGEMENT -1.PLATZ- MHP – A Porsche Company Wirtschafts Woche

MHP gehört zu den Top-Arbeitgebern unter den Beratungsunternehmen. Annähernd 2.500 Mitarbeiter betreuen mit einer perfekten Symbiose aus Management- und IT-Beratung über 300 Kunden weltweit – darunter die Mehrzahl der Top-Automobilunternehmen und über 50 Weltmarktführer. Und wir wollen weiter wachsen! Vielleicht mit einem Consultant wie Ihnen? Mehr zur Karrierebeschleunigung beim Mobility- und Digitalisierungsexperten unter **www.mhp.com**

MHP
A PORSCHE COMPANY

Excellence in Management- and IT-Consulting for Mobility and Manufacturing.

Rheinmetall Group

Das zeichnet uns aus
Sie möchten mit Ihrem Können und Ihren Ideen wirklich etwas bewirken? Dann werden Sie Teil des Rheinmetall Teams. Lassen Sie uns gemeinsam im Automotive- und Defence-Bereich die Themen gestalten, die Menschen bewegen: Mobilität und Sicherheit.

FIRMENDATEN

Firmensitz
Düsseldorf, Deutschland

Branche
Technologiekonzern für Mobilität und Sicherheit

Mitarbeiterzahl
ca. 23.500

Umsatz
5,9 Mrd. Euro (2017)

Standorte
117 Produktionsstätten in 29 Ländern

Produkte/Dienstleistungen
Die Hauptkompetenzen der Automotive Sparte liegen in den verbrennungsmotorischen Bereichen Emissions-, Schadstoff- und Verbrauchsreduktion, Kühlung- und Thermomanagement sowie Downsizing und Gewichts- und Reibungsreduktion. Des Weiteren beschäftigt sich der Bereich mit Antrieben der Zukunft für Elektro- und Hybridfahrzeuge. Die Defence Sparte ist als führendes europäisches Systemhaus für Verteidigungstechnik ein zuverlässiger Partner der Streitkräfte.

INFORMATIONEN

Das bieten wir
Die Welt befindet sich im Umbruch. Megatrends wie der Klimawandel und die zunehmende globale Risikodichte verändern die Gegebenheiten rasend schnell und erhöhen das Bedürfnis nach Mobilität und Sicherheit stetig.

Führende Positionen der Rheinmetall Group in diesen Märkten sind die Grundlage eines sicheren Arbeitsplatzes in einem internationalen und innovativen Unternehmen.

Sie suchen nach einer Aufgabe, bei der Sie mit Ihren Ideen etwas bewirken können und gute Zukunftsperspektiven haben? Wir bieten Chancen, verschiedenste Fachgebiete und spannende Technologien. Kommen Sie ins Rheinmetall Team und lassen Sie uns gemeinsam die Themen Mobilität und Sicherheit gestalten.

Unsere Mitarbeiter sind uns wichtig. Wir wollen Ihnen ein Umfeld bieten, das Work und Life verbindet, welches das kollegiale Miteinander fördert und rundum zufrieden macht. Mitarbeiterförderung ist daher eine der wichtigsten Grundlagen unserer Unternehmenskultur.

Fachrichtungen
Wir suchen unter anderem Studenten, Absolventen und Young Professionals aus dem Bereich der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften (z. B. Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Gießtechnik, Konstruktion, Lasertechnik u.v.m.), Informatik sowie Wirtschaftsingenieure mit Doppelfunktion.

Einstiegsmöglichkeiten
Praktika, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeiten, Promotion, Trainieeprogramm, Direkteinstieg

Tätigkeitsfelder
Unter anderem Forschung und Entwicklung, Produktion, technischer Vertrieb, Konstruktion, Controlling, Einkauf, IT etc.

