

Der erste Job. Auch wenn viele Hochschulabsolventen bis dahin durch Praktika in Unternehmen schon viele Erfahrungen gemacht haben, ist die erste Stelle nach Abschluss des Studiums etwas ganz Besonderes. Damit sind lauter bange Fragen verbunden: Was erwartet mich in der Probezeit? Werde ich den Erwartungen gerecht werden? Wie sind die neuen Kollegen? Alles halb so schlimm, meinen zwei Berufseinsteiger, die über ihren Start im Unternehmen berichten. Dennoch lauern in der Probezeit einige Fettnäpfchen. Top-Experte Jürgen Hesse erklärt, wie diese zu vermeiden sind.



Härtetest

01

Top-Thema

Wie der Einstieg gelingt

- 18 Auf die Probe gestellt
- 20 „Wie bei einem Rendez-vous“
- 22 Alles ist möglich
- 26 Prinzip der offenen Türen
- 30 Das Studium ist die Eintrittskarte
- 32 Top-Manager Hans-Joachim Kamp, Philips

Probezeit



Auf die Probe gestellt

In der Probezeit geht es für Neueinsteiger darum, die Spielregeln im neuen Unternehmen zu erkennen. Während dieser ersten sechs Monate müssen sie sich auf rechtliche Einschränkungen einstellen. Von **Britta Hecker**

In fast jedem Arbeitsvertrag wird eine so genannte Probezeit vereinbart, die in der Regel sechs Monate dauert. Das gilt meist auch für eine Ausbildung als Trainee. Während dieser Zeit können sich beide Seiten ein Bild voneinander machen und entscheiden, ob sie zusammenpassen oder nicht.

Absolventen, die nach dem Studium zum ersten Mal die Bühne der Arbeitswelt betreten, werden zu Beginn alle Hände voll zu tun haben, sich im neuen Unternehmen von der besten Seite zu zeigen – und das nicht nur fachlich, sondern auch auf der zwischenmenschlichen Ebene. Dabei dürfen sie jedoch nicht vergessen, sich selbst auch immer wieder kritisch zu fragen: „Bin ich hier richtig?“ Berufseinsteiger sollten in ihrem ersten Job möglichst viel lernen und davon auch profitieren können, wenn sie sich später woanders bewerben. Nach der Probezeit sollten sich also sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer im Klaren darüber sein, ob sie tatsächlich zusammenarbeiten möchten. Damit dieser Zweck gewährleistet ist, gelten einige rechtliche Besonderheiten.

Die Probezeit gibt es in zwei Varianten. Entweder wird eine befristete Anstellung auf Probe abgeschlossen, die nach der vorgesehenen Zeit automatisch endet, wenn die Parteien keinen neuen Vertrag abschließen. Oder es handelt sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit vorangehender Probezeit. Das geht nach Ende der Probezeit in eine unbefristete Anstellung über, wenn nicht einer innerhalb dieser Zeit gekündigt hat. Die Probezeit kann auch kürzer sein als ein halbes Jahr. Ist jedoch einmal ein Zeitraum vertraglich vereinbart, darf er nicht verlängert werden. Gibt der geltende Tarifvertrag einen kürzeren Zeitrahmen vor als der Arbeitsvertrag, gilt die Aussage des Tarifvertrags.



Während der Probezeit können sich beide Seiten kurz und schmerzlos voneinander trennen – nämlich mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen. Gründe müssen sie dafür nicht angeben. Daher ist theoretisch eine Kündigung innerhalb der ersten Woche möglich. Will der Arbeitgeber innerhalb der Probezeit kündigen, muss er jedoch den Betriebsrat anhören. Die Kündigung ist auch dann noch fristgemäß, wenn sie dem neuen Mitarbeiter am letzten Tag der Probezeit zugeht. Der reguläre Kündigungsschutz greift erst danach ein.

Das Gleiche gilt für den Urlaubsanspruch. Der neue Mitarbeiter erwirbt mit jedem Monat ein Zwölftel seines Jahresurlaubs. Freinehmen kann er sich aber in der Regel erst nach der vereinbarten Probezeit. Ausnahmen sind natürlich immer möglich, sollten aber in jedem Fall mit dem Chef abgesprochen werden. Ist nach der Probezeit Schluss, weil sich das Unternehmen vom neuen Mitarbeiter trennt, bekommt er den angesparten Urlaub ausbezahlt.

Keine Sorge: Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gilt auch zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses im vollen Umfang. Fällt jemand in dieser Phase gleich mehrere Wochen aus, kann die Probezeit um den fehlenden Zeitraum verlängert werden. Nach sechs Monaten greift der gesetzliche Kündigungsschutz jedoch trotz Verlängerung.

Wer einen neuen Job anfängt, muss sich auch darauf einstellen, zunächst weniger Geld zu bekommen. Das Gehalt wird dann meist nach der Probezeit angepasst, es sei denn, der Tarifvertrag sagt etwas anderes.

RECHTLICHE BESONDERHEITEN IN DER PROBEZEIT

Kündigungsfrist:

Zwei Wochen

Urlaubsanspruch:

Grundsätzlich kein Urlaub während der Probezeit

Bezahlung:

Kann während der Probezeit geringer ausfallen

Weihnachts- und Urlaubsgeld:

Eine gewisse Dauer des Arbeitsverhältnisses wird vorausgesetzt

Schwangerschaft:

Der Mutterschutz gilt auch während der Probezeit

Interview mit Jürgen Hesse

Wie bei einem Rendez-vous



Die Probezeit wird häufig unterschätzt. „Habe ich es erst einmal ins Unternehmen geschafft, kann mir nichts mehr passieren“, denken viele junge Akademiker. Doch das stimmt nicht: Einer von vier Kandidaten übersteht die Probezeit nicht. Karriereberater Jürgen Hesse gibt Tipps für die ersten sechs Monate im neuen Job.

