



Auch als iOS- und Android-App  
[www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)  
Besuchen Sie uns bei Facebook & Twitter



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen

102013 – 092014

# karriereführer

## → informationstechnologie

### Themen und Menschen

IT-Visionär Prof. Dr. Gunter Dueck • IT & Car •  
IT-Zertifizierungen • Gehälter • Shareconomy •  
Scrum • IT in der Medizin • Prosumer

### Top-Manager

Dr. Alexander Vollert  
Vorstandsmitglied der Allianz  
Deutschland AG

# Weiter durch Wissen

Am Puls der Schnellebigkeit



Partner:



QR-Code mit dem Handy scannen und Firmenprofile direkt mobil lesen

Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts







## Weniger Passagier. Mehr Steuermann.

### Warum man auf der Ideallinie schneller ans Ziel kommt.

Woran denken Sie, wenn Sie IT und ALDI SÜD hören? Nur an Kassensysteme? Wir denken an individuell auf uns zugeschnittene Warenwirtschaftssysteme, Planungs- und Steuerungslösungen für Einkauf, Logistik, Verkauf oder Verwaltung. Selbstständige Projektleitung, Verantwortung für übergreifendes Anforderungs- und Releasemanagement oder die Einführung neuer Programmversionen – mit allem, was dazugehört.

Wer sich für die IT bei ALDI SÜD entscheidet, der entscheidet sich für einen hohen Grad an Eigenverantwortung. Für weniger Bremse und mehr Gaspedal. Für weniger Einschränkungen und mehr Selbstständigkeit. Für weniger Reaktion und mehr Aktion. Für weniger Vorurteile und mehr Vorteile.

Mehr unter [karriere.aldi-sued.de](https://karriere.aldi-sued.de)

Um Ihnen den Lesefluss zu erleichtern, beschränken wir uns auf männliche Bezeichnungen. Bewerberinnen sind uns selbstverständlich gleichermaßen willkommen.

Einfach. Erfolgreich.  
[karriere.aldi-sued.de](https://karriere.aldi-sued.de)





# Liebe Leserinnen und Leser,

Köln im Oktober 2013

kennen Sie die Delfinstrategie? Es handelt sich um eine vor allem in den USA hoch angesehene Methode, um als Unternehmen in einer sich rasant entwickelnden Branche erfolgreich zu bleiben. Kurz gesagt geht es darum, auf drei Eigenschaften zu setzen, die Meeresbiologen bei Delfinen beobachtet haben: emotionale Intelligenz, Teamwork und Flexibilität.

Kein Wirtschaftszweig lebte in den vergangenen Jahren so sehr von Veränderungen wie die IT-Branche. Unser Top-Manager dieser Ausgabe, Allianz-IT-Vorstand Dr. Alexander Vollert, bringt es schön auf den Punkt, wenn er im **karrierefuehrer**-Interview sagt: „Das Wissen, das sich ein Absolvent gerade an der Uni angeeignet hat, kann morgen schon wieder irrelevant sein.“ Für Einsteiger bedeutet das: Sie sollten die emotionale Intelligenz mitbringen, um ein Gefühl für die Veränderungen zu entwickeln. Sie müssen fähig sein, in Teams gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Und benötigen vor allem Flexibilität, um das Wissen von heute immer wieder auf den Prüfstand zu stellen und bei Veränderungen mitzuziehen, statt sich zu verkriechen.

Um zu erfahren, welche Fort- und Weiterbildungen in der IT-Branche wichtig sind, haben wir bei großen Unternehmen nachgefragt: Welche Zusatzqualifikationen bieten die besten Chancen? Was bringen Zertifizierungen? Welcher Bereich wandelt sich am schnellsten? Die Antworten finden Sie im Top-Thema.

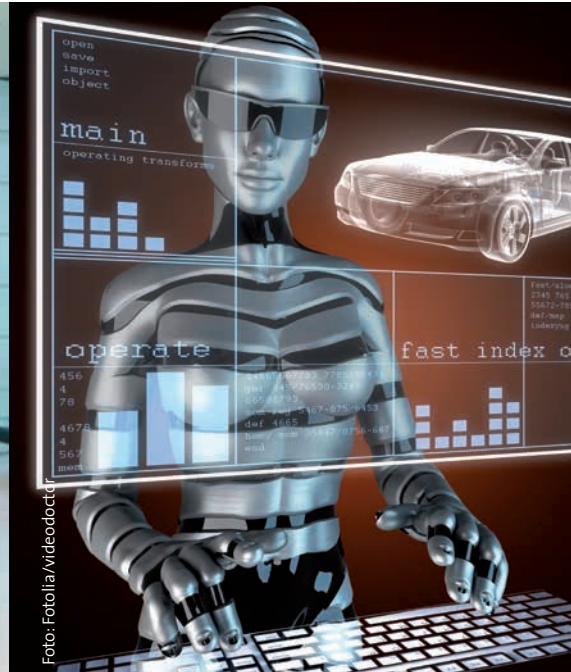
Vor großen Veränderungen steht die Automobilindustrie: Das vernetzte Auto ist längst keine Utopie mehr, schon bald werden Fahrzeuge selbstverständlich online sein. Welche IT-Talente die Autoindustrie benötigt, erfahren Sie im Special IT & Car. Unser Sichtweise-Interviewpartner Gunter Dueck geht sogar noch weiter und erklärt das selbstfahrende Auto zum Techniktrend der Zukunft. Seine Karriere zeigt zudem: IT-Experten bleiben nicht nur durch ständiges Lernen auf dem neusten Stand der technischen Möglichkeiten, sondern gestalten sie auch mit – mit dem „Mut zum Vordenken“.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen,

## Ihr **karrierefuehrer**-Team

**Impressum:** **karrierefuehrer informationstechnologie** 15. Jahrgang, 10.2013-09.2014 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1864-6352 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** Christoph Berger (verantwortlich), Journalist & Redakteur, Weserstr. 205, 12047 Berlin, André Boße, Sabine Olschner, Stefan Trees **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Stefan Trees **Anzeigen:** Jessica Lütkenhaus (verantw.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigen-disposition:** Jessica Lütkenhaus **Firmenporträts:** Jan Hiermann **Onlineauftritt** www.karrierefuehrer.de Thomas Böttcher (verantw.) **Grafik:** Olaf Meyer, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, **Fon:** 0531 708-501, **Fax:** 0531 708-599 **Fotos: Cover:** Fotolia/Ewald Fröch **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, **Fon:** 0221 4722-300, **Fax:** 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karrierefuehrer**-Reihe erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karrierefuehrer** recht: März und September **karrierefuehrer** frauen in führungspositionen: März **karrierefuehrer** wirtschaftswissenschaften: März und September **karrierefuehrer** ärzte: April **karrierefuehrer** ingenieure: April und Oktober **karrierefuehrer** consulting: Mai **karrierefuehrer** banken/versicherungen: Mai **karrierefuehrer** green-tech: Juni **karrierefuehrer** naturwissenschaften: September **karrierefuehrer** hochschulen: Oktober **karrierefuehrer** informationstechnologie: Oktober **karrierefuehrer** handel: November **karrierefuehrer** bauingenieure: November. Der **karrierefuehrer** informationstechnologie wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

# Inhalt:



## Top-Thema

### 8 Weiter durch Wissen

Die IT-Branche entwickelt sich rasend weiter, ein Update jagt das nächste. Das Motto des „lebenslangen Lernens“ bleibt da nicht nur eine Phrase.

### 10 Mit Lernen zum Erfolg

IT-Absolventen sind begehrt – in allen Bereichen und Branchen. Doch um erfolgreich zu sein, ist Weiterbildung ein Muss.

### 14 „Zertifikate führen zu Jobs“

Stefanie Nather von Microsoft berichtet über den Sinn von Zertifizierungen in der IT-Branche.

## Top-Interview

### 16 Dr. Alexander Vollert

Das Vorstandsmitglied der Allianz Deutschland AG im Interview.

## Special IT & Car

### 20 IT für die Mobilität

Das Auto wird zu einem Teil des Internets. Daraus ergeben sich neue Wirkungsfelder für IT-Absolventen.

### 24 Software checkt Hardware

Informatiker Mike Schoeps-Bunke testet bei Bosch mit IT die Motorsteuerung.

### 26 IT managt Autos

Marleen Thüringer berät Automobilhersteller bei der Optimierung ihrer Prozesse.

## Einsteigen

### 28 Mein Bewerbungsgespräch bei: Google

Thomas Jörg hat sich letztes Jahr bei dem Internetriesen beworben.

### 30 Das liebe Geld

Eine Studie zeigt auf, was Mitarbeiter in unterschiedlichen IT-Berufen verdienen.





Foto: Fotolia/D. Ott



Foto: Fotolia/Brian Jackson



Foto: Commonlense.de

## Projekt

32

### Gezielt gegen den Krebs

Die Protonentherapie wird zu einem Großteil mit IT gesteuert.

36

### Start mit Scrum

Was es bringt, Projekte in Einzelteile zu zerlegen.

38

### Wirtschaftlich teilen

Die Wirtschaft teilt schon lange die unterschiedlichsten Dinge. Doch mit der IT ändert sich die Infrastruktur.

## Help!

40

### Außergewöhnliche Talente

Matthias Prössl vertritt die Specialist People Foundation in Deutschland.

## Jobware unplugged

42

### Online bewerben

So geht es richtig.

## Sichtweise

48

### Prof. Dr. Gunter Dueck

Der Autor, Redner und ehemalige Chief Technology Officer von IBM im Interview.

## Standard

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

## Service

- 44 Firmenporträts

### karrierefuehrer crossmedial

- Diese Ausgabe erscheint als:
- Printmedium
  - iOS- und Android-App
  - E-Paper



- Hinweise darauf finden Sie auch
- auf unserer Facebook-Fanpage
  - auf unserem Twitter-Kanal
  - auf unserer Google+-Seite

Mehr dazu: [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)



Foto: Fotolia/Ewald Fröch

Inserenten

	ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG Unternehmensgruppe ALDI SÜD	U2
	Allianz	5
	careers4engineers automotive	33
	Daimler AG	7
	Deloitte	23
	ESG Elektroniksystem- und Logistik-GmbH	15
	FERCHAU Engineering GmbH	21
	ING-DiBa AG	U3
	IQB Career Services AG	29
	Jobware Online-Service GmbH	27
	konaktiva Dortmund GbR	43
	LIDL	13
	MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH	31
	OFW Organisationsforum Wirtschaftskongress gemeinnützige GmbH	47
	Platinion GmbH - A company of The Boston Consulting Group	U4
	TEMA Technologie Marketing AG	25





01001001 01010100  
00100000 01010100  
01110010 01100001  
01101001 01101110  
01100101 01100101

Sie sehen hier mehr als Nullen und Einsen?

Wir sehen Ihre Karriere im IT-Trainee-  
programm. Als spätere Fach- oder Führungs-  
kraft.

[www.perspektiven.allianz.de](http://www.perspektiven.allianz.de)

# Kurz+ knapp

von Christoph Berger

Übung

## SOZIALE INTERAKTIONEN ÜBEN

Angst vor der freien Rede oder Nervosität im Bewerbungsgespräch? Um in derartigen Situationen zukünftig selbstbewusster auftreten zu können, hat das Massachusetts Institute of Technology eine Software mit dem Namen MACH entwickelt. Die Buchstaben stehen für „My Automated Conversation coach“. Es handelt sich dabei um eine Analyse- und Synthese-Software, die Gespräche zwischen zwei Personen simuliert, wobei die eine Seite die Software selbst ist. Sie analysiert die Gesichts-, Sprach- und Verhaltensweisen ihres Gesprächspartners mit Hilfe der Webcam und gibt am Ende Handlungsempfehlungen. Bei der Sprache wird zum Beispiel nicht der Inhalt analysiert, sondern wie etwas gesagt wird und wie schnell gesprochen wurde. Tests unter Studierenden haben gezeigt, dass diejenigen, die die Software zu Übungszwecken vor Bewerbungsgesprächen eingesetzt haben, besser abschnitten als diejenigen, die sie nicht genutzt haben. Weitere Informationen unter: [www.mit.edu](http://www.mit.edu)

Dienstleistung

## IT-FREELANCER GESUCHT

Die Zeiten sind rosig für freiberufliche IT-Experten, vor allem dann, wenn sie fundiertes SAP-Know-how und Kenntnisse im Projekt- beziehungsweise Qualitätsmanagement mitbringen. Dies ist ein Ergebnis der aktuellen Lünendonk- Marktsegmentstudie „Der Markt für Rekrutierung, Vermittlung und Steuerung freiberuflicher IT-Experten in Deutschland“. Demnach rechnen die führenden Anbieter von Rekrutierung, Vermittlung und Steuerung freiberuflicher IT-Experten in Deutschland aufgrund einer stabilen Nachfrage mit einem Marktwachstum von 11,1 Prozent für das laufende Jahr 2013. „Wichtige Motivationen für ein externes Projektmanagement sind beispielsweise interne Kapazitätsengpässe oder der Wunsch, ein Projekt möglichst unabhängig zu steuern – auch von interner Politik“, erläutert Hartmut Luerßen, Partner bei Lünendonk. SAP-Know-how in seinen verschiedenen Ausprägungen steht dabei seit Jahren an der Spitze der am meisten gesuchten Kompetenzen der IT-Freelancer. Weitere Informationen unter: [www.luenendonk.de](http://www.luenendonk.de)

Studium!