Rheinmetall AG
Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf
www.rheinmetall.com

Ihr Ansprechpartner
Recruiting Center der Rheinmetall Group:
career@rheinmetall.com

POWERFRAU

„Wenn Motoren durch unsere variablen Ventilsteuerungen gleichzeitig sparsamer und leistungsfähiger werden, haben wir einen guten Job gemacht.“

JANINE PALS

Versuchsingenieurin bei der
PIERBURG GMBH IN NEUSS

Sie möchten mit Ihrem Können und Ihren Ideen wirklich etwas bewirken? Dann werden Sie Teil des Rheinmetall Teams. Lassen Sie uns gemeinsam im Automotive- und Defence-Bereich die Themen gestalten, die Menschen bewegen: Mobilität und Sicherheit. Technologien von Rheinmetall. Solutions for a changing world. Finden Sie jetzt Ihre Zukunftsperspektive unter **www.rheinmetall.com/karriere**

MOBILITY. SECURITY. **PASSION.**

RHEINMETALL
GROUP

Volkswagen Consulting

Das zeichnet uns aus

Volkswagen Consulting ist die interne Managementberatung des Volkswagen Konzerns. Wir beraten unsere Kunden entlang der gesamten Wertschöpfungskette und sind in die zukunftsweisenden Schlüsselthemen involviert. Dieses breite Projektportfolio garantiert Abwechslung und bietet einzigartige Karrieremöglichkeiten – und das in einem partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umfeld.

FIRMENDATEN

Firmensitz
Wolfsburg
Deutschland

Branche
Automotive
Consulting

Mitarbeiterzahl
121

Personalbedarf
Fortlaufender Bedarf an erfahrenen Beratern, Absolventen und Praktikanten

Standorte
Wolfsburg
Peking

Dienstleistungen
Strategieberatung für den Volkswagen Konzern

INFORMATIONEN

Das sind wir

Die Volkswagen Consulting zählt heute mit jährlich 150 bis 200 erfolgreich abgeschlossenen Projekten zu den größten Managementberatungen im Automotive Bereich. Bei unseren Projekten setzen wir klare Schwerpunkte: Ganzheitliche Strategien entwickeln, Prozesse und Strukturen reorganisieren und operative Exzellenz schaffen ist bei uns gleichermaßen Kernkompetenz und Leidenschaft.

Dabei legen unsere Experten ihren Arbeitsschwerpunkt selbst fest: Wir unterstützen den Konzern in allen relevanten Tätigkeitsbereichen und Dienstleistungen rund um Auto und Mobilität. Hierfür sind wir entlang folgender Bereiche aufgestellt:

- Entwicklung & Produkte
- Beschaffung & Qualität
- Produktion, Komponente & Logistik
- Vertrieb & Mobilität
- Finanz, Personal & IT

Das bieten wir Dir

Deine individuelle Entwicklung wird bei uns großgeschrieben. Wir bieten Dir einzigartige Karriereperspektiven mit dem Ziel, Dich nach Deiner Zeit bei uns auf eine verantwortungsvolle Funktion im Konzern vorzubereiten. Gezielte Projekteinsätze geben Dir nicht nur die Chance, wertvolle Erfahrungen zu sammeln, sondern auch ein persönliches Netzwerk aufzubauen, das Dir später einen reibungslosen Wechsel in den Konzern ermöglicht.

Das sind Deine Einstiegsmöglichkeiten

Egal auf welchem Karrierelevel Du Dich aktuell befindest – wir bieten Dir ein spannendes, abwechslungsreiches Arbeitsumfeld mit dem vielseitigsten Projektportfolio im Automotive- und Mobilitätsbereich sowie exzellenten Aufstiegsmöglichkeiten. Gerne kannst Du Dich jederzeit per Mail bei uns bewerben!

Volkswagen Consulting
Forum Autovision
Major-Hirst-Straße 5
38442 Wolfsburg
Telefon: + 49 (0) 5361/897-3500
volkswagen-consulting@volkswagen.de
www.volkswagen-consulting.de

VOLKSWAGEN CONSULTING

DIE MANAGEMENTBERATUNG DES VOLKSWAGEN KONZERNS

Erstklassige Beratung für die Mobilität von morgen

Bei uns findest Du die spannendsten Beratungsprojekte der Automobil- und Mobilitätsbranche und zugleich ein einzigartiges Karrieresprungbrett in den Konzern.

Einsteigen und durchstarten – auf jedem Level!