Die Fragen stellte **Britta Hecker**.

Wozu sollten Berufseinsteiger die Probezeit vor allem nutzen?

Sie sollten die ersten sechs Monate unter zwei Aspekten nutzen: Zum einen geht es darum, die eigene Kompetenz und Lernfähigkeit zu präsentieren und zu beweisen, dass man leistungsstark ist und kein Couch-Potato. Und natürlich muss man zeigen, dass man ein angenehmer Mensch ist, mit dem jeder gerne zusammenarbeitet. Auf der anderen Seite muss der junge Kandidat auch selbst prüfen: Bin ich hier richtig?

Welche Fallen lauern in der Anfangszeit?

Drei Hürden sind zu überwinden: Erstens wollen viele junge Akademiker die Ärmel hochkrepeln und im Unternehmen alles ganz anders machen. Der Berufsanfänger muss aber aufpassen, dass er durch überbordendes Engagement und neue Ideen nicht unangenehm auffällt. Das ist gar nicht so einfach – schließlich will er ja auch zeigen, was er kann. Angekommen in der Arbeitswelt heißt es aber zunächst: anpassen und ganz kleine Brötchen backen. Zweitens gilt es herauszufinden, wer einen unterstützt und auf wen man sich verlassen kann. Und drittens muss man Verantwortung übernehmen, insbesondere wenn etwas falsch gelaufen ist, und trotzdem auch mal etwas riskieren.

Auch auf die Gefahr hin, dass es schief geht?

Fehler sind gar kein Problem, solange Sie sich dazu bekennen. Einfach sagen: ‚Okay, sorry, das war mein Fehler, das habe ich völlig falsch eingeschätzt, aber ich werde daraus lernen‘. Das nimmt Ihnen keiner krumm. Nur dürfen Sie auf keinen Fall versuchen, Ihre Fehler zu vertuschen oder auf andere zu schieben.

Wenn sich Einsteiger anfangs mit neuen Ideen zurückhalten, wie schaffen sie es, sich zu profilieren?

Das ist wie bei einem Rendez-vous – nichts überstürzen. Im ersten Monat beobachten Sie nur, im zweiten finden Sie heraus, mit wem Sie gut können und wer sie unterstützt. Im dritten Monat können Sie auch etwas vorpreschen und schon zeigen, was in Ihnen steckt.



Diplom-Psychologe **JÜRGEN HESSE**, Jahrgang 1951, ist gemeinsam mit Hans Christian Schrader der deutsche Top-Experte in Sachen Personalauswahlverfahren, Personaltests und Bewerbungsstrategien. Die beiden Autoren haben zahlreiche Ratgeber zu den wichtigsten Themen rund um die Bewerbung geschrieben. Jürgen Hesse ist Geschäftsführer des Büros für Bewerbungsstrategie in Berlin.

Wie integriert man sich als „Neuer“ am besten ins Unternehmen?

Ganz wichtig ist, dass der „Neue“ auf die Mitarbeiter zugeht und sich bei jedem vorstellt. Das ist eine Bringschuld. Er darf nicht darauf warten, dass andere auf ihn zukommen. Er sollte sich immer anhören, was die neuen Kollegen ihm zu sagen haben. Am zweiten Tag sollte er sich erkundigen, ob es im Unternehmen üblich ist, einen Einstand zu geben.

Und das Verhalten dem Vorgesetzten gegenüber?

Nehmen Sie alles auf, was er Ihnen zu sagen hat, und vermitteln Sie ihm das Gefühl, dass Sie sich das alles sowohl zu Herzen nehmen als auch im Kopf abspeichern. Bitten Sie ihn nach der ersten Woche um einen Termin, am besten am Freitagnachmittag, damit er Ihnen ein Feedback zu Ihrer Arbeit gibt: ‚Was habe ich richtig, was habe ich falsch gemacht?‘ Machen Sie ein Ritual daraus: Setzen Sie sich einmal in der Woche für eine halbe Stunde mit ihm zusammen – zumindest in den ersten vier Wochen. Später reichen zwei- bis vierwöchige Abstände.

Was ist am Ende der Probezeit zu beachten?

Fragen Sie Ihren Vorgesetzten 14 Tage oder einen Monat, bevor die Probezeit zu Ende geht, wo Sie stehen und ob man mit Ihnen zufrieden ist. So fallen Sie nicht aus allen Wolken, falls die Kündigung bevorsteht. Wenn Sie die Probezeit überstanden haben, ist es durchaus angemessen, weiter das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen, um perspektivisch zumindest das nächste halbe Jahr zu planen. Ein gutes Unternehmen wird dann ohnehin das klassische Mitarbeitergespräch führen.

„In der Probezeit geht es zum einen darum, die eigene Kompetenz und Lernfähigkeit zu präsentieren und zu beweisen, dass man leistungsstark ist und kein Couch-Potato.“



Foto: kaufland

Alles ist möglich

Name: Ulrike Vaatz

Aktuelle Position: Hausleiterin

Alter: 24 Jahre

Studium: BWL

Einstieg bei Kaufland:
September 2006

„Der Schritt vom Studium ins Arbeitsleben ist für jeden Absolventen eine Herausforderung. Jetzt nach einem Jahr kann ich sagen – es lohnt sich. Aber fangen wir von vorne an: In den letzten Zügen meines BWL-Studiums stellte sich für mich die Frage: Wie soll es nach dem Studium weitergehen? Da mich der Handel mit seinem direkten Kontakt zu Waren und Kunden schon immer fasziniert hat, bewarb ich mich für das Traineeprogramm bei Kaufland. Von da an ging alles ganz schnell: Vom Vorstellungsgespräch ging es ins Assessment Center und direkt im Anschluss hatte ich meinen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Hand.