## MASTER IN IT AUDIT & ASSURANCE

Die Europäische Fachhochschule (EUFH) bietet ab diesem Herbst nach eigener Aussage als einzige Hochschule in Deutschland einen Masterstudiengang für das Fachgebiet IT Audit & Assurance an. In vier Semestern können Studierende berufsbegleitend in Köln und Brühl den Abschluss Master of Science (M.Sc.) erwerben. Partner der EUFH ist dabei die Information Systems Audit and Control Association (ISACA). „Besonders für große Unternehmen wird es immer wichtiger, die eigene IT kontinuierlich und mit großem Aufwand zu überprüfen und ihre Effektivität und Effizienz zu optimieren“, erklärt Studiengangsleiter Professor Dr. Rainer Paffrath. Dabei sind Spezialisten gefragt, die ständig überprüfen, ob die IT noch zu den strategischen Unternehmenszielen passt, ob alle gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz berücksichtigt sind oder ob der Geschäftsbetrieb reibungslos und schnell läuft. Das Masterprogramm ist für Wirtschaftswissenschaftler, Informatiker oder Wirtschaftsinformatiker nach ihrem ersten Studienabschluss geeignet. Der Studiengang ist bereits akkreditiert. Weitere Informationen unter: [www.eufh.de](http://www.eufh.de)



Foto: Olaf Meyer





Einscannen und  
„Daimler Jobs“-App  
bei iTunes laden!

Jobsuche jetzt auch von unterwegs. Mit der  
„Daimler Jobs“-App zu Ihrem Traumjob.

## Neue Wege zur nachhaltigen Mobilität. Mit Ihnen.

**Für den besten Weg in die Zukunft der Mobilität haben wir einen einzigartigen Kompass – die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die Fähigkeiten jedes Einzelnen und die Möglichkeit, sich ständig weiterzuentwickeln, entstehen in den Teams zukunftsfähige Produkte und unkonventionelle Lösungen. Nicht nur in der Forschung und Entwicklung, sondern z.B. auch in der Produktion, Logistik, im Vertrieb, Einkauf oder in der Informationstechnologie. Nur so überzeugen wir unsere Kunden auch weiterhin mit Automobilen, die in puncto Komfort, Sicherheit und Verbrauch die Richtung vorgeben. Ihr Weg in die Zukunft startet hier. In einem Konzern, in dem alles möglich ist, weil Sie es möglich machen.**

Mit unserem konzernweiten Trainee-Programm CAREer lernen Sie die Daimler AG in allen Facetten kennen. Der Einstieg in CAREer ist für Absolventinnen und Absolventen, Berufseinsteiger sowie Bewerber mit Praxiserfahrung in vielen technischen und kaufmännischen Bereichen möglich. Aktuell besetzen wir u.a. Stellen in folgenden Bereichen:

- IT-Projektmanagement
- Controlling und Wachstumsprojekte
- Controlling R&D Trucks
- Arbeitsschutz
- Personalcontrolling
- Umformtechnik
- Produktions- und Werkstofftechnik
- Qualitätsmanagement
- Fabrikplanung
- Elektrik/Elektronik im Fahrzeug
- Konstruktion/Leichtbau
- Instandhaltung und Anlagentechnik
- Projekt- und Prozessmanagement
- Betriebsmittel-/Anlage-/Werkzeugbau
- Power-Train
- Karosserierohbau

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website [www.career.daimler.com](http://www.career.daimler.com)  
Wir freuen uns auf Ihre vollständige Online-Bewerbung.

**DAIMLER**



Weiterbildung ist ein Muss für IT'ler.



# Weiter durch



**Update.** Kein Sektor wandelt sich so rasant wie die IT-Branche. Das ist für Einsteiger eine Herausforderung – für die Unternehmen jedoch auch. Im Kampf um die Top-Talente bieten die Großen der Branche dem begehrten Nachwuchs eine Vielzahl interessanter Möglichkeiten, damit diese stets am Ball bleiben. Dabei setzen die Arbeitgeber auf moderne Lern-Methoden sowie Zertifizierungen für echte Experten.

## Top-Thema

- 10 **Mit Lernen zum Erfolg**  
IT-Absolventen sind begehrt – in allen Bereichen und Branchen. Doch um erfolgreich zu sein, ist Weiterbildung ein Muss.
- 14 **„Zertifikate führen zu Jobs“**  
Stefanie Nather von Microsoft berichtet über den Sinn von Zertifizierungen in der IT-Branche.



# Wissen



# Mit Lernen zum Erfolg

Da viele Unternehmen ihre IT-Prozesse ausgliedern, sind externe Dienstleistungen gefragter denn je. Für Einsteiger in die Branche bedeutet das: Erfolg hat, wer die neuesten Techniken kennt und für diverse Bedürfnisse adaptieren kann. An einem Beispiel ist schön zu erkennen, wie schnell neue Entwicklungen den Markt erobern – und wie sehr es sich auszahlt, sich schnell in diese Innovationen einzuarbeiten.

Von André Boße

**Viele Jahre lang** versuchten die Unternehmen, auf eigene Faust die IT-Prozesse zu steuern und nach Lösungen zu suchen. Der Kerngedanke lautete: „Wir wissen am ehesten, was gut für uns ist, und halten die IT daher intern.“ Nun hat die Studie „IT-Trends 2013“ der Unternehmensberatung Capgemini einen Sinneswandel festgestellt: Mit Blick auf die kommenden zehn Jahre bauen die CIOs der Unternehmen, also die Verantwortlichen für die IT, auf ein Modell, „das von einer kleinen IT-Abteilung ausgeht, die viele Services von externen Dienstleistern bezieht“, wie es Thomas Heimann, Fachlicher Projektleiter IT-Trends bei Capgemini und Co-Autor der Studie formuliert. Damit ändern sich die Jobperspektiven der gesamten Branche: Die internen IT-Abteilungen kümmern sich weniger um die Administration als um den Einkauf von Dienstleistungen. Dadurch entstehen bei spezialisierten Dienstleistern weiterhin neue Jobs. Der Weg zum Erfolg dieser IT-Unternehmen: den Kunden sowie seine Wünsche stets im Blick zu haben und ihm Lösungen anzubieten, die den Trends nicht hinterherjagen, sondern neue setzen. Denn das ist auch klar: Businesskunden erwarten von ihrem externen Dienstleister, dass er die neuesten Techniken und Prozesse erfolgreich und unkompliziert in die IT-Architektur des Kunden einbetten kann.

## Lernen geht im Beruf weiter

IT-Einsteiger sollten daher den Begriff Studienabschluss nicht zu ernst nehmen, denn abgeschlossen ist das

Lernen nach der letzten Prüfung nicht. In keiner anderen Branche kommt es auch im Berufsalltag so sehr darauf an, bereit zu sein, immer wieder neue Entwicklungen aufzunehmen und anzuwenden. „Unsere Branche ist im Vergleich zur Automobilindustrie und zum Maschinenbau anders getaktet“, bringt es die Chefin von IBM-Deutschland, Martina Koederitz auf den Punkt. Eine Aussage, die Jürgen Bockholdt, Inhaber der IT-Beratung Perit-Consulting bestätigt: „Der technische Wandel in der IT ist extrem schnell, deshalb müssen sich auch Top-Kandidaten permanent fortbilden. Nur wer vom ersten Tag an daran arbeitet, hat eine Chance, attraktive Stellenangebote in dieser Branche zu bekommen.“ Bockholdt begründet diesen Fortbildungsdruck vor allem mit der internationalen Konkurrenzsituation: „Wir alle dürfen die Konkurrenz von neuen Mitarbeitern aus anderen Ländern nicht unterschätzen.“

## Verweise auf Wissenslücken

Wie wichtig die großen IT-Dienstleister das Thema Fort- und Weiterbildung nehmen, zeigt das Beispiel Accenture. Der Beratungs-, Technologie- und Outsourcing-Spezialist mit Deutschlandsitz in Kronberg im Taunus bietet seinen Mitarbeitern in einem globalen Schulungsportal die stolze Zahl von 25.000 Online-Kursen und virtuellen Trainings an. „Im Schnitt absolvierten unsere Mitarbeiter im Jahr 2012 rund 47 Trainingsstunden“, sagt Simone Wamssteker, Leiterin Recruiting. Bei der Frage, welche Kurse und Trainings wann sinnvoll sind, helfen Mentoren, die ihren





Schützlingen mit Blick auf die Karriere und das vorhandene Wissen spezielle Weiterbildungen empfehlen. „Schließlich erkennt der Mentor die Stärken und Schwächen einer Nachwuchskraft“, sagt Wamsteker. Regelmäßige Feedbackgespräche sorgen dafür, dass sich aus diesen Stärken und Schwächen sowie den persönlichen Vorstellungen des Einsteigers recht zügig ein Karriereprofil entwickelt – wobei die geplante Laufbahn wiederum die folgenden Weiterbildungsinhalte beeinflusst.

„Strebt man eine Führungskarriere an, so liegen neben den fachlichen Trainings die Weiterbildungsschwerpunkte im Managementbereich: Wie koordiniere ich Projekte? Was kann ich tun, um meine Mitarbeiter zu motivieren?“ Option zwei ist die Fachkarriere. Wamsteker sagt: „Möchte sich der Mitarbeiter weiter spezialisieren, liegt die Priorität ganz klar auf fachlichen Weiterbildungen. Allerdings sollte sich der Mitarbeiter auch ein Grundinstrumentarium an Führungstechniken aneignen – schon für die Zusammenarbeit mit Kunden.“

### **Große Chancen bei Big Data**

Fragt man die Personalexperten in den Unternehmen, welche Themen sich besonders rasant entwickeln, fällt neben den Aspekten Cloud Computing, App-Entwicklung, Mobile Computing, IT-Security sowie Analytik besonders häufig der Begriff Big Data. „Experten in diesem Bereich sind Datenspezialisten, die durch ihre Datenanalysen neue Erkenntnisse über ein Unternehmen gewinnen und diese in den Business-Kontext übersetzen“, beschreibt

Simone Wamsteker das Job-Profil. In diesem Zusammenhang wird auch die Datenauswertung in Echtzeit immer wichtiger, beispielsweise mittels der In-Memory-Technologie SAP Hana. Das baden-württembergische Softwareunternehmen SAP hat diese Technologie 2010 vorgestellt, und schon drei Jahre später hat sich ein sehr großer Bedarf an Hana-Spezialisten entwickelt – ein Beleg dafür, wie schnell neue Technologien die Anforderungsprofile an die IT-Spezialisten verändern können.

Im Vergleich zu einer traditionellen Datenbank erfolgt die Analyse der Daten bei Hana mit einer wesentlich höheren Geschwindigkeit. Ein Beispiel aus der Humanbiologie: Laut Angaben von SAP lässt sich eine IT-Analyse der menschlichen DNA von bisherigen fast drei Wochen mit der Hana-Technologie auf weniger als drei Minuten verringern. Dieses Tempo bringt den Unternehmen enorme Vorteile: Geschäftsvorgänge können im laufenden Betrieb analysiert, Entscheidungen schneller getroffen werden. „Durch den Einsatz dieser Technologie ergeben sich also für Unternehmen aus verschiedensten Branchen vielfältige Möglichkeiten“, sagt Susanne Thoma, HR Senior TLOD Consultant (Talent, Learning and Organization Development) bei SAP. Da die Technologie noch jung ist und zeitgleich stark nachgefragt wird, entwickelt sie sich ständig weiter. In vielen Foren und Fachbeiträgen diskutieren Experten über neue Anwendungsbereiche und technische Herausforderungen. Für Hana-Experten gehört es zum

### **WORAN ERKENNE ICH GUTE ARBEITGEBER?**

Wer als Einsteiger wissen möchte, ob ein IT-Unternehmen in die persönliche und fachliche Weiterentwicklung seiner Nachwuchskräfte investiert, sollte im Laufe des Bewerbungsprozesses folgende Fragen stellen:

>> Verfügt das Unternehmen über eine eigene HR-Abteilung, die sich mit dem Thema Weiterbildung der Mitarbeiter beschäftigt?

>> Wie viele Tage im Jahr sind für innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung geplant?

>> Gibt es Rahmenabkommen mit externen Weiterbildungsinstituten?