Finde heraus, ob wir zueinander passen:
www.volkswagen-consulting.de

Webasto Gruppe

Das zeichnet uns aus

Webasto ermöglicht in puncto Mobilität außergewöhnliche Komfort- und Genusserlebnisse – sei es in Form von Schiebe- und Panoramadächern, Cabriodächern oder Heiz- und Klimasystemen. Zudem baut Webasto mit Batteriesystemen und Ladelösungen ein Produktportfolio für die Elektromobilität auf. Wir gehören zu den 100 größten Zulieferern der Automobilindustrie weltweit und zu den TOP 15 der deutschen Zulieferindustrie. Grundlage des Erfolgs sind unsere Mitarbeiter, die durch ihr besonderes Engagement den speziellen Webasto Mehrwert erlebbar machen: in Produkten und Leistungen, aber auch im Umgang mit Kunden, Kollegen und Geschäftspartnern. Dafür steht unser Motto: „Feel the Drive".

FIRMENDATEN

Firmensitz
Stockdorf bei München
Deutschland

Branche
Automobilindustrie, Nutz- und Spezialfahrzeuge, Reisemobile und Boote

Standorte
Mehr als 50 Standorte weltweit – davon über 30 Produktionsstandorte

Mitarbeiterzahl
über 13.000

Umsatz
3,5 Mrd. Euro (2017)

Gesucht
Fachkräfte mit „Drive", z.B.
- Lead Engineer Development (m/w)
- Development Engineer (m/w)
- Simulation Engineer (m/w)
- Tolerance Engineer (m/w)

Alle Stellenangebote
www.webasto.com/karriere

INFORMATIONEN

Das bieten wir

Wir bieten unseren Kunden rund um die Welt technische Vielfalt und innovative, individuelle Lösungen für mehr Sicherheit, Komfort, Effizienz und Fahrspaß. Damit ist Webasto Weltmarktführer geworden.
Schon heute entwickeln unsere Ingenieure Produkte für eine nachhaltige Mobilität von morgen, wie etwa leichte Dachelemente aus Polycarbonat oder ein elektrisches Heizgerät für Hybrid- und Elektrofahrzeuge.

Dafür brauchen wir Sie – motivierte und qualifizierte Mitarbeiter. Wir bieten Ihnen ein Arbeitsumfeld, in dem Sie sich entfalten können. Jeder Einzelne kann durch seinen Beitrag Themen eigenverantwortlich und zielgerichtet voranbringen. Denn: unsere Hierarchien sind flacher als in einem Großkonzern und wir pflegen einen persönlichen, kollegialen Umgang miteinander. Gemäß unseres Unternehmensprogramms ONE Webasto leben wir weltweit die gleichen Werte. Mit unserer Freude an Zusammenarbeit und Verbesserung, Leidenschaft für Qualität und Innovation und zupackendem Optimismus schaffen wir in allem, was wir tun, das spezielle Plus.

Ihre Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten

Die weltweite Ausrichtung unseres Unternehmens und die wachsende Zahl internationaler Projekte eröffnet unseren Mitarbeitern vielfältige Karriereperspektiven im In- und Ausland.

Wenn Sie nach dem Studium Ihre Karriere bei Webasto starten wollen, können Sie das über einen Direkteinstieg tun, oder sich für unser internationales Traineeprogramm über 18 Monate bewerben.

Die firmeninterne Webasto Academy unterstützt mit über hundert Seminaren Ihre fachliche, methodische und persönliche Weiterentwicklung. Mit der Initiative „feel" (Fitness, Event, Energy, Life) sorgen wir für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Webasto Gruppe
Kraillinger Straße 5
82131 Stockdorf
www.webasto.com

Ihre Ansprechpartnerin
Sandra Gunselmann
sandra.gunselmann@webasto.com

Veekshana, Engineer
Stephanie, R&D Academy Manager

Charismarktführer+

+ Weil wir als einer der 100 größten Automobilzulieferer weltweit trotzdem bodenständig geblieben sind und an Werte glauben wie Verantwortung und Zusammenhalt. Weil wir meinen, was wir sagen und Offenheit besonders schätzen. Weil wir viel von Mut halten und uns für Neues begeistern können – im Bereich Dach- und Cabrio-Dachsysteme, Standheizungen und Elektromobilität. Deshalb suchen wir ständig nach neuen Mitarbeitern, die von unserem speziellen Plus profitieren wollen – dem Wir.

www.webasto.com/career

Webasto
Feel the Drive

automotive | TopCareer

Die KARRIEREMESSE in Stuttgart am 09.10.2018

Unternehmen treffen Talente und Professionals

www.automotive-topcareer.de