Zwei Monate später machte ich mich – aufgeregt und gespannt – auf den Weg nach Neckarsulm zur Einführungsveranstaltung. Dort angekommen wurde ich gemeinsam mit sieben weiteren Trainees meines Jahrgangs von Vertretern des Top-Managements und der Personalabteilung herzlich empfangen. Im Laufe der zwei Tage bekamen wir unsere Willkommensmappen, individuelle Durchlaufpläne und lernten uns näher kennen. Vor allem konnten wir viele Fragen stellen. Aus jedem Unternehmensbereich kam ein Trainee des vorherigen Jahrgangs und stellte uns seine Abteilung vor. So wurden wir beispielsweise mit dem Immobilienmanagement, dem Einkauf, dem Rechnungswesen vertraut gemacht, besichtigten eine Filiale und ein Fleischwerk.



Karrieren bewegen.

LANXESS ist weltweit zuhause – in 18 Ländern, an 50 Standorten. Chemie ist die Stärke von LANXESS: in Entwicklung, Herstellung und Vertrieb. Ob Chemikalien, Kautschuke oder Kunststoffe, vieles von uns finden Sie in den Produkten Ihres Alltags wieder – Tag für Tag. Doch erst unsere rund 16.000 Mitarbeiter machen uns zu einem der führenden Chemiekonzerne in Europa – mit ca. 7 Mrd. Euro Umsatz in 2006.

Bewegungsspielraum für Karrieren!

Chemiker, Ingenieure und Wirtschafts- wissenschaftler m/w

Sie sind hervorragend qualifiziert und haben beruflich viel vor. Sie suchen den Erfolg. Von Anfang an wollen Sie Ihre Fähigkeiten voll ausspielen, auch international. „Made in Germany“ „all over the world“ – das umzusetzen, reizt Sie. Sie sehen Ihre Chance in einem Unternehmen, das Aufbruch und Tradition perfekt in Einklang bringt.

Wir suchen Sie!

Bewerben Sie sich online unter www.lanxess.de oder direkt bei:

LANXESS Deutschland GmbH
Human Resources Deutschland
Frau Andrea Hanke
51369 Leverkusen
Fon +49 214 30-56439
E-Mail karriere@lanxess.com



Chemie bewegt die Welt. LANXESS bewegt die Chemie.

LANXESS

01 Top-Thema

UNTERNEHMENSINFOS

Name des Unternehmens:

Kaufland Dienstleistung
GmbH & Co. KG

Mitarbeiterzahl:

Schwarz-Unternehmensgruppe
170.000

Umsatz:

44 Mrd. Euro

Kontakt für Bewerber:

Petra Sauter
Bewerbermanagement
petra.sauter@kaufland.de
www.kaufland.de

Dann stand der erste Tag in meiner Stammfiliale in Dresden bevor. Nach einer Begrüßungsrunde im Büro des Hausleiters stand ich schon im Markt und führte Protokoll über Verbesserungsmöglichkeiten in der Filiale. Dabei merkte ich sofort, dass Studium und Praxis weit auseinander liegen: Als mir Begriffe wie Spiegelböden, Wanzelkörbe, Modulbelegungspläne und optischer Mindestbestand zugeworfen wurden, überlegte ich ernsthaft, wie lange ich wohl brauche, um das ganze Kauflandwissen zu verstehen und umzusetzen. Bei einem Marktrundgang lernte ich alle Mitarbeiter kennen, wurde in die Betriebsvorschriften eingewiesen und verräumte meine erste Palette. Damit war mein erster Arbeitstag zu Ende und ich erschöpft, aber voller neuer Erfahrungen und guter Stimmung. In den kommenden Wochen wurde ich in die verschiedenen Abteilungen eingearbeitet: Obst und Gemüseabteilung, Fleisch und Wurst, Non-Food, Kasse, Infotheke und Wareneingang. Nach sechs Wochen kam ein Highlight. Gemeinsam mit allen anderen Trainees und Vertretern des Top-Managements ging es ein Wochenende ans IJsselmeer zum Segeln. Hier tauschten wir unsere Erfahrungen aus und konnten unser unternehmensweites Netzwerk ausbauen. Der Spaß kam dabei natürlich nicht zu kurz.

Insgesamt waren die ersten Monate bei Kaufland turbulent, geprägt von Erfahrungen und Verantwortung. In der einen Woche plante ich einen Umbau, in der nächsten Woche wirkte ich an der Reorganisation einer anderen Filiale mit oder übernahm eine Urlaubsvertretung. Kurze Zeit später fand ich mich in Frankenberg als Inventurleiterin wieder und anschließend als Warenbereichsleiterin Food in Zschopau. Zwischendurch ging es immer wieder zurück in meine Stammfiliale nach Dresden, wo ich mein Wissen unter Beweis stellen konnte. Bei jedem Schritt bekam ich intensives Feedback vom Hausleiter vor Ort und meinem Verkaufsleiter. Auch die Geschäftsführerin traf ich regelmäßig, um mich mit ihr über meine Entwicklung auszutauschen. Eine weitere Anlaufstelle bei unternehmensübergreifenden Fragen oder vor Herausforderungen ist bis heute mein Mentor. Mit Seminaren über Führung, Rhetorik, Arbeitsrecht oder Zeitmanagement bereitete ich mich auf meine zukünftige Aufgabe als Hausleiterin vor.