Foto: Fotofaja/dorardo

## OUTSOURCING IMMER WICHTIGER

Laut Umfrage der Unternehmensberatung Capgemini ist das Outsourcing aus dem Alltag der IT-Abteilungen deutscher Unternehmen verschiedenster Branchen nicht mehr wegzudenken. Der Anteil der von externen IT-Dienstleistern erledigten Arbeiten ist von durchschnittlich knapp 17 Prozent (2012) auf knapp 20 Prozent gestiegen. Aufgestockt haben vor allem Unternehmen, die bereits mehr als 30 Prozent ihrer Leistungen mit festen freien Mitarbeitern erbringen – und daher gute Erfahrungen mit dem Outsourcing von IT-Prozessen gemacht haben. Gute Karten haben laut Studie IT-Dienstleister aus Deutschland: Da die Wahl des Dienstleisters von rechtlichen Rahmenbedingungen bestimmt wird, bevorzugen viele IT-Verantwortliche Outsourcing-Anbieter aus dem eigenen Land.

Quelle:

[www.de.capgemini.com/it-trends-studie](http://www.de.capgemini.com/it-trends-studie)

Handwerkszeug, diese Diskussionen und alle Neuerungen ständig zu begleiten.

### Soziale Medien als Lernorte

SAP bietet seinen Mitarbeitern für das Thema Hana und andere Bereiche diverse Möglichkeiten der Weiterbildung an – von eLearning-Kursen über Online-Bücher, Videos und virtuelle Klassenzimmer bis hin zur traditionellen persönlichen Weiterbildung in Kursen und Seminaren. „Thematisch umfassen die Angebote sowohl Soft Skills als auch SAP-spezifisches Wissen“, sagt Thoma. „Die Angebote helfen unseren Mitarbeitern, diejenigen funktionalen und unternehmensspezifischen Fähigkeiten aufzubauen und zu erweitern, die sie für ihren individuellen Aufgabenbereich benötigen.“ Dabei wird auch Social Media in die Weiterbildung integriert: Über die sozialen Netzwerke verbinden sich die Mitarbeiter und tauschen sich über eine Vielzahl von Themen aus. Auf die interne Kommunikation setzt auch das sogenannte Peer Learning: „Unserer Erfahrung nach lernen Mitarbeiter am besten durch das Gespräch mit anderen Mitarbeitern“, so Thoma. So hat das Unternehmen eine „Peer Learning Community“ geschaffen, in der Mitarbeiter ihre Ideen mit einer Gruppe von Gleichgesinnten austauschen. „Das umfasst beispielsweise ‚Lunch ‘n’ Learn Sessions‘ oder auch formelle Lerngruppen, wobei die Angebote jedem Mitarbeiter frei zur Verfügung stehen.“

### Fitness gegen Überforderung

Mit Blick auf diese diversen Weiterbildungsangebote wundert es nicht, dass IT-Personalexperten davor warnen, die Spezialisten nicht zu überfordern.

Schließlich müssen sie neben der Lernerei auch ihren Kernjob erledigen: die Kunden zufriedenzustellen. Und das bei häufig knappen Personalschlüsseln, denn IT-Experten sind weiterhin so sehr gefragt, dass viele Unternehmen Probleme haben, freie Stellen zu besetzen – ein Phänomen, das sich durch den demografischen Wandel noch verstärken wird. Daher versuchen die großen Akteure der IT-Branche, ihre Mitarbeiter in den knappen freien Zeiten zum Wohle der Work-Life-Balance zu verwöhnen. Microsoft bietet Lounges und einen Café-Bereich mit Sonnenterasse, dazu Spielecken für Erwachsene mit Kickern und Xbox-Konsolen sowie ein hauseigenes Fitnessstudio. Auch bei SAP weiß man, dass die rasanten Entwicklungen in der IT-Welt für die Mitarbeiter sehr fordernd sind. Das Unternehmen bietet Sport- und Entspannungskurse, kulturelle Veranstaltungen, Beratungsmöglichkeiten zu verschiedenen Fragestellungen sowie ebenfalls ein Fitnessstudio. Accenture wiederum setzt als Beratungsunternehmen verstärkt auf das Teamwork und bietet seinen Mitarbeitern gemeinschaftliche Aktionen wie zum Beispiel Segel-Törns an.

Einig sind sich die großen Arbeitgeber der IT-Branche auch darin, dass die flexible Organisation der Arbeit und des Lernens eine Grundvoraussetzung für Erfolg ist: Ort und Zeiten sind für IT-Experten häufig bis zu einem gewissen Maß mitgestaltbar. Die Unternehmen wissen: Die Leute leisten viel, ihre Leistung ist gefragt – daher ist es wichtig, ihnen einen gewissen Gestaltungsfreiraum zu lassen.

WENN SIE BEI EINEM  
**SERVER**  
NICHT GLEICH IHRE  
**BADESACHEN**  
AUSPACKEN...

Wer immer bei Lidl an einem Computer oder mit einem Mobile Device arbeitet, ist Teil eines leistungsfähigen Netzwerks. IT@Lidl, das bedeutet perfekt aufeinander abgestimmte Prozesse und eine moderne IT-Landschaft, die ein breites Spektrum an Möglichkeiten bietet – für Consultants, Entwickler und Systemspezialisten. Sie studieren Angewandte Informatik, Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaft mit IT-Schwerpunkt oder haben Ihr Studium bereits erfolgreich abgeschlossen? Dann warten bei IT@Lidl spannende Aufgaben auf Sie. Informieren Sie sich über unsere aktuellen Stellenangebote unter [www.karriere-bei-lidl.de](http://www.karriere-bei-lidl.de).



**EINSTIEG BEI LIDL**

**Lidl lohnt sich.**



Foto: Microsoft

# „Zertifikate führen zu Jobs“

Mit speziellen Zertifikaten gibt man sich als Experte für ein bestimmtes IT-Know-how zu erkennen. Microsoft-Recruiterin Stefanie Nather verrät im Interview, welche Vorteile die Zertifizierungen ihres Unternehmens bieten.

Die Fragen stellte **André Boße**

## ZUR PERSON

Stefanie Nather, Jahrgang 1984, ist University Staffing Manager bei Microsoft und verantwortet dort unter anderem das Einstiegsprogramm „MACH“. Zuvor war sie als Recruiterin des Spezialisten-Personaldienstleisters Hays tätig.

### Frau Nather, welche Rolle spielen Zertifizierungen in der IT-Branche?

Studien zeigen, dass 64 Prozent der Personalmanager der Meinung sind, dass Zertifizierungen einen äußerst hohen Nutzen in der Überprüfung der Fachkenntnisse von Bewerbern haben. In einer weiteren Studie gaben 60 Prozent der IT-Netzwerkexperten an, dass eine Zertifizierung zu einem neuen Job führte.

### Sie bieten die Zertifizierung als „Microsoft Certified IT Professional“ (MCITP) an. An wen richtet sich das Angebot?

An Berufserfahrene aus der IT-Branche die eine technische Rolle ausüben. Wir bieten jedoch im Rahmen unseres Einstiegsprogramms „MACH – Microsoft Academy for College Hires“ die Möglichkeit zur Zertifizierung als Microsoft Certified Technology Specialist (MCTS) an. Und diese Zertifizierung ist wiederum eine der Voraussetzungen für die spätere MCITP-Zertifizierung.

### Warum ist die MCITP-Zertifizierung wichtig für die Karriere?

Den MCITP gibt es in verschiedenen fachlichen Ausrichtungen. Mithilfe dieser Zertifizierung kann überprüft und bestätigt werden, dass jemand über die notwendigen umfassenden Kennt-

nisse verfügt, um eine bestimmte berufliche Rolle zu erfüllen – beispielsweise die eines Datenbank-Administrators oder Unternehmens-Messaging-Administrators. Mit der Microsoft-Zertifizierung erhält man zudem Zugang zu einzigartigen Ressourcen und Leistungen unseres Unternehmens – einschließlich der Möglichkeit, Teil des weltweiten Netzwerks von zertifizierten Personen zu werden.

### Hält ein solches Zertifikat ein ganzes Berufsleben lang?

Nein, die Zertifizierung ist nur gültig, solange Unternehmen die Technologien, für die man zertifiziert ist, nutzen. Deshalb sind in regelmäßigen Abständen Neuzertifizierungen erforderlich, um wirklich auf dem neuesten Stand der Technologien zu bleiben. Doch auch aktuelle Zertifizierungen sind kein „Allheilmittel“, um immer auf dem neuesten Stand zu sein. Hilfreich sind hier Blogs wie beispielsweise unser TechNet oder auch Learning Communities wie unsere „Born-to-Learn“-Community. Interesse an den neuesten Technologien und die damit verbundene Motivation, sich auf vielfältigen Quellen über Neuerungen zu informieren, sorgen automatisch dafür, dass man am Ball bleibt.



# LEIDENSCHAFT FÜR TECHNIK LEBEN

Lassen Sie sich verführen durch innovative Entwicklungen und neueste Technologien in der Welt der Elektronik.

## Ein erfolgreicher Karriere-start beginnt im Studium.

Sie können schon während Ihres Studiums wertvolle Erfahrungen in einem langjährig erfolgreichen Unternehmen sammeln, indem Sie frühzeitig an Projekten der ESG mitarbeiten. In klei-

nen Teams werden Sie optimal betreut und lernen nicht nur, Ihr Wissen in die Praxis umzusetzen, sondern bekommen zusätzlich einen Einblick in die Prozesse eines Hightech-Unternehmens. Wenn Sie studieren oder kurz vor Ihrem Abschluß

stehen, eine Affinität zu Elektronik- und Software-Themen besitzen, dann sind Sie bei uns genau richtig.

Wir bieten Ihnen die Chance, an unterschiedlichen Projekten mitzuwirken, gute Betreuung durch erfahrene Mitarbeiter, kleine

Teams, in die man sich schnell integriert, Freiräume durch flexible Arbeitszeiten, attraktive Bezahlung und eine angenehme und kollegiale Arbeitsatmosphäre, in der Leistung Spaß macht, Anerkennung findet und der Einzelne wertgeschätzt wird.

## IT-SPEZIALISTEN (M/W) FÜR AUTOMOTIVE & AVIONIK

Informatik – Ingenieurinformatik – Automotive SW Engineering – Fahrzeuginformatik



Das Vorstandsmitglied der Allianz Deutschland AG im Interview

# Dr. Alexander Vollert

**Der Herr der Daten.** Dr. Alexander Vollert ist im Vorstand von Allianz verantwortlich für eine der größten IT-Infrastrukturen Deutschlands: Er und sein Team organisieren die 45 Millionen Verträge des Versicherungskonzerns. Worauf es dabei ankommt und welche Eigenschaften er bei Einsteigern hoch schätzt, erklärt der 44-Jährige im Interview. Die Fragen stellte André Boße.





”  
*Man sollte jeden Schritt nicht nur mit viel Energie und klarem Kopf gehen, sondern auch mit großer Leidenschaft.“*

## Top-Manager

### **Herr Dr. Vollert, wie groß ist die IT-Struktur, die Sie als Vorstand für Ihren Bereich verantworten?**

Wir sprechen von 60.000 Computern, 1300 Servern und einem Datenvolumen von 20 Petabyte – das ist eine Zwei mit 16 Nullen. Wir haben circa eine Milliarde Dokumente im Archiv und beschäftigen in der Abteilung Betriebsorganisation und IT rund 1400 Mitarbeiter.

### **Verfügen die diversen Bereiche der Allianz über jeweils eigene IT-Architekturen?**

Nein, unsere Philosophie ist es, für alle Versicherungen die gleiche Prozess- und Systemlogik anzuwenden. Von der Lebens- über die Kranken- bis zur klassischen Sachversicherung arbeiten alle Bereiche mit unserem „Allianz Business System“.

### **Wie lange hat es gedauert, eine solche große IT-Architektur aufzubauen?**

Das ist durchaus kompliziert. Wir haben damit schon 2007 begonnen und sind mit unserer Reise noch immer nicht am Ende. Dabei haben wir unser System selber entwickelt. Es handelt sich also um keine Software von der Stange. Wir verwalten 45 Millionen Versicherungsverträge – ein solches System kann man nicht einfach irgendwo kaufen. Für IT-Spezialisten ist das natürlich spannend, weil sie bei uns wirklich etwas Eigenes gestalten können.

### **Wie organisiert man die Entwicklung eines so großen Systems?**

Wir haben das Gesamtsystem zunächst auf sogenannte Features heruntergebrochen, das sind im Wesentlichen unsere Produkte wie zum Beispiel eine Renten- oder eine Hausratsversiche-

rung. Diese Features haben diverse Komponenten wie das Verkaufs- und das Provisionssystem oder das Workflow-System, die dann zusammengreifen müssen. So entsteht eine sehr komplexe Matrix, an der sich das Gesamtsystem schließlich orientiert.

### **An welchen Stellen müssen mobile Lösungen in das System integriert werden?**

Da ist zunächst der Kunde, der sich auf verschiedenen Portalen und Plattformen bewegt. Zweitens der Vertrieb: Wir vertreiben unsere Produkte über eigene Agenturen, aber auch andere Kanäle wie Maklerhäuser oder Banken – und auch diesen Partnern stellen wir unser System zur Verfügung. Die dritte Schnittstelle sind unsere Mitarbeiter, die sich beispielsweise auch von zu Hause aus ins System einloggen oder unser eigenes soziales Netzwerk nutzen. Gerade die jüngeren Mitarbeiter setzen auf diese Möglichkeiten – etwa, um sich innerhalb von Projektteams auszutauschen, deren Mitglieder manchmal weit verstreut sind.

### **Wie sorgen Sie dafür, dass dieses große IT-System auch sicher ist?**

Alle unsere Rechenzentren liegen in Private Clouds, also nicht auf Servern in anderen Ländern mit anderen Datenschutzbestimmungen, sondern hinter unserer Firewall hier vor Ort an unserem Stammsitz in Unterföhring. Zudem teilen wir unsere Daten nach bestimmten Risikoclustern ein und schützen sie dementsprechend. Das lassen wir auch regelmäßig von externen Firmen überprüfen. Wichtig ist zudem, unsere Mitarbeiter für das Thema Sicherheit zu sensibilisieren und die IT-Security tief in

unserem System zu verankern. Sprich: Jedes neue Teil des Systems muss von unserem Sicherheits-Officer abgenickt werden.

### **Sind daher Nachwuchskräfte im Bereich der IT-Sicherheit besonders gefragt?**

Auch – aber nicht nur. Erheblichen Bedarf haben wir im gesamten Bereich der Portale sowie bei der Entwicklung mobiler App-Lösungen für unseren Vertrieb. Gute Chancen haben hier Leute, die fit in den mobilen Sprachen wie JAVA oder HTML5 sind, die aber auch verstehen, worauf es bei der Entwicklung mobiler Lösungen ankommt – und zwar sowohl im Design als auch in der Umsetzung.

### **Was sind weitere wichtige Eigenschaften, die man als IT-Nachwuchskraft mitbringen sollte?**

Wir suchen keine Techniker, sondern Leute, die immer im Blick haben, wie die Nutzer ticken, was ihre Ansprüche sind und wo ihre Belastungsgrenzen liegen – wobei wir bei der Allianz immer von drei Nutzergruppen sprechen, nämlich dem Endkunden, dem Vertrieb und dem internen Sachbearbeiter. Häufig sitzen Praktiker aus dem Vertrieb oder aus der Sachbearbeitung mit in den Teams, damit die Lösungen später deren Bedürfnissen entsprechen. Generell gilt, das alle Lösungen heute leicht zu bedienen und nachvollziehbar sein müssen. Hinzu kommt der Anspruch, dass die Bedienung in gewisser Weise Spaß bereiten soll, sodass neben der Effektivität und Effizienz der Software auch spielerische Elemente eine Rolle spielen. Das sind alles Aspekte, die weit über das hinausgehen, was man früher in der Programmierung verlangte. Die jungen Leute können hier jedoch schnell punkten, weil sie ihre eigenen Erfahrungen als Kunden und Nutzer von interaktiven

*„Generell gilt, dass alle Lösungen heute leicht zu bedienen und nachvollziehbar sein müssen.“*



Foto: Allianz

Portalen mitbringen und einfließen lassen.

**Sie sprachen gerade schon über das, was früher anders war: Würde es Sie reizen, 40 Jahre zurück in die Zeit zu reisen, um sich anzuschauen, wie der Versicherungskonzern Allianz organisiert war, als die IT noch in den Kinderschuhen steckte?**

Unser erster Arbeitsplatz mit Computer wurde schon vor mehr als 40 Jahren eingerichtet, so ganz steinzeitlich tickte das Unternehmen damals also nicht. Aber natürlich bewegen wir uns in einem sehr dynamischen Umfeld. Die Entwicklung von den Lochkarten der 1950er-Jahre über Mikrofiche und graue Desktop-Computer am Arbeitsplatz bis in das heutige Zeitalter der Clouds und Mobile Devices ist rasant. Das Entwicklungstempo ist extrem hoch – entsprechend groß muss die Änderungsbereitschaft unserer Mitarbeiter sein. Das Wissen, das sich ein Absolvent gerade eben an der Uni angeeignet hat, kann morgen schon wieder irrelevant sein. Entsprechend stark gefordert ist die Bereitschaft, sich durch permanentes Lernen weiterzuentwickeln. Und wenn ich die IT-Experten des Konzerns richtig einschätze, liegt für sie genau hier der Reiz ihres Berufes.

**Sie haben nur elf Jahre benötigt, um es vom Einsteiger bei McKinsey in den Vorstand der Allianz zu schaffen. Wie haben Sie das so schnell hinbekommen?**

Man sollte jeden Schritt nicht nur mit viel Energie und klarem Kopf gehen, sondern auch mit großer Leidenschaft. Nur dann hat man Spaß an der Weiterentwicklung – wobei ich mich den Veränderungen, die diese Branche bestimmen, nicht nur stelle, sondern sie sogar suche. Wissend, dass man mit jeder Änderung die Chance erhält, neues dazuzulernen.



Foto: Allianz

#### ZUR PERSON

Dr. Alexander Vollert, geboren 1969 in Heilbronn, studierte Wirtschaftsingenieurwissenschaften an der Uni Karlsruhe, wo er 1999 auch seine Dissertation verfasste. Schon während der Promotionszeit arbeitete er als freier Unternehmensberater. 2000 stieg er dann als Berater bei McKinsey & Co. ein, einer seiner Schwerpunkte war das Versicherungswesen. 2006 stieg er in der Unternehmensberatung zum Partner auf. 2009 wechselte er schließlich zur Allianz, wo er zunächst die Betriebsorganisation leitete. Seit 2011 ist der 44-Jährige Mitglied des Vorstandes der Allianz Deutschland und verantwortet das Ressort Betriebsorganisation/IT.

#### ZUM UNTERNEHMEN

Die Allianz Deutschland ist in der Schaden- und Unfallversicherung, der Lebensversicherung und der Krankenversicherung tätig. Der Versicherer hat in Deutschland rund 20 Millionen Kunden. Technisches Rückgrat des Konzerns ist das Ressort Betriebsorganisation/IT, in dem 1400 Mitarbeiter dafür sorgen, dass die Daten vom Privatkunden über den Vertrieb bis zum internen Sachbearbeiter sicher sind und effizient bearbeitet werden.

Foto: Allianz



## Special IT & Car

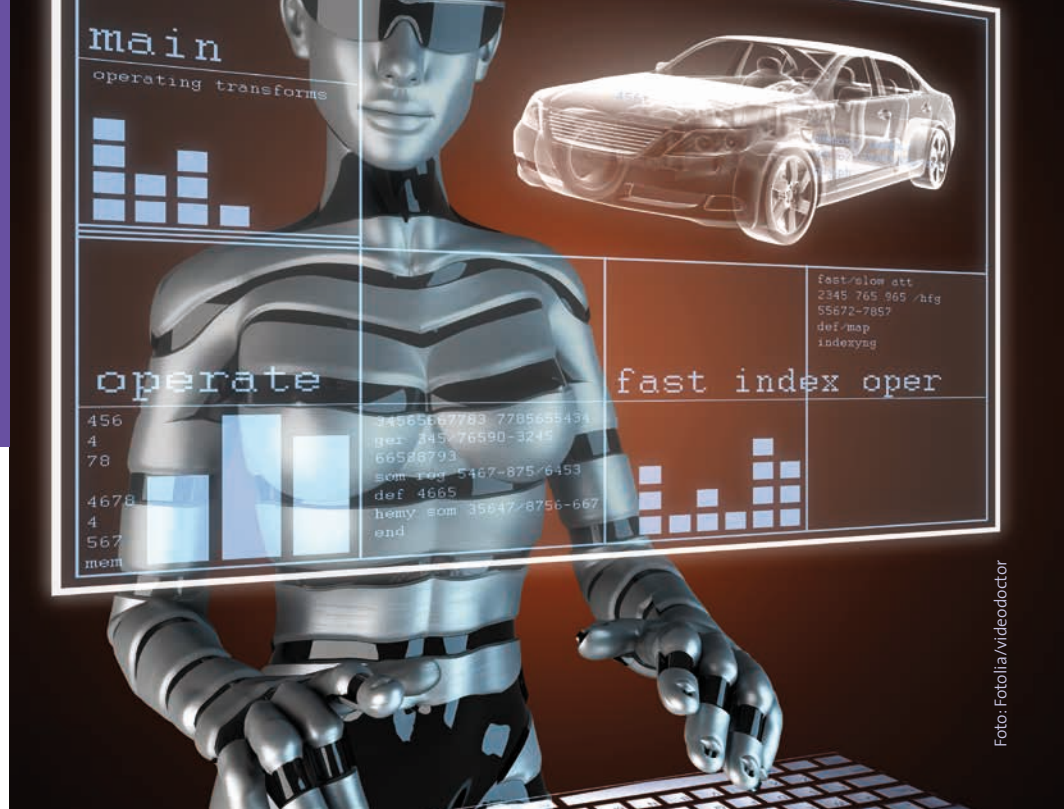


Foto: Fotolia/videoactor

# IT für die Mobilität

Rein bildlich vorgestellt liegt der Vergleich nahe, dass das Verkehrswegenetz sich nicht allzu sehr von Computernetzen unterscheidet: Straßen sind wie Kabel und Autos sind wie Daten, die von Ort zu Ort fließen. Organisiert wird der Verkehr in beiden Welten nach festen Regeln. Doch handelt es sich überhaupt noch um unterschiedliche, voneinander getrennte Welten?

Von **Christoph Berger**

**Das Auto fährt.** Und demnächst auch ohne einen Menschen am Steuer – wie es in Science-Fiction-Filmen schon häufiger zu sehen war. Im August sickerten Gerüchte durch, dass ein großer amerikanischer Internet- und Technologiekonzern an einem „Robo-Taxi“ für Großstädte tüfelt: ein selbstfahrendes Auto, das autonom Fahrgäste einsammelt und zu ihrem Ziel bringt. Auch in Deutschland gibt es Forschungen in diesem Bereich: Die FU Berlin stellte 2012 ein selbstfahrendes Auto vor, das unter anderem Ampelschaltungen erkennt. Die Forscher des Berliner Innovationslabors AutoNOMOS schreiben: „Das ‚Gehirn‘ des fahrenden Roboters ist eine Software, die die Daten der Sensoren auswertet, Regeln beachtet und Entscheidungen für die Navigation und das Verhalten des Fahrzeugs trifft.“

„IT wird produktrelevant“, sagt Dr. Juerge Reiner. Der studierte Informatiker ist Partner des globalen Automotive-Bereichs sowie der Information Technology & Operations Practice des Beratungsunternehmens Oliver Wyman. Für die Logistik, Entwicklung und Produktion ist IT schon lange wichtig.

Doch jetzt ist sie Teil des Produkts. Oder anders formuliert: Das Auto wird zum Endgerät und zu einem Teil des Internets. Diese Entwicklung hat nicht nur Folgen für das Auto selbst. Rund um seine Nutzung entstehen zahlreiche neue Geschäftsmodelle: zum Beispiel im Bereich des Flottenmanagements oder bei Versicherungen. Auch diese Geschäftsfelder sind wiederum eng mit der IT verbunden.

Wie die Symbiose von Auto und Software vorangeschritten ist, zeigt das Beispiel Audi. „Wir bieten im neuen Audi A3 schon heute 18 Online-Dienste an – damit ist das Fahrzeug Teil des digitalen Lebens unserer Kunden“, sagt Matthias Ulbrich, Leiter IT und Organisation (CIO) der Ingolstädter Aktiengesellschaft. Das Unternehmen strebt die umfassende Vernetzung des Autos mit dem Fahrer, dem Internet, der Infrastruktur und anderen Fahrzeugen auf der Straße an. „Außerdem könnte ohne IT bei uns kein einziges Fahrzeug vom Band laufen, sie steckt in so gut wie jedem Prozess“, sagt der IT-Leiter. In Fertigung und Logistik beispielsweise wachsen mit der Modellvielfalt auch



# WIR GEHEN INS DETAIL.

## PROGRAMMIERT AUF PRÄZISION.

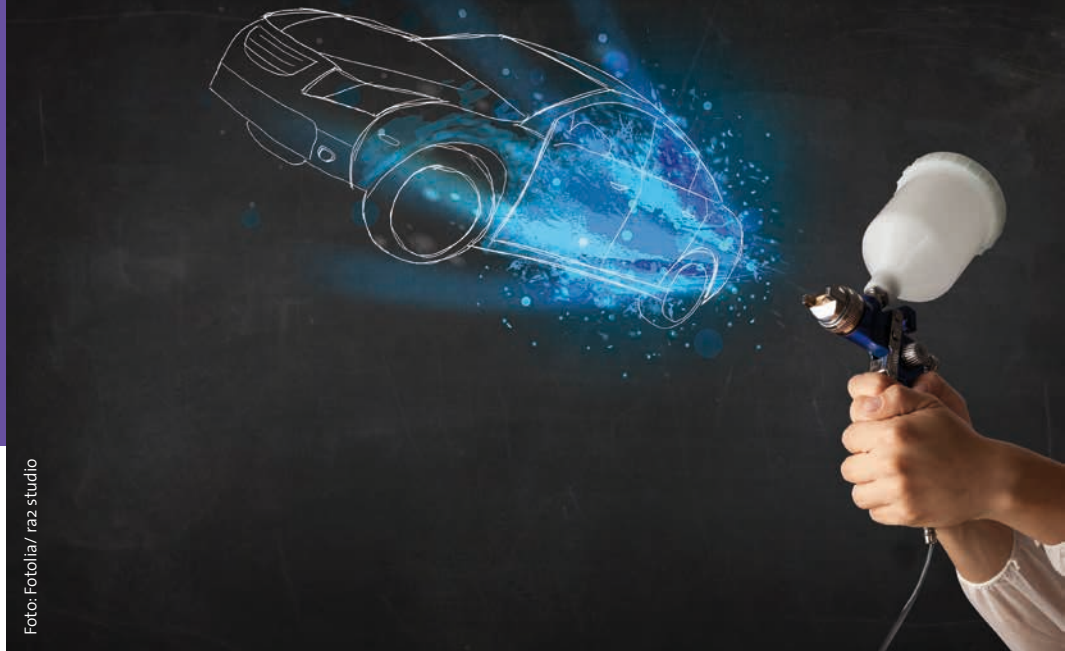
Sie sind technikbegeistert und detailverliebt, so wie wir bei FERCHAU? Dann werden Sie Teil des technologischen Fortschritts und beweisen Sie Ihr Können in vielfältigen Projekten quer durch alle Disziplinen und Branchen.