Bald ist das Traineeprogramm zu Ende und ich habe bereits meinen eigenen Markt. Wenn ich zurückblicke, kann ich jedem den Tipp geben: Auch wenn es am Anfang fast unmöglich erscheint, mit Engagement und Offenheit ist Schritt für Schritt alles möglich.“

**Horizonte erweitern.
Eine neue Welt
mitgestalten.**



Hochschulabsolventen (m/w)

Eine Wasserstoffanlage in Kanada für die Produktion von schwefelfreiem Kraftstoff planen, Koksöfenbatterien in Argentinien modernisieren, eine Anlage zur Beseitigung von Treibhausgasen in Ägypten in Betrieb nehmen: Rund um den Globus bieten wir jede Menge Möglichkeiten, mit neuen Ideen die Zukunft zu prägen.

Uhde zählt mit mehr als 2.000 gebauten Anlagen zu den weltweit führenden Ingenieurunternehmen in der Planung und im Bau von Chemie-, Raffinerie- und vielen anderen Industrieanlagen. Die Zuverlässigkeit und Innovationskraft unserer Hightech-Lösungen sichert unseren Kunden technischen Vorsprung und langfristigen Erfolg.

An über 20 internationalen Standorten erzielen wir mit dem Engagement von 4.100 Mitarbeitern rund 1 Milliarde Umsatz im Jahr. Wir suchen Menschen, die sich für technologische Herausforderungen begeistern – für „Engineering with ideas“.

Nur mit starken Mitarbeitern sind wir stark im Wettbewerb. Deshalb fördert Uhde junge Nachwuchskräfte aus den Ingenieurwissenschaften und bereitet sie auf die Übernahme von Führungs- und Spezialistenaufgaben vor.

Nähere Informationen zu Ihren Chancen bei Uhde gibt Ihnen unsere Bewerberbroschüre auf der Karriere-Seite von www.uhde.biz.

Uhde GmbH

Human Resources
Frau Mackowiak/Herrn Wetekamp
Friedrich-Uhde-Straße 15
44141 Dortmund

Uhde GmbH

Human Resources
Frau Rahm
Friedrich-Uhde-Straße 2
65812 Bad Soden/Taunus

Uhde

Ein Unternehmen von ThyssenKrupp Technologies





Fotos: Deloitte

Prinzip der offenen Türen

An jedem Ersten eines Monats starten bei Deloitte neue Mitarbeiter ins Berufsleben oder beginnen bei uns einen neuen Abschnitt ihrer Karriere. Der erste Tag beginnt für alle Neuzugänge – egal ob Praktikant, Berufseinsteiger oder Führungskraft – mit dem so genannten Day One.

Von **Alexandra Hövel**,
Recruitment, Deloitte

Bei der Einführungsveranstaltung Day One stellen sich alle Bereiche vor, die für jeden Mitarbeiter im Laufe seines Berufslebens eine Rolle spielen. So erfährt der Einsteiger gleich zu Beginn, wer sein Ansprechpartner bei den Human Resources ist, wo die Kollegen der IT zu finden sind, wie man ein Buch in der internen Bibliothek ausleiht, welche Seminare im Laufe des Jahres angeboten werden, wie man sich dazu anmeldet und vieles mehr. Auf viele Fragen, mit denen jeder neue Mitarbeiter in den ersten Tagen früher oder später konfrontiert wird, gibt es also gleich eine Antwort. Das erleichtert die Orientierung in der Eingewöhnungsphase. Dass man bei der Einführungsveranstaltung gleich eine Reihe von Kollegen kennen lernt und beim gemeinsamen Mittagessen schon beginnen kann, ein kleines Netzwerk aufzubauen, trägt nicht zuletzt zu einer angenehmen und produktiven Atmosphäre bei.

Vom ersten Tag an gehört jeder neue Mitarbeiter zu einem Team, in dem er je nach Position eigenverantwortlich Aufgaben übernimmt. Was nach einem Sprung ins kalte Wasser klingt, ist in der Realität ein intensives Training-on-the-Job. Jeder Mitarbeiter hat



General Management Programm

Peek & Cloppenburg konnte sich in den vergangenen Jahrzehnten als richtungsweisendes Lifestyle-Handelsunternehmen in Deutschland etablieren. Im Zuge unserer weiteren Expansion – auch international – suchen wir ständig nach hochkarätigen und motivierten Hochschulabsolventen.

Da Führungspositionen nach Möglichkeit mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzt werden, sind die Voraussetzungen exzellent, schnell Karriere zu machen.

Karriere mit Stil.

Jeweils im März und im September startet das General Management Programm. Dieses achtmonatige Programm hat zum Ziel, ambitionierte Hochschulabsolventen für eine Karriere im Bereich Storemanagement/Geschäftsleitung, Zentraleinkauf oder in einem Zentralbereich (z.B. Controlling, Marketing, Inhouse Consulting) vorzubereiten. Dazu durchlaufen die Management-Trainees nicht nur eine Verkaufsphase, sondern lernen über drei Monate hinweg auch die Abläufe im Zentraleinkauf in Düsseldorf kennen.

Eine flexible Phase gibt zusätzlich die Möglichkeit, Erfahrungen in einem Zentralbereich zu sammeln. Unterstützt wird das Training on the Job durch ein umfassendes Seminarprogramm, das die theoretischen Inhalte vermittelt.



Im Anschluss an das General Management Programm starten die Management-Trainees als Abteilungsleiter/-in direkt mit Umsatz- und Personalverantwortung in einem der Verkaufshäuser oder als Junior Project Manager in einem Zentralbereich.

Freuen Sie sich auf diese Herausforderung?
Dann senden Sie uns Ihre aussagekräftigen
Bewerbungsunterlagen online unter

www.peek-cloppenburg.de/karriere

oder per Post an

Peek & Cloppenburg KG
Personalmarketing/-recruiting
Christina Kremer
Berliner Allee 2, 40212 Düsseldorf

Peek & Cloppenburg

D Ü S S E L D O R F

Es gibt zwei unabhängige Unternehmen Peek & Cloppenburg mit ihren Hauptsitzen in Düsseldorf und Hamburg. Diese Anzeige ist ausschließlich eine Information der Peek & Cloppenburg KG Düsseldorf, deren Standorte Sie der Webseite www.peek-cloppenburg.de entnehmen können.

01 Top-Thema



UNTERNEHMENSINFOS

Name des Unternehmens:

Deloitte

Mitarbeiterzahl:

Inland: 3400

Weltweit: rund 150.000

Umsatz:

Inland: 517 Mio. Euro

Weltweit: 20 Mrd. US \$

Kontakt für Bewerber:

Alexandra Hövel

Tel.: 0211 8772-3718

career@deloitte.de

www.deloitte.com/de

immer die Möglichkeit, erfahrene Kollegen und Führungskräfte um Rat zu fragen. Das Prinzip der offenen Türen ist bei Deloitte nicht nur ein Schlagwort, sondern wird auch gelebt. So stellen wir sicher, dass vorhandenes Wissen und Erfahrungen uneingeschränkt an neue Kollegen weitergegeben werden.

Da der größte Teil der Neuzugänge sich aus Berufsanfängern zusammensetzt, richtet sich ein wesentlicher Teil unserer Seminarangebote an diese Zielgruppe. Für jeden Geschäftsbereich bieten wir maßgeschneiderte Fortbildungen an. So ist beispielsweise für alle Einsteiger in der Wirtschaftsprüfung die Teilnahme an der sechstägigen Veranstaltung „Milestone“ Pflicht. Dieses Seminar macht die Teilnehmer mit unserer Prüfungssoftware vertraut, die inhouse entwickelt wurde. Gleichzeitig bringen wir sie bei den nationalen und internationalen Vorschriften der Rechnungslegung sowie der mandantenorientierten Beratung auf den neuesten Stand. Obligatorisch ist auch eine Veranstaltung über Steuern. Dabei geht es etwa um Umsatzsteuer oder internationale Verrechnungspreise. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass sich unser Qualitätsstandard über alle Standorte und Service Lines hinweg auf demselben hohen Niveau befindet. Darüber hinaus haben alle Mitarbeiter die Möglichkeit, über unsere E-Learning-Angebote an verschiedenen Seminaren teilzunehmen, zum Beispiel Knowledge Management.

Damit die Probezeit für beide Seiten erfolgreich verläuft, findet nach Ablauf der ersten Hälfte, also nach drei Monaten, ein Gespräch mit dem jeweiligen Vorgesetzten statt. So besteht die Möglichkeit zu reflektieren, was gut gelaufen ist, aber auch frühzeitig auf Defizite hinzuweisen, damit diese noch behoben werden können. Schwierigkeiten können dabei aus dem Weg geräumt und Probleme besprochen werden. Aus unserer Sicht wird auf diese Weise die Probezeit, die als Testphase sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer gedacht ist, optimal genutzt.

Traineeprogramm Rückversicherung

für Wirtschaftswissenschaftler, (Wirtschafts-)Mathematiker, Juristen, Wirtschaftsingenieure (m/w)*



IHRE AUFGABEN: In unserem Traineeprogramm mit Schwerpunkt Risiko-Underwriting erarbeiten Sie sich in 18 Monaten Ihr persönliches Fundament für eine spannende und abwechslungsreiche Tätigkeit im Kerngeschäft der Münchener Rück. Oder Sie bringen Ihr Talent auf einzelnen Traineestellen in den Bereichen Accounting, Controlling, Investments ein. Im Training on the Job, durch Ausbildungsaufenthalte in Schnittstellenbereichen und in Seminaren bilden Sie Ihre Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz aus und vernetzen sich im Unternehmen. Während eines mehrwöchigen Einsatzes im Ausland erweitern Sie zudem Ihre interkulturellen Fähigkeiten.

IHRE KOMPETENZEN: Sie haben Ihr Studium, gerne auch einen Bachelor- oder Masterstudiengang, sehr gut abgeschlossen und möglichst mit entsprechenden Praktika in der Versicherungs-/Finanzdienstleistungsbranche bzw. in den Bereichen Accounting, Controlling, Investments abgerundet. Erste internationale Erfahrungen haben Sie bereits gesammelt. Es macht Ihnen Freude, komplexe Themen vertiefend zu erarbeiten. Sie überzeugen mit hervorragenden Englischkenntnissen und idealerweise einer weiteren Fremdsprache sowie durch kommunikative Kompetenz, analytische Stärke und empathisches Gespür. Ihr Wissen können Sie schnell in neue Situationen transferieren.

GEMEINSAM PROFITIEREN WIR: Mit mehr als 6.500 Mitarbeitern an über 50 Standorten rund um den Globus sind wir einer der international führenden Risikoträger im Bereich Rückversicherung. Ob Informations- oder Gentechnologie, Raumfahrt, Maschinenbau, Naturgefahren oder Fußballweltmeisterschaft: Für die Münchener Rück gibt es kaum einen Bereich der Wirtschaft oder des täglichen Lebens, in dem sie nicht aktiv ist. Unsere

Kunden vertrauen auf unsere Finanzkraft und die Kompetenz unserer Mitarbeiter. Für die Entfaltung Ihres persönlichen Potenzials finden Sie bei uns beste Voraussetzungen. Bitte informieren Sie sich über unser Traineeprogramm und die Termine zu unserem Auswahlverfahren auf unseren Karriereseiten unter www.munichre.com/trainee. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Nutzen Sie bitte hierfür unser Onlineformular.

Weitere Informationen: www.munichre.com



Münchener Rück
Munich Re Group

*In Veröffentlichungen der Münchener Rück wird in der Regel aus Gründen des Leseflusses die männliche Form von Personenbezeichnungen verwendet. Damit sind grundsätzlich Bewerberinnen und Bewerber gemeint.