Folgen Sie Deutschlands Engineering-Dienstleister Nr. 1 mit mehr als 5.700 Mitarbeitern an über 60 Standorten. Bewerben Sie sich jetzt unter der Kennziffer 2013-061-5552 bei Frau Alexa Wigger.





Foto: Fotolia/raz studio



#### REDAKTIONSTIPP

Der VDA hat im August 2012 eine Informationsbroschüre mit dem Titel „Vernetzung. Die digitale Revolution im Automobil“ herausgegeben. Darin werden unter anderem die Themen Mobilität, Vernetzung, Sicherheit, Infotainment und Komfort behandelt. Die Broschüre steht auf [www.vernetzung-vda.de](http://www.vernetzung-vda.de) zum freien Download zur Verfügung.

die Teilevarianz und damit die Komplexität in den Prozessen. Um diese zu beherrschen, müssen die Arbeitsabläufe der Mitarbeiter optimal unterstützt werden. „Auch die IT-Systemlandschaft verändert sich: weg von vielen Einzelösungen hin zu integrierten Lösungen, bei denen die Prozesse durchgängig mit möglichst wenigen Schnittstellen laufen. Die Maßgabe lautet ‚IT folgt Prozess‘“, sagt Ulbrich.

#### Übergreifendes Verständnis

Bei der Entwicklung der Digitalisierung ist kein Ende abzusehen. Juergen Reiner sagt: „Alle Services rund um das Auto haben einen kurzen Lebenszyklus.“ Immer wieder müssen die Lösungen den neuen technischen Entwicklungen angepasst werden. Dafür werden nicht nur Entwickler gebraucht, sondern auch Experten mit Beurteilungskompetenz. Sie sollten technische Innovationen einschätzen und deren möglichen Einfluss auf das Auto beurteilen können. „Das gilt gleichermaßen für Experten bei den Automobilherstellern und bei den Zulieferunternehmen“, sagt Reiner. Funktionalität ist die Prämisse.

Bei Audi steht an erster Stelle die Persönlichkeit der einzelnen Bewerber. „Wir prüfen, wer zu uns passt und umgekehrt“, sagt Matthias Ulbrich. Bewerber sollten einen guten Hochschulabschluss vorweisen und erste Erfahrungen im Projektmanagement sowie Kenntnisse der IT-Architektur, IT-Sicherheit und der gängigen IT-Standards mitbringen. Ausgehend

von der jeweiligen Aufgabenstellung brauchen sie außerdem Kenntnisse der SAP-Standardsystemsoftware, im Systemdesign oder technische beziehungsweise fachliche Prozesskenntnisse. „Neben den fachlichen Fähigkeiten sollten sie zudem über ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeiten verfügen“, so Ulbrich. Wer diese Fertigkeiten hat, kann schnell Verantwortung übernehmen.

So stellt sich schließlich die Frage: Handelt es sich bei den Autos der Zukunft noch um Autos oder schon um Roboter, wie das „Robo-Taxi“? Beim Verband der Automobilindustrie (VDA) heißt es: „Durch den Einbau von Sensoren und Kameras hat das Auto inzwischen fühlen und sehen gelernt. Diese Intelligenz ist die Voraussetzung für die Vernetzung der Fahrzeuge. Das Auto empfängt in Zukunft nicht nur Daten aus verschiedenen Kanälen, sondern tauscht die eigenen mit der gesamten Umwelt aus.“ Das kommt der Roboter-Definition des Duden schon ziemlich nahe: Nach der ist ein Roboter sowohl eine Apparatur, die bestimmte Funktionen eines Menschen ausführen kann, als auch ein Automat, der ferngesteuert oder nach Sensorsignalen beziehungsweise einprogrammierten Befehlsfolgen anstelle eines Menschen bestimmte mechanische Tätigkeiten verrichtet. Bestimmt lässt sich über die Vereinigung der beiden Begriffe streiten – klar ist aber: Heutige Informatik-Absolventen werden die Entwicklung maßgeblich mit beeinflussen.

Foto: Fotolia/ag visuell





## Innovation matters, and it starts with YOU

Sie haben den Mut, weiterzudenken und Neues auszuprobieren. Sie glauben an Ihre Ideen, inspirieren andere und sorgen damit für echte Impulse. Was Sie suchen, sind neue Freiräume zum Durchstarten. Entfalten Sie Ihr Potenzial und gestalten Sie den Erfolg von Deloitte mit – persönlich, innovativ, nachhaltig. Es ist Ihre Zukunft. Wie weit wollen Sie kommen? [www.deloitte.com/careers](http://www.deloitte.com/careers)



Besuchen Sie uns

[www.facebook.com/Deloitte.Deutschland](https://www.facebook.com/Deloitte.Deutschland)





Foto: Fotolia/Kurhan

# Software checkt Hardware

Kunden wünschen sich ein möglichst sicheres, effizient angetriebenes und gut funktionierendes Automobil. Damit sie das auch bekommen, muss nicht nur die Hardware, sondern auch die immer weiter zunehmende Software in der Bordelektronik funktionieren. Dazu sind im Vorfeld der Produktion zahlreiche Softwaretests notwendig.

Von Christoph Berger

**Nach seinem Einstieg** bei Bosch im letzten Jahr machte sich Mike Schoeps-Bunke zügig ein Bild von der vorhandenen Software: Der heute 29-jährige Diplom-Informatiker wollte wissen, was die Testsoftware, für deren Entwicklung er zuständig ist, mit der Hardware im Kraftfahrzeug macht. Schoeps-Bunke ist mit seinem Team auf die Motorsteuerung von Autos spezialisiert. Dabei geht es beispielsweise um die Steuerung der Zündung oder der Einspritzung, also um den optimalen Zündzeitpunkt, der eine optimale Kräfteerzeugung bei möglichst geringem Einsatz von Kraftstoff garantiert. Anders gefragt: Wann muss wie viel Kraftstoff über eine Einspritzdüse in den Brennraum eingespritzt werden? Diese Mechanismen werden über IT, sogenannte Embedded Software, gesteuert. Dabei kommt auf jeden einzelnen Vorgang an. Die Testsoftware-Entwickler sind der eigentlichen Produktion vorangestellt. Sie simulieren mit ihrer Software die spätere Funktion der Geräte und prüfen diese dann in einem betriebsähnlichen Umfeld auf Fehlerfreiheit.

Der Job bei Bosch ist Schoeps-Bunkes zweite Stelle nach seinem Studienabschluss 2009. Zunächst hatte er sich mit der IT von Mikrofonen beschäftigt. „Kenntnisse über Autos waren für den Start auf meiner neuen Stelle nicht unbedingt notwendig“, sagt er zu sei-

nem vorgenommenen Branchenwechsel. „Allerdings musste ich mich seitdem intensiv mit der Kraftfahrzeugtechnik beschäftigen, da es im Automobil um sehr viele Einzelaufgaben geht, die sich im späteren Verlauf zunehmend vernetzen. IT und Automobiltechnik verschmelzen mehr und mehr.“

Schoeps-Bunkes Studienschwerpunkt waren eingebettete Systeme, also die Einbindung von Informationstechnologie in technische Umwelten. „Die klassische Anwendungsprogrammierung hat mich weniger interessiert, ich suchte die hardwarenahe Programmierung“, beschreibt er seine Präferenz. Bei der von ihm heute programmierten Software handelt es sich meist um kleine Programme, die am Rechner entstehen. Manchmal macht er aber auch Testaufbauten mit Laborcharakter. Als Programmiersprache kommt vor allem C zum Einsatz, einer für die Programmierung der Embedded Systems üblichen Sprache. Darüber hinaus benötigt er ein Grundverständnis der Programmierung von Mikrocontrollern mittels Assembler. „Und die Hardware-Programmierung von Schnittstellen sollte man beherrschen“, fügt Schoeps-Bunke an. Um auf dem Stand der Technik zu bleiben, besuchen die Entwickler immer wieder Weiterbildungen. In denen geht es mal um ganz spezifische Abläufe in den Autos, mal um die dazugehörigen IT-Anwendungen.



Foto: Fotolia/Supermurmel



- **Lerne das Potenzial der Region kennen und finde Deinen Wunscharbeitgeber**
- **Erlebe die Arbeitsumgebung hautnah**
- **Lerne zukünftige Kollegen kennen**
- **Gib deine Bewerbungsmappe ab**



**NACHT** der  
**UNTERNEHMEN**

Eine Veranstaltung der



[www.tema.de](http://www.tema.de)

# VOLLGAS zum Job

Die regionale  
**Karrieremesse**



<b>Aachen</b>	06. November 2013
<b>Hannover</b>	13. November 2013
<b>Braunschweig</b>	19. November 2013
<b>Mannheim</b>	20. November 2013
<b>Dortmund</b>	26. November 2013
<b>Iserlohn</b>	27. November 2013
<b>Meschede</b>	27. November 2013
<b>Hamm / Lippstadt</b>	28. November 2013
<b>Münster</b>	28. Januar 2014
<b>Ulm</b>	21. Mai 2014

Mehr Informationen auf [www.nachtderunternehmen.de](http://www.nachtderunternehmen.de)





Foto: Fotolia/sp4764

# IT managt Autos

**Marleen Thüringer** hat sich in ihrem Medizintechnikstudium auf IT-Technik und Softwareentwicklung spezialisiert. Doch erste praktische Erfahrungen im Gesundheitswesen ließen sie an der Branche zweifeln. Sie orientierte sich neu. Heute arbeitet sie für das Beratungs- und IT-Dienstleistungsunternehmen Capgemini und entwickelt Lösungen für die Automobilindustrie.

Aufgezeichnet von **Christoph Berger**

**Es war** vor allem der Kundenkontakt, der mir bei einem Job als Werkstudentin für ein Klinikum fehlte. Und ich wollte nach München. Als leidenschaftliche Surferin hatte ich in der bayerischen Landeshauptstadt den Eisbach kennengelernt – dort wollte ich mehr Zeit verbringen. Mit meinem Job bei Capgemini kann ich nun beides miteinander verbinden. Im Oktober letzten Jahres startete ich in dem Unternehmen direkt im Bereich Automotive. In meinem ersten Projekt ging es um ein Anzeigesystem für Managementkennzahlen für ein Automobilunternehmen: Ziel war es, dass die Verantwortlichen die Effizienz in der Produktion nicht mehr mühsam in Excel auszurechnen brauchten, sondern diese schnell und übersichtlich auf einen Blick verfügbar hatten. In persönlichen Meetings fragten wir bei unserem Kunden die genauen Bedarfe an ein solches System ab. Aus den dabei gewonnenen Informationen machten wir dann erste konkrete Vorschläge für die Umsetzung. Eine besondere Herausforderung lag dabei darin, Schnittstellen zu Randsystemen zu programmieren.

Im nächsten Projekt drehte es sich um eine Java-Anwendung, eine sehr komplexe Computing-Verrechnungslogik. Mein Faible für Knobeleyen half mir hierbei unter anderem, das Problem zu lösen. Ich wühle mich gerne durch Pro-

grammiercodes und liebe es, Probleme auf kreative Art zu lösen. Zudem kommen in der Informationstechnik ständig neue Tools und Techniken hinzu, um Anwendungen schneller zu machen – da muss man ständig sein Wissen auf den neuesten Stand bringen.

Dabei wird unser gesamtes Team von unserem Arbeitgeber unterstützt. Direkt mit dem Einstieg bekam ich sowohl fachliche Schulungen als auch Weiterbildungen in Soft Skills. Ein Thema war beispielsweise, wie ich am besten den Kundenkontakt halte. Zudem bekam ich einen Paten zur Seite gestellt, der mich bei den ersten Schritten im Arbeitsalltag unterstützte. Ein weiterer Mentor hilft mir bei meiner persönlichen Weiterentwicklung, bei der Planung meiner Karriere und den jeweils nächsten dafür notwendigen und möglichen Schritten.