Das Studium ist die Eintrittskarte

Bernhard Kaiser arbeitet seit Oktober 2006 als Projektingenieur bei B. Braun Melsungen. An die ersten Wochen im neuen Job erinnert er sich noch gut. Aufgezeichnet von **Britta Hecker**

„Nach meinem Abschluss im Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule Mannheim habe ich mich bei der B. Braun Melsungen AG, einem Medizintechnik- und Pharmaunternehmen, als Projektingenieur beworben. In dieser Funktion bin ich an der Planung neuer Fabriken und Anlagen beteiligt, die Infusionslösungen herstellen. Und das nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. Das Unternehmen hat mich sehr interessiert und da ich auch aus Nordhessen komme, passte das alles gut zusammen.

Am ersten Arbeitstag empfing der Personalreferent mich und die anderen Einsteiger. Er erklärte uns einiges zum Unternehmen, bevor wir eine etwa zweistündige Werksführung machten. Anschließend wurden wir mit Werksausweis, Sicherheitskleidung, Laptop und Telefon ausgestattet. Danach lernte ich meine eigene Abteilung kennen. Ich bin im Global Process Engineering tätig. Zuerst sprach ich einige Zeit mit meinem Vorgesetzten, der mich dann allen zehn Mitarbeitern vorstellte.

Bevor es mit einem eigenen Projekt losging, nahm ich erst einmal an einer sechswöchigen Einführung teil. Während dieser Zeit war ich in verschiedenen Bereichen in Melsungen eingesetzt. Diese Zeit finde ich auch im Rückblick sehr wertvoll, da ich während dieser Zeit alle Anlagen und die Mitarbeiter in der Produktion kennen gelernt habe. So wusste ich später bei meinen eigenen Projekten immer, wer der richtige Ansprechpartner für mich ist. In der Anfangszeit habe ich auch mit anderen Berufseinsteigern zusammen an Schulungen teilgenommen, etwa Seminare zur Pharmaproduktion oder zur professionellen Projektleitung. Natürlich habe ich das auch schon im Studium gelernt, aber in der Praxis sieht doch alles anders aus. Grundlegendes aus dem Studium kann man natürlich schon anwenden. Bei B. Braun gibt es aber auch individuelle Techniken, die ich neu lernen



Foto: B. Braun Melsungen AG

musste. Ich betrachte das Studium ohnehin als eine Art Eintrittskarte für den Job. Dort muss man sich auf vieles neu einstellen und vor allem ständig weiter lernen. Im Moment besuche ich beispielsweise einen Englischkurs, der zwei Jahre dauert.

Gestartet bin ich nach der Einführungsphase mit kleineren Projekten, etwa mit einer Fehleranalyse in der Produktion. Ich sollte Fehler bewerten und feststellen, ob sie kritisch für das Produkt sind. Später ging es dann um die Planung von Produktionsstätten vor allem in Deutschland. B. Braun plant aber auch Anlagen an ausländischen Standorten, wie Brasilien oder Malaysia. Derzeit arbeite ich an einem Projekt, bei dem ich sehr viel mit Menschen in Peru kommunizieren muss. Das ist sehr spannend. Spanisch muss ich dafür nicht können, alles läuft auf Englisch. Bei meiner Arbeit habe ich immer mit vielen anderen Personen zu tun, das macht meinen Job sehr interessant. Unser weltweites Computernetzwerk erleichtert die Kommunikation und den Austausch mit meinen Kollegen sehr, ebenso wie unser offenes und transparentes „Bürokonzept 2010“ mit flexiblen Arbeitsplätzen. Wenn ich Fragen zum Projekt habe, wende ich mich einfach an meine Kollegin am nächsten Schreibtisch.

Eigentlich habe ich mich sehr schnell in meinen ersten Job eingelebt, und mir war recht schnell klar, dass der Job gut zu mir passt. Der Ansicht war auch mein Chef, mit dem ich etwa drei Wochen vor Ende der Probezeit noch einmal über das erste halbe Jahr gesprochen habe. Mein nächstes Projekt ist gleich auf mehrere Jahre angelegt. Dann geht es um die Planung einer neuen Infusionslösungsfabrik in Melsungen.“

UNTERNEHMENSINFOS

Name des Unternehmens:

B. Braun Melsungen AG

Mitarbeiterzahl:

rund 34.000 Mitarbeiter weltweit

Umsatz:

3,3 Mrd. Euro im Geschäftsjahr 2006

Webadresse:

www.bbraun.de

01 Top-Thema

Der CEO von Philips Deutschland, Österreich, Schweiz
im Interview

Hans-Joachim Kamp

Der Durchstarter. Nach dem BWL-Studium entschied sich Hans-Joachim Kamp gegen eine Promotion, um bei Philips voll einzusteigen. Seit 2005 ist er Chief Executive Officer von Philips Deutschland, Österreich, Schweiz und Sprecher der Geschäftsführung der Philips GmbH. Im **karrierefürer** spricht er über seinen Berufsstart, Einstiegschancen und Erfindungen. Die Fragen stellte Britta Hecker.





01 Top-Thema

PHILIPS

Royal Philips Electronics mit Hauptsitz in den Niederlanden ist ein weltweit führendes Unternehmen in den Bereichen Gesundheit, Lifestyle und Technologie. Philips beschäftigt mehr als 125.000 Mitarbeiter in über 60 Ländern und erzielte 2006 einen Umsatz von 27 Milliarden Euro. Das Unternehmen ist weltweit führend bei medizinischer Bildgebung, Patientenüberwachungssystemen, energiesparenden Beleuchtungslösungen, Elektro-Hausgeräten sowie Unterhaltungselektronik.

Die deutsche Philips GmbH ist eine der größten und umsatzstärksten Tochtergesellschaften von Philips weltweit. Das Unternehmen mit Sitz in Hamburg beschäftigt 7200 Mitarbeiter. Im Jahr 2006 erzielte das Unternehmen einen Umsatz von 3,63 Milliarden Euro. In Hamburg befinden sich die Vertriebszentralen für alle Unternehmensbereiche. Weitere große Standorte sind Böblingen und Aachen. Mit Forschungslabors in Aachen und Hamburg ist Deutschland zudem der zweitgrößte Forschungsstandort des Konzerns. Allein hierzulande investierte Philips im vergangenen Jahr 181 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung. Die 360 Mitarbeiter in der Forschung machten im Jahr 2006 rund 580 Erfindungen. Mehr als die Hälfte wurde zum Patent angemeldet.

„Bei uns finden Absolventen überall ein absolut kreatives Umfeld.“

Erinnern Sie sich noch an Ihre Probezeit?

Ja, sehr gut. Ursprünglich wollte ich nach meinem BWL-Studium eine Doktorarbeit schreiben. Doch dann hatte ich die Chance, bei Philips einzusteigen. Die Aufgabe und der Umgang unter den Kollegen dort haben mich so fasziniert, dass ich in der Marktforschung angefangen habe, wo ich zunächst für Konsumgüter verantwortlich war. Nach drei Monaten hatte ich endgültig Blut geleckt und mir war klar, dass ich in diesem Unternehmen meinen Weg gehen werde.

Und zwar bis an die Spitze des Unternehmens. Haben Sie daran bei Ihrem Einstieg gedacht?

Nein, bestimmt nicht. Aber ich habe sehr wohl eine Vorstellung davon gehabt, welche Chancen mir der Konzern bietet. Und nun gehe ich seit 32 Jahre mit Spaß und Freude zur Arbeit.

Welchen Fehler darf man in der Probezeit nicht machen?

Einsteiger sollten die Probezeit nutzen, um das Unternehmen, die Kollegen und die internen Prozesse richtig kennen zu lernen. Sie sollten sich erst einmal alles in Ruhe anschauen und sich nach einer gewissen Zeit selbst einbringen. Zu Anfang macht man das am besten, indem man zuhört und gezielt Fragen stellt.

Welche Einstiegschancen bietet Philips Hochschulabsolventen?

Das kommt ganz darauf an, ob sich Kandidaten für die Forschung & Entwicklung, eine Tätigkeit in der Produktion oder im kommerziellen Bereich interessieren. Wir bilden unsere Mitarbeiter in verschiedenen Programmen gezielt für die unterschiedlichen Sparten aus. Da gibt es etwa das Talent Development Programme, das zwei Jahre dauert und die Absolventen von Anfang an mit festen Aufgaben betraut. Ziel ist, den Kandidaten schon früh Verantwortung zu übertragen. Dabei erhält der Mitarbeiter ein regelmäßiges Leistungsfeedback von seinem Coach, von dem er erfährt, wie er sich entwickelt und wo es im Unternehmen Möglichkeiten zur weiteren Förderung gibt.

Coaching ist also Bestandteil der Einstiegsprogramme?

Viele Mitglieder der Geschäftsführung aus den einzelnen Bereichen übernehmen ein Coaching- oder Mentoringprogramm. Ich selbst begleite nicht nur junge Trainees, sondern auch Mitarbeiter, die ich vor fünf oder sechs Jahren in einem Assessment Center ausgesucht



ZUR PERSON HANS-JOACHIM KAMP

habe. Einige Kollegen auf Geschäftsführungsebene engagieren sich als Mentor weit über die übliche Traineezeit hinaus. Inzwischen ist das eine Kultur, die in unserem Unternehmen gelebt wird.

In welchen Bereichen werden junge Mitarbeiter gesucht?

Bei Philips Deutschland liegt ein Schwerpunkt auf der Forschung & Entwicklung. Wir haben die zwei größten Forschungszentren im Konzern. Natürlich sind wir interessiert, hierfür die besten Entwicklungsingenieure zu bekommen. Das Gleiche gilt aber auch für unsere kommerzielle Aktivität.

Welche Qualifikationen sind besonders gefragt?

Als erstes setzen wir die notwendige Fachkompetenz voraus. Für uns ist sehr wichtig, dass jemand parallel zum Studium mehrere Praktika absolviert hat. Neben dem Fachwissen und der praktischen Erfahrung wünschen wir uns Mitarbeiter, die international orientiert und offen sind, immer das Neue suchen und sich nicht mit einem Status Quo zufrieden geben wollen. Weitere Grundvoraussetzungen sind Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke und natürlich Englischkenntnisse.

Im Rahmen des Wettbewerbs „Great Place to work“ wurde Philips Deutschland zu einem von Deutschlands besten Arbeitgebern 2007 gekürt. Warum sollten sich Hochschulabsolventen bei Ihrem Unternehmen bewerben?

Egal in welchem Bereich Absolventen einsteigen – sie finden bei uns überall ein absolut kreatives Umfeld. Und dazu den Freiraum, sich selbst einzubringen und sich weiterzuentwickeln. Außerdem ist Philips ein führender internationaler Konzern, der in den Bereichen tätig ist, die auch in Zukunft wirtschaftlich von Interesse sein werden: Health Care, Technology und Lifestyle. Wer nicht nur einen Job haben will, sondern eine Herausforderung sucht, sollte sich bei uns bewerben.

Viele Jahre waren Sie bei Philips für den Vertrieb verantwortlich. Was hat Sie an dieser Aufgabe gereizt?