Genauso habe ich mir meinen Berufseinstieg vorgestellt – auch wenn ich zugeben muss, dass es als junge Frau in der Automobilbranche nicht immer ganz einfach ist. Ich hatte schon den Eindruck, dass ich bei Kundenmeetings etwas mehr auf die Probe gestellt wurde als meine männlichen Kollegen. Doch bisher konnte ich mit Fachwissen und etwas Schlagfertigkeit die Zweifel, oder manchmal auch Vorurteile, schnell ausräumen.

# Nur die Besten für die Besten.

Jobware – Der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte.

## Beste Einstellungschancen.

Unternehmen schätzen die über Jobware eingehenden Bewerbungen besonders.

## Täglich frische Anzeigen.

Alle bei Jobware angebotenen Positionen sind aktuell. Jede Bewerbung lohnt sich.

## Auch Dotierungen über 80.000 Euro ...

... über 100.000 Euro, über 120.000 Euro – und natürlich auch Einstiegspositionen.

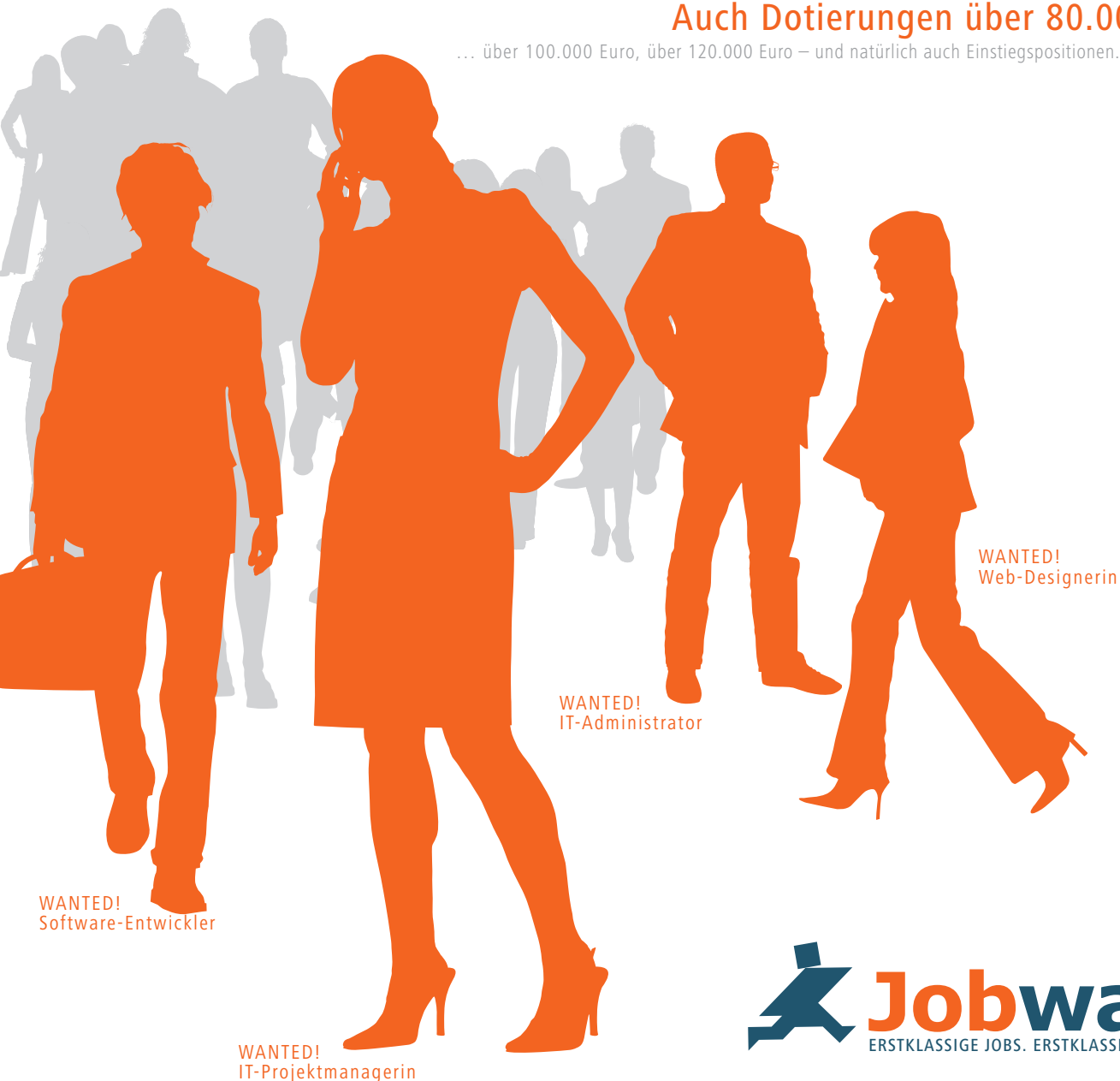






Foto: Fotolia/Gina Sanders

## Einsteigen

# Mein Bewerbungsgespräch bei: Google

**Ein Kollege** von der Universität hatte einige Zeit vor mir bei Google begonnen und erzählte mir von den spannenden und interessanten Projekten des Unternehmens. Schließlich fragte ich ihn, ob er mich intern empfehlen könne, und er willigte ein. Ich erhielt eine Mail, in der mir mitgeteilt wurde, dass jemand denkt, ich würde gut in das Unternehmen passen. Und kurze Zeit später rief mich schon eine Recruiterin an. Sie informierte mich über den Bewerbungsprozess, erzählte mir einiges zu Google als Arbeitgeber und gab mir Tipps zu den später folgenden Interviews. Sie sagte mir, dass ich die Gespräche ausschließlich mit Engineers führen werde und der Anteil technischer Fragen daher sehr hoch sei. Also beschäftigte ich mich zur Vorbereitung noch einmal intensiv mit Algorithmen und Datenstrukturen und übte das Präsentieren kleiner Programme am Whiteboard.

So kam es dann zum ersten Telefoninterview. Dabei hatte ich über ein geteiltes Google-Drive-Dokument eine kleine Aufgabe zu lösen. Bei Google konnte man während der Lösungszeit sehen, was ich in das Dokument tippte, wie ich also bei der Problemlösung vorging. Außerdem ging es bei den Fragen um meine Erfahrungen mit Bugs, also mit Programmierfehlern, und inwieweit ich mich damit schon beschäftigt habe.

Auf das Telefoninterview folgte ein gut organisierter Interviewtag im Münchener Büro des Unternehmens, an dem ich fünf intensive Gespräche zu führen

hatte. Dabei musste ich unter anderem das Systemdesign eines größeren Systems skizzieren und in Coding-Interviews detaillierte Probleme lösen. Meine Vorbereitung zahlte sich aus. Natürlich war ich zu Beginn des Tages ein wenig aufgeregt, aber ich hatte in sämtlichen Gesprächen keinen Hänger, konnte die meisten Fragen schnell beantworten und hatte so am Abend ein gutes Gefühl. Die von anderen Unternehmen gern gestellten Stärke-Schwäche-Fragen blieben mir erspart. Insgesamt gefiel mir, dass ich den gesamten Tag über nie alleine gelassen wurde – selbst in der Mittagszeit wurde ich zum Essen mitgenommen und fühlte mich daher gut aufgehoben und betreut. Ein direktes Feedback bekommt man an diesem Tag noch nicht. Das folgte nach etwa einer Woche in schriftlicher Form. Daraus erfuhr ich dann, dass tatsächlich alles gut gelaufen war, und in einem weiteren Telefonat erhielt ich ein Jobangebot. Da Google mein Favorit unter den laufenden Bewerbungen und das Angebot sehr gut war, sagte ich schnell zu. Interessant finde ich, dass jede Einstellung von unterschiedlichen Komitees abgesegnet wird. Selbst Larry Page, der CEO des Unternehmens, wird darüber informiert.

Der Job ist perfekt, denn ich lerne sehr viele unterschiedliche Projekte kennen. Zu Beginn arbeitete ich an einer internen Anwendung zur Steuerung von Produkt-Launches. Anfang des Jahres habe ich das Team gewechselt und arbeite nun an einer internen Suchmaschine.



Foto: Google

Thomas Jörg

### PROFILDATEN

**Name:** Thomas Jörg

**Geburtsjahr:** 1980

**Hochschulabschluss als:** Diplom-Informatiker mit anschließender Promotion

**Warum Google?** wegen der Qualität der Produkte

**Bewerbung als:** New Grad Software Engineer

**Bewerbungsweg:** Empfehlung  
**Wann war das Vorstellungsgespräch?** Im Februar 2012

**Wann war Arbeitsbeginn?** Im April 2012

### **Netzwerke:**

ja    nein  
     Google Plus  
     Facebook

Die KARRIERE-MESSE mit dem praktischen KARRIERE-PORTAL: [www.jobcon-engineering.de](http://www.jobcon-engineering.de)

# JOB CON ENGINEERING

Young Professionals, Absolventen und Studierende der Ingenieurwissenschaften, des Wirtschaftsingenieurwesens, der Informatik, Mathematik und Naturwissenschaften mit attraktiven Arbeitgebern ins Gespräch zu bringen - das ist das Ziel der Karriere-Messe JOBcon Engineering in Frankfurt.

DIE KARRIERE-MESSE FÜR INGENIEURE

**FRANKFURT**

28. Januar 2014

10 - 17 Uhr

Fachhochschule Frankfurt  
Nibelungenplatz 1  
Frankfurt am Main



Veranstalter: **IQB.de** Join us on Facebook: [f/iqb.de](https://www.facebook.com/iqb.de)  
CAREER SERVICES



## Einsteigen

# Das liebe Geld

Seit 1999 untersucht die IG Metall die Gehaltsentwicklung in 16 typischen Jobfamilien der ITK-(Informatik und Telekommunikations-)Branche mit insgesamt 74 Jobs. In diesem Jahr stellte die Gewerkschaft ihre Ergebnisse auf der IT-Messe CeBIT in Hannover vor. Die Zahlen weisen zum Teil starke Unterschiede zwischen den einzelnen Jobfamilien auf.

Von Christoph Berger

**Die Zeichen stehen** auf Wachstum. Das ist ein Ergebnis der 15. Entgeltanalyse „Verdienstmöglichkeiten in der ITK-Branche“ der IG Metall. Die Gewerkschaft hat dazu Daten aus 146 Betrieben der Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche mit insgesamt über 170.000 Beschäftigten zusammengetragen. Knapp 32.000 Nennungen von effektiven Jahresbruttogehältern hat sie dabei erhalten.

Insgesamt weist die Branche ein Wachstum von 2,8 Prozent aus. Das spiegelt sich zum Teil auch in den Gehältern wider. Die Entgelterhöhungen über alle Stufen hinweg legten um zwei Prozent zu – sie liegen im Vergleich zu anderen Branchen sowieso schon auf einem hohen Niveau. Auch die Zahl der ITK-Beschäftigten stieg an: Etwa 886.300 Menschen arbeiten in der Branche. Die Umfrage zeigt zudem, dass der Bedarf an IT-Fachkräften deutlich gestiegen ist. Diese Entwicklung wird sich laut der IG Metall auch in diesem Jahr fortsetzen. Es wird ein

Umsatzplus von 1,6 Prozent auf 154,3 Milliarden Euro erwartet.

Die höchsten Einkommenszuwächse hatten Mitarbeiter in Callcentern sowie kaufmännische Angestellte. Mitarbeiter in Vertrieb und Verwaltung profitierten ebenfalls von einem Anstieg. Ihr Plus ist größer als das von Beratern, Softwareentwicklern und Projektmanagern. Allerdings starten die einzelnen Berufe von ganz unterschiedlichen Niveaus: Während Junior-Berater mit durchschnittlich 42.614 Euro vergütet werden, Junior-Entwickler im Hardware-Bereich 43.521 Euro erhalten und Projekt-Manager auf der ersten Stufe 49.528 Euro bekommen, haben Junior-Kundenbetreuer von Callcentern nur 34.132 Euro auf ihrem jährlichen Gehaltszettel stehen. Mit einem höheren Einkommen steigen nur noch Trainingsfachkräfte ein. Sie verdienen im Mittelwert 49.960 Euro. Junior-Marketing-Spezialisten liegen mit 47.969 Euro an dritter Position der Rangliste.

Wer sich langfristig ein hohes Gehalt wünscht, sollte im Vertrieb ein- und aufsteigen. Vertriebsleiter verdienen durchschnittlich 111.725 Euro im Jahr und führen die Liste an. An zweiter Stelle folgen Leiter in der Beratung mit 98.801 Euro, Marketingleiter haben 97.701 Euro zur Verfügung, Leiter von Rechenzentren 96.369 Euro, Leiter im Bereich Software-Engineering 95.836 Euro und deren Kollegen im Hardwarebereich immerhin noch 95.766 Euro. Langfristig gesehen schneiden am schlechtesten Senior-Kundenbetreuer ab: Sie verdienen 63.472 Euro im Jahr. Basis aller Daten ist eine 35-Stunden-Woche.





# Können Sie IT?

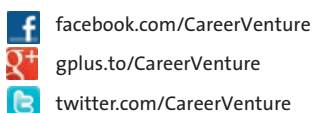
Top-Unternehmen treffen Top-Kandidaten  
Exklusive Recruiting-Veranstaltung mit Einzelinterviews



**information technology**  
27./25 März 2014 Potsdam  
Bewerbungsschluss: 02.03.2014

in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Informatik (GI) am Hasso-Plattner-Institut (HPI)

Auszug unserer Referenzen:



MEMBER OF THE BOSTON CONSULTING GROUP

[www.career-venture.de](http://www.career-venture.de)



# Gezielt gegen den Krebs

In der Medizin wird seit Jahrzehnten an Therapiemethoden zur Bekämpfung von Krebs geforscht. Für einen führenden Medizingerätehersteller hat Brunel ein spezielles Embedded System entwickelt, das Medizinern neue Möglichkeiten bei der Behandlung bietet.

Von Robert Uhde, für Brunel

Ziel jeder Strahlentherapie ist es, mit energiereicher Strahlung die Tumorzellen im Körper zu zerstören. Doch obwohl dabei versucht wird, ausschließlich den Krebs zu treffen, ist es letztlich nicht vermeidbar, dass auch gesundes Gewebe oder Organe angegriffen werden. Die Protonentherapie ist dazu eine Alternative, da sie diese Bereiche ausspart und Tumore gezielter mit positiv geladenen Wasserstoffkernen behandelt. Dadurch lassen sich Nebenwirkungen reduzieren.

Für einen führenden Hersteller medizinischer Geräte und Software für die Strahlentherapie hat Brunel Communications, ein Entwicklungszentrum für Embedded Systems mit Sitz am Standort Hildesheim, ein Auswertungssystem zur Erfassung der exakten Position des Protonenstrahls entwickelt: „Mit unserer Messwertverarbeitung werden die vorliegenden Daten

unmittelbar vor der Anwendung noch einmal überprüft, um die verschiedenen Parameter über eine zentrale Steuerung gegebenenfalls noch einmal nachjustieren zu können“, beschreibt Francisco Matesanz, Leiter von Brunel Communications, das grundlegende Prinzip des eingebetteten Systems. Für eine optimierte Ausrichtung wird der Protonenstrahl zunächst durch eine Ionisationskammer geleitet, in der zwei um neunzig Grad versetzte Goldfolien angeordnet sind. „Dabei werden kleinste Ströme mit maximal 500 Nanoampere erzeugt, um so die genauen X- und Y-Koordinaten des Protonenstrahls erfassen und anschließend digitalisieren zu können“, erklärt Matesanz. „Zur Filterung der Ströme haben wir eine spezielle Hardware basierend auf einem Xilinx Virtex-6-FPGA entwickelt, in dem eine System-on-Chip-Plattform mit drei eingebetteten Prozessoren implementiert wurde.“ Diese integrier-





powered by

**ATZ**

Springer Vieweg

Ihr Schlüssel zum Erfolg:  
[www.careers4engineers.de](http://www.careers4engineers.de)  
Jetzt über die Jubiläumsevents  
informieren und kostenlos anmelden!

# Topjobs für Ingenieure!

Einstieg · Umstieg · Aufstieg

**Karriere-Events 2013**

16. November: Chemnitz  
6. Dezember: Darmstadt

careers **4**engineers  
automotive

Die Karriere-Events für Automobil-Ingenieure – [www.careers4engineers.de](http://www.careers4engineers.de)  [facebook.com/careers4engineers](https://facebook.com/careers4engineers)



# BERUFSZIEL

Eine Verlagsbeilage in der Süddeutschen Zeitung

Der mediale Mentor für Young Professionals  
Print + App + E-Paper + Social-Media-Präsenz

**Erscheinungstermine:**

**01.14** Samstag, 15.03.2014

**02.14** Samstag, 20.09.2014

**Kontakt: Transmedia Verlag GmbH & Co. KG**  
Fon: 0221/47 22-300 | Fax: 0221/47 22-370  
[www.berufsziel.de](http://www.berufsziel.de) | [info@berufsziel.de](mailto:info@berufsziel.de)

**Jetzt schon  
Ausgabe 01.14  
buchen!**



Foto: Fotolia/Anterovium

ten Schaltkreise, in die logische Schaltungen programmiert werden können, erlauben neben einem geringeren Kosten- und Energieverbrauch vor allem die Miniaturisierung des eingebetteten Systems.

Das anspruchsvolle Projekt wurde 2011 gestartet und ist inzwischen formal abgeschlossen. Zu der eigentlichen Softwareprogrammierung kamen dabei noch weitere Arbeitsschritte: „In enger Absprache mit der Elektronikentwicklung haben wir zunächst den genauen Funktionsumfang der Software definiert und eine entsprechende Architektur entwickelt“, berichtet Matesanz. Erst dann erfolgte die eigentliche Implementierung in der vorgesehenen Programmiersprache. „Parallel dazu haben wir mit der Hardware-Entwicklung sowie der Umsetzung der Schaltungen in ein Layout begonnen. Nach ausführlichen Tests konnte die Software schließlich in die Elektronik integriert und beides im Zusammenspiel unter realitätsnahen Situationen ausführlich getestet werden.“

#### Eine Aufgabe für Spezialisten

Die Ausgliederung der Entwicklungsarbeit an einen externen Dienstleister bot dem Hersteller den Vorteil, kurzfristig und für eine befristete Zeit auf eine komplette Entwicklungsorganisation inklusive der dazu erforderlichen technischen Infrastruktur zurückgreifen zu können. Seitens Brunel waren dabei rund zwanzig Mitarbeiter beteiligt, darunter Hardware- und Software-

Entwickler, Test- und Verifikationsingenieure sowie Projektleiter. Zu den größten Herausforderungen für das Team zählten insbesondere das Messen von sehr kleinen Strömen in einem stark gestörten EMV-(Elektromagnetische Verträglichkeit)Umfeld sowie die Verarbeitung der Datenströme in Echtzeit. „Darüber hinaus mussten die verschiedenen digitalen Funktionen in einem komplexen System-on-Chip integriert werden“, erklärt Matesanz. Ein weiterer Baustein war die ausführliche Dokumentation sämtlicher Entwicklungsschritte. „Damit ist sichergestellt, dass die Maßnahmen jederzeit nachvollziehbar sind und unser Auswertesystem den hohen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen zur Entwicklung von medizinischen Produkten genügt.“

Um die verschiedenen Aufgaben zu bewältigen, sollten die Mitarbeiter neben konzeptionellem Denken insbesondere ein hohes Bewusstsein für sicherheitsrelevante Projekte sowie die Fähigkeit zum prozessgeführten Arbeiten mitbringen. Zudem war ein umfangreiches Know-how bei der Entwicklung von hochkomplexen Designs der Hardwarebeschreibungssprache VHDL und bei echtzeitfähigen Soft-

ware-Applikationen sowie beim Design von aufwendigen analogen Schaltungen und bei der normenbasierten Dokumentenerstellung gefordert. Nicht zu vergessen die Teamfähigkeit: „Bei einer Projektgröße von 20 Mitarbeitern sind regelmäßige Projektmeetings und gemeinsame Besprechungen der weiteren Entwicklungsschritte an der Tagesordnung“, erklärt Matesanz.

Um das Projekt erfolgreich umsetzen zu können, achtete Brunel darauf, dass die Teams sowohl mit erfahrenen Mitarbeitern als auch mit hochmotivierten Hochschulabsolventen besetzt waren. Die Absolventen sollten dabei ähnliche Voraussetzungen wie die langjährigen Mitarbeiter mitbringen und gute technische Kenntnisse in den geforderten Fachrichtungen haben. Matesanz fügt aber auch an: „Fehlende Berufserfahrung kann bei uns in vielen Fällen durch Fachpraktika oder andere Qualifikationen ersetzt werden.“ Das Endprodukt hat bereits das Marketing-Approval. Die Zulassung der behördlichen Lebensmittelüberwachung und der Arzneimittelzulassungsbehörde der USA zur Betreibung der Anlage wird noch für dieses Jahr erwartet.

#### FILMTIPP



Medizininformatiker und Biochemiker Thomas Kühne ist Experte für Informationstechnologie in der Medizin. Er erklärt, was er sich unter der Medizin der Zukunft vorstellt: [www.youtube.com/watch?v=MXwW34A2hSE](http://www.youtube.com/watch?v=MXwW34A2hSE)





# karriereführer

Medien für Hochschulabsolventen



- Print: 16 karriereführer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- News: aktuelle Infos auf der Facebook-Fanpage und auf Twitter
- Arbeitgeber-Videos in unserer Mediathek und auf unserem YouTube-Channel





# Start mit Scrum

Der Weg in die Projektverantwortung kann schnell gehen. Der Wirtschaftsinformatiker Marco Nürnberger wurde nach seinem Abschluss direkt in ein neues Projektteam integriert und übernahm dort die Rolle des Organisations, des sogenannten Scrum-Masters.

Von Till Stueve, Datev

Im Jahr 2011 wurde bei Datev in Nürnberg ein neues Entwicklungsprojekt ins Leben gerufen. Im Rahmen der unternehmensweiten Bestrebungen zur Digitalisierung und Automatisierung von Geschäftsprozessen stand die Entwicklung einer automatisierten Schriftgutbearbeitung für „Datev pro“ auf dem Plan – der Posteingangsassistent. Ein Mitarbeiter der ersten Stunde ist Marco Nürnberger, der als Absolvent direkt von der Hochschule in das Projekt eingestiegen ist.

Die Rahmenbedingungen für einen spannenden Karriereestieg konnten besser nicht sein: Das neu gegründete Team hatte – im Rahmen der unternehmensweit gültigen Entwicklungsstandards – freie Hand, sich zu organisieren und die Entwicklungsprozesse zu gestalten. Nachdem einige Teammitglieder eine Fortbildung über agile Softwareentwicklung besucht hatten, fiel die Entscheidung für Scrum. Dies ist ein Vorgehensmodell in der Entwicklung, das auf drei Prinzipien beruht: Die Methodik soll Transparenz schaffen, regelmäßig überprüfbare Funktionalität liefern und eine hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gewährleisten. Die Initiative wurde von den Führungskräften wohlwollend unterstützt, auch mit Blick auf die positiven Erfahrungen aus anderen Teams.

Es folgten einige Wochen mit vielen Diskussionen, teilweise auch schmerzhafter Natur. Hintergrund war die Adaption der Scrum-Methodik an die eigenen Bedürfnisse. Ein markantes Beispiel einer solchen Diskussion war die durch Scrum vorgegebene Fokussierung auf die Anwendersicht. „Scrum denkt den Entwicklungsprozess in sogenannten ‚User Stories‘“, erläutert Nürnberger. „Wichtig ist nur, was die Anwender brauchen und wollen. Dabei ist die Gefahr groß, dass wesentliche Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel die hohen Sicherheitsanforderungen unseres Hauses, aus dem Blick geraten.“ Dementsprechend hat das Team schließlich bewusst die Vorgaben der reinen Lehre von Scrum durchbrochen. Neben dem Anwender sind nun auch andere Perspektiven, insbesondere aus Entwicklersicht, für User Stories zugelassen. Notwendige Entscheidungen über Architektur, Qualitätssicherung und Einbindung in die übergeordnete Anwendungsumgebung konnten so effektiver getroffen werden.

Sehr gut kam dagegen die Erfahrung an, dass sich mit Scrum sehr schnell ein sicheres Gefühl für den Entwicklungsfortschritt einstellt. Durch die dreiwöchigen Entwicklungszyklen – Sprints genannt – kann das Team



Foto: Fotolia/Smuay

regelmäßig Zwischenbilanz ziehen, den Status quo prüfen und gegebenenfalls kurzfristig auf neue Anforderungen reagieren. Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Retrospektive: Zum Ende eines Sprints kommt das Team immer zusammen, um den letzten Sprint zu analysieren. In erster Linie geht es dabei um Qualität und Verbesserungsmöglichkeiten der Arbeit und Prozesse.