Der direkte Kontakt mit den Kunden. Vom Handel erhalten Sie ein klares Feedback über die Reaktion der Endkonsumenten. Da können Sie sich sofort einbringen: Was können wir in Richtung Produktentwicklung tun? Wie können wir unsere Prozesse besser steuern? Das hat mir unheimlich viel Spaß gemacht, ebenso wie der Umgang mit

Hans-Joachim Kamp, Jahrgang 1948, studierte Betriebswirtschaftslehre an der Universität Hamburg. 1975 fing er bei Philips in der Marktforschung an und war anschließend in verschiedenen Funktionen in Vertrieb, Marketing und Werbung tätig. Auslandserfahrung erwarb Kamp in den Jahren 1986/87 als Area Manager in der Philips Zentrale in Eindhoven. 1990 wurde er Mitglied der Geschäftsleitung von Philips Consumer Electronics Deutschland und gleichzeitig Leiter des umsatzstärksten Geschäftsfeldes Fernsehen. Zwei Jahre später folgte die Ernennung zum stellvertretenden Leiter des Unternehmensbereichs. 1994 wurde Kamp dann die Verantwortung für den Vertrieb übertragen.

Von 1998 bis 2005 war Kamp Leiter des Unternehmensbereichs Consumer Electronics. Im Juni 1999 bestellte der Aufsichtsrat der Philips GmbH ihn zum Geschäftsführer des Unternehmens. Seit 1. Februar 2005 ist der Hamburger Chief Executive Officer (CEO) Philips Deutschland, Österreich, Schweiz und Sprecher der Geschäftsführung der Philips GmbH.

Hans-Joachim Kamp ist verheiratet und hat zwei Söhne. Er ist ein begeisterter Hobbykoch.



01 Top-Thema

MEILENSTEINE DER TECHNIK

- 1891 Gründung Philips Lampenfabrik
- 1917 erste Produktion von Radioröhren
- 1926 Gründung von der „Deutschen Philips GmbH“ (DPG) in Berlin
- 1927 erstes Philips Radio mit separaten Lautsprechern auf dem Markt
- 1938 erste Fernsehgeräte
- 1939 Elektrorasierer „Philishave“
- 1950 Produktion von Röntgenuntersuchungsgeräten in Hamburg
- 1955 erste Philips Staubsauger
- 1963 Compact-Cassetten-System
- 1967 erste Farbfernseher
- 1971 Videotechnik VCR
- 1979 0.15 Tesla-Kernspin-Tomograph Prototyp
- 1980 erste Energiesparlampe
- 1983 Compact-Disc-System
- 1984 erste MR-Bilder, aufgenommen mit einem 2,0-Tesla-Ganzkörper-Kernspin-Tomographen im Forschungslabor Hamburg
- 1994 erstes natürliches Spracherkennungssystem weltweit
- 1997 erste DVD
- 1998 Flat-TV mit Plasma-Bildschirm
- 2001 Kaffeemaschine „Senseo“
- 2002 erster Defibrillator für Laien
- 2002 erster 3,0 Tesla-Kernspin-Tomograph im klinischen Betrieb der Uni Bonn
- 2002 Markteinführung Avalon CTS in Deutschland
- 2003 drahtlose geburtshilfliche Überwachung (Avalon CTS)
- 2005 Heimzapfanlage Perfect-Draft
- 2005 gleichzeitige Überwachung von Drillingen (Avalon Fetal Monitors)
- 2005 erster offener Hochfeld MR „Panorama“ in der Uni Köln

den unterschiedlichen Kunden. Denn kleine Kunden haben eine andere Vorgehensweise als Großkunden. Im Rahmen des Key Account Management müssen Sie sich auf die verschiedenen Bedürfnisse der einzelnen Kundengruppen einstellen. Das hat mir in meiner weiteren Entwicklung sicher gut getan. Ich vertrete heute die Auffassung: Wer im Unternehmen weiterkommen will, muss den Vertrieb kennen.

Macht es sich bemerkbar, dass Philips in Deutschland die Tochter eines niederländischen Konzerns ist?

Das macht sich positiv bemerkbar. Wir sind ein großes, internationales Unternehmen, das von unterschiedlichen Kulturen geprägt ist. Unter den internationalen Kollegen herrscht eine offene Kommunikation. Das ist die Basis dafür, dass neue Ideen in den bestehenden Märkten umgesetzt werden. Ich habe selbst in Holland gelebt und die Niederländer als sehr offene Menschen kennen gelernt. Sie sind gerade und direkt und dabei harte und gute Verhandlungspartner.

Philips ist sehr erfolgreich im Bereich Forschung und Entwicklung. Was halten Sie für die wichtigste Erfindung?

Im Bereich Consumer Electronics denke ich zu allererst an die CD. Damit hat Philips das digitale Zeitalter deutlich vorangetrieben. Bei der Weiterentwicklung in Richtung DVD und Digitales Fernsehen hat Philips ebenfalls eine entscheidende Rolle gespielt. Im Bereich Lighting fällt mir das Xenonlicht ein. Auch in der Medizintechnik gibt es viele Patente von Philips für Anwendungen in der Vorsorge oder der Akutversorgung von Patienten.

Was müssten Philips-Mitarbeiter unbedingt noch erfinden?

Hier spreche ich nicht nur für mich, sondern sicher für viele Konsumenten: Produkte ohne Bedienungsanleitung. Das ist etwas, was den Konsumenten begeistert. Es ist unser Anspruch, Produkte herzustellen, die selbst erklärend sind. In der Medizintechnik wird es in Zukunft noch viele sinnvolle Erfindungen geben, die dem Menschen helfen, gesund zu bleiben oder wieder gesund zu werden.

Welches ist Ihr persönliches Lieblingsgerät im Haushalt?

Jeden Morgen benutze ich die Sonicare Zahnbürste. Das ist mein Favorit bei den Philips Hausgeräten.