Der Termin wird vom „Scrum-Master“ vorbereitet und moderiert – für Nürnberger war es eine Überraschung, dass gerade er als Berufsneuling diese Rolle übernehmen sollte. „Das war natürlich schon eine besondere Ehre, dass die Kollegen mir das zugetraut haben – und am Anfang auch eine echte Herausforderung“, erinnert er sich zurück. „Bis dahin hatte ich kaum ein Meeting leiten müssen. Aber es hat mir viel Spaß gemacht, mich da reinzuknien und verschiedene Moderationsmethoden auszuprobieren.“ Allerdings warnt er davor, des Guten zu viel zu tun: „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass der Einsatz von Kreativitätstechniken sorgfältig ausgewählt werden muss. Wenn man dem Team zu viele neue Methoden zumutet, gerät schnell das eigentliche Anliegen des Termins aus den Augen.“ Dennoch zeigt er sich überzeugt, dass es sehr sinnvoll ist, das von der Scrum-Community etablierte Muster

hin und wieder zu durchbrechen. „Es geht ja nicht darum, die reine Lehre zu befolgen, sondern zu vernünftigen Ergebnissen zu kommen.“

Für Nürnberger liegen die Vorteile von Scrum nicht nur in der höheren Reaktionsgeschwindigkeit und größeren Transparenz im Entwicklungsprozess. Vor allem bietet es den einzelnen Teammitgliedern viel Gestaltungsspielraum. „Ich bin als Scrum-Master natürlich direkt in die Organisation der Scrum-Prozesse involviert. Aber auch die anderen Teammitglieder können sich vielfältig einbringen.“ Die Verantwortung als Scrum-Master war für Nürnberger ein perfekter Einstieg ins Berufsleben: „Auch wenn es auf den ersten Blick überraschen mag: Ich habe meine mangelnde Berufserfahrung eher als positives Element erlebt. Für mich gab es keine Scheren im Kopf.“



#### FILMTIPP

In diesem Youtube-Video wird Scrum noch einmal im Schnelldurchlauf erklärt: <http://www.youtube.com/watch?v=oNuj-GgEW6o>

## SCRUM

Scrum ist eine Vorgehensweise für Teams, die gemeinsam an komplexen Produkten arbeiten. Im Mittelpunkt steht dabei die Anwendersicht. Um für die späteren Nutzer eine bestmögliche Lösung zu entwickeln, wird in kleinen Schritten vorgegangen, das Projekt beziehungsweise das Produkt wird zerlegt. So kann nach jedem Schritt das Geschaffene diskutiert und unter Umständen mit Veränderungen reagiert werden. Scrum hat zwar einige Regeln für die Vorgehensweise und für die jeweiligen Projektakteure Aufgaben definiert, allerdings lässt die Struktur ausreichend Raum für innovative und kreative Ideen. Es heißt: Scrum nutzt die angeborenen Eigenschaften und Fähigkeiten des Menschen, um große Dinge gemeinsam zu tun.

Quelle: [www.scrum.org](http://www.scrum.org)



## Projekt



# Wirtschaftlich

Shareconomy verändert derzeit ganze Branchen. Die Musik- und die Filmindustrie sind gute Beispiele. Doch auch andere Wirtschaftsbereiche sind von dem Sog der neuen Möglichkeiten erfasst, beispielsweise die industrielle Fertigung und der Energiesektor. Und überall entstehen unter dem Begriff des Teilens neue Geschäftsmodelle. Doch was bedeutet Teilen?

Von **Christoph Berger**

„**Wir teilen nicht**, weil wir uns plötzlich alle lieb haben. Wir teilen, weil die IT und die Telekommunikation das Tor aufstoßen in diese neue Welt“, sagte der Präsident des Branchenverbands Bitkom, Professor Dieter Kempf, in seiner Rede im Rahmen der CeBIT-Eröffnung dieses Jahr in Hannover. In dieser neuen Welt geht es ums Nutzen statt ums Besitzen: um die gemeinsame Nutzung von Techniken, Infrastruktur und Wissen. Dieses Prinzip nennt sich Share Economy – oder auch verkürzt Shareconomy. Bemühen wir das gern genutzte Beispiel des Car-Sharings: Wieso ein Auto kaufen, wenn es nur hin und wieder zum Einkaufen gebraucht wird? Billiger, profitabler und ressourcenschonender ist es, sich einen Wagen mit anderen zu teilen. Diese Idee ist auf vieles übertragbar – und der Gedanke, dass mit Teilen kein Geld verdient werden kann, ist falsch, wie Beispiele zeigen: Beim Car-Sharing betreiben Unternehmen Autofлотten, auf die Nutzer bei Bedarf zugreifen und dafür zahlen. Die Musik- und Filmindustrie hat nach schweren Zeiten mit Umsatzrückgängen aus dem Prinzip des Teilens ein erfolgreiches Vertriebsmodell gemacht. Bitkom-Präsident Kempf prophezeite

in seiner Rede sogar das Verschwinden der Grenze zwischen Produzenten und Konsumenten. Der zentrale Akteur der Shareconomy werde der Prosumer. Der Kunde ist derjenige, „der sich an der Entwicklung des neuen Autos beteiligt, es später auch fährt, bewertet und gemeinsam mit dem Hersteller weiterentwickelt“.

Der Begriff Shareconomy mag neu sein – laut dem US-Unternehmen Salesforce tauchte er erstmals im Dezember 2012 auf. Für Jan Stötzel, bei Fujitsu aus München für Services und Cloud Marketing zuständig, ist das Modell jedoch schon uralte: „Denken Sie nur an Flugzeuge. Viele Menschen teilen sich ein Verkehrsmittel, um an einen anderen Ort zu kommen. Oder an Energie: Kraftwerke versorgen ganze Regionen mit Strom.“ Er verbindet mit Shareconomy eher einen Wandel vom Produkt- hin zu einem Servicezentrismus. „Viele teilen sich einen Service, nicht jeder muss sich eine eigene Infrastruktur aufbauen“, erklärt er. Gezahlt wird jeweils, wie etwa im Car-Sharing-Modell, nach Bedarf. So entstehen nicht nur ganz neue Geschäftsmodelle, auch die Eintrittsbarrieren für junge Unternehmen



Foto: Fotolia/Sergey Nivens

# teilen

sinken. Stötzel ist sich sicher, dass Unternehmen entstehen werden, an die man heute noch überhaupt nicht denkt. Wer hätte je daran geglaubt, dass ein Service, der das Teilen von Handtaschen organisiert, erfolgreich sein kann?

## IT teilen

Auch die Cloud-Technologie ist ein Geschäftsmodell der Shareconomy: Unternehmen können sich bei Cloud-Anbietern den für sie geeignetsten Service suchen und konfigurieren ihn dann, bis er die für das jeweilige Geschäft nötigen Anforderungen erfüllt. Start-ups stehen Rechenleistungen zur Verfügung, die früher nur Großunternehmen betreiben konnten, sodass die jungen Firmen sich die IT-Infrastrukturen nicht mehr selbst aufbauen müssen. Sie brauchen kaum noch Hard- und Software, ausgegliedert wird bis zur IT-Administration. Die Unternehmen konzentrieren sich auf ihr Kerngeschäft.

Was für Kunden und Unternehmen wie ein Segen klingen und einer Revolution gleichkommen mag – Kempf sprach von der „4. industriellen Revolution“ –, ist für die Anbieter der IT-Infrastrukturen eine enorme Herausforderung. Sie müssen eine Zugriffsgarantie und Ausfallsicherheit für ihre Services abgeben. Hochspezialisierte Mitarbeiter für Datenbankmodelle und Backend-Lösungen werden benötigt. Und auch die Themen Datenschutz, Verbraucherschutz, gewerblicher Rechtsschutz und Arbeitsrecht stehen jetzt auf der Agenda. „Denn unter dem Aspekt des Teilens spielt die Sicherheit der unternehmenseigenen Daten eine wichtige Rolle“, sagt Stötzel.

Diese Vielfalt an neuen Möglichkeiten bietet auch IT-Absolventen eine riesige Spielwiese: Entweder teilen sie ihr Wissen mit einem Unternehmen – oder sie bringen gleich ihre eigene Idee auf den Markt. Das Prinzip der Shareconomy eröffnet für Einsteiger ganz neue Welten.

Professor Dieter Kempf nannte in seiner CeBIT-Eröffnungsgrede fünf Auswirkungen des Teilens auf die Wirtschaft:

1. In der Shareconomy entsteht eine neue Macht der Verbraucher.
2. In der Shareconomy werden die Grenzen zwischen Produzenten und Konsumenten nach und nach verschwinden.
3. In der Shareconomy spielt Unternehmensgröße nur noch eine kleine Rolle.
4. In der Shareconomy lösen sich die Grenzen zwischen Privatem und Beruflichem weiter auf.
5. In der Shareconomy funktioniert der alte Rechtsrahmen nicht mehr so richtig.

## FILMTIPP:



BITKOM-Präsident Prof. Dieter Kempf sprach auf der CeBIT 2013 über die Chancen der Shareconomy: [www.youtube.com/watch?v=ijtoGqEJQR8](http://www.youtube.com/watch?v=ijtoGqEJQR8)

*„Der Kunde ist derjenige, der sich an der Entwicklung des neuen Autos beteiligt, es später auch fährt, bewertet und gemeinsam mit dem Hersteller weiterentwickelt.“*



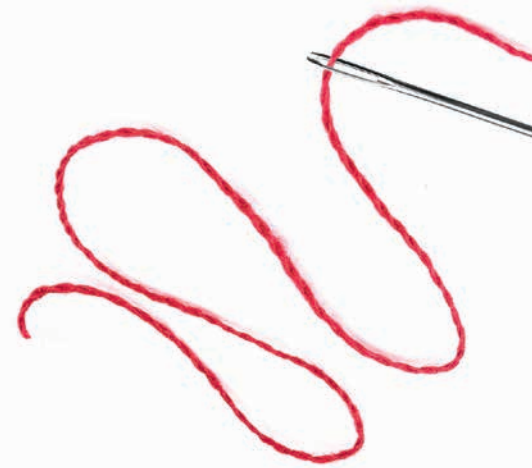
Help!



Foto oben: Matthias Prössl  
Foto unten: Fotolia/Brian Jackson

**Matthias Prössl**, 53 Jahre, Geschäftsführer  
Projekt: **Specialisterne Deutschland**  
Ort: **Deutschlandweit**  
Web: <http://de.specialisterne.com>

# Autisten gesucht



**Sozial engagierte Menschen** arbeiten für Sozialunternehmen, leben Corporate Social Responsibility oder engagieren sich ehrenamtlich – der **karrierefürer** stellt sie vor.

Aufgezeichnet von Stefan Trees

## Wie alles begann

Als mein Sohn im Kindergarten war, wurde bei ihm ADS diagnostiziert. Für uns war diese Diagnose nie so ganz stimmig. Vor sechs Jahren, mit Eintritt ins Gymnasium, lautete die Diagnose dann: Asperger-Autismus. Für uns eine sehr viel stimmigere Aussage, die uns geholfen hat, anders mit ihm umzugehen, ihn an bestimmten Stellen gewähren zu lassen, weil es nicht anders geht, und an anderen Stellen zu unterstützen, wo es ihm nützt.

Über meine familiären Beziehungen nach Dänemark bin ich damals auf den Dänen Thorkil Sonne und sein Projekt „Specialisterne“ aufmerksam geworden. Auch bei dessen Sohn wurde eine Form von Autismus diagnostiziert, und Thorkil erkannte bald, dass autistische Menschen oft mit überdurchschnittlichen intellektuellen Fähigkeiten ausgestattet sind, allerdings im Zusammenspiel mit unterdurchschnittlichen Fähigkeiten im Bereich der Sozialkompetenzen.

Ich habe mit Thorkil Kontakt aufgenommen, um mich über seine Idee auszutauschen. Vor zweieinhalb Jahren bekam ich seine Einladung zur Specialisterne-Konferenz in Kopenhagen. Thorkil hatte viele Anfragen für sein

Konzept erhalten, nun war für ihn die Zeit gekommen, es zu verbreiten. 40 Teilnehmer aus 25 Nationen kamen dort zusammen. Seit Februar 2013 bin ich nun Geschäftsführer der Specialisterne Deutschland gUG.

## Warum ich das mache

Ich habe meinen beruflichen Weg Anfang der 80er-Jahre in der IT-Branche begonnen. Mein damaliger Mentor war im Dialog brillant, aber er ging nie mit zum Essen. Bei der Begegnung auf dem Flur schaute er mich nicht an, stattdessen lief er mit dem Finger an der Wand entlang und schaute auf den Boden. Heute habe ich einen Namen für sein Verhalten – damals war es einfach nur ein schräger Vogel.

Ich habe erlebt, dass diese Menschen im Laufe der Zeit ihre Daseinsberechtigung in Teilen der IT-Branche verloren haben. Auf einmal war der junge, dynamische, eloquente Entwickler gefragt, der auch gut präsentieren kann und teamfähig ist. Viele autistische Menschen sind genau das nicht – sie reden zu viel, sie reden zu wenig, sie sagen für unser Empfinden unpassende Dinge.

Weil unsere sozialen Leitplanken immer enger werden, fallen diese Menschen oft aus den Unternehmen her-



Software-Tests, Programmierung oder Datenerfassung – die Specialist People Foundation des Dänen Thorkil Sonne bringt autistische Menschen mit ihren oftmals außergewöhnlichen Talenten in den IT-Arbeitsmarkt. Der ehemalige IBM-Manager Matthias Prössl führt die Stiftung in Deutschland an. Hier firmiert sie unter Specialisterne Deutschland gemeinnützige UG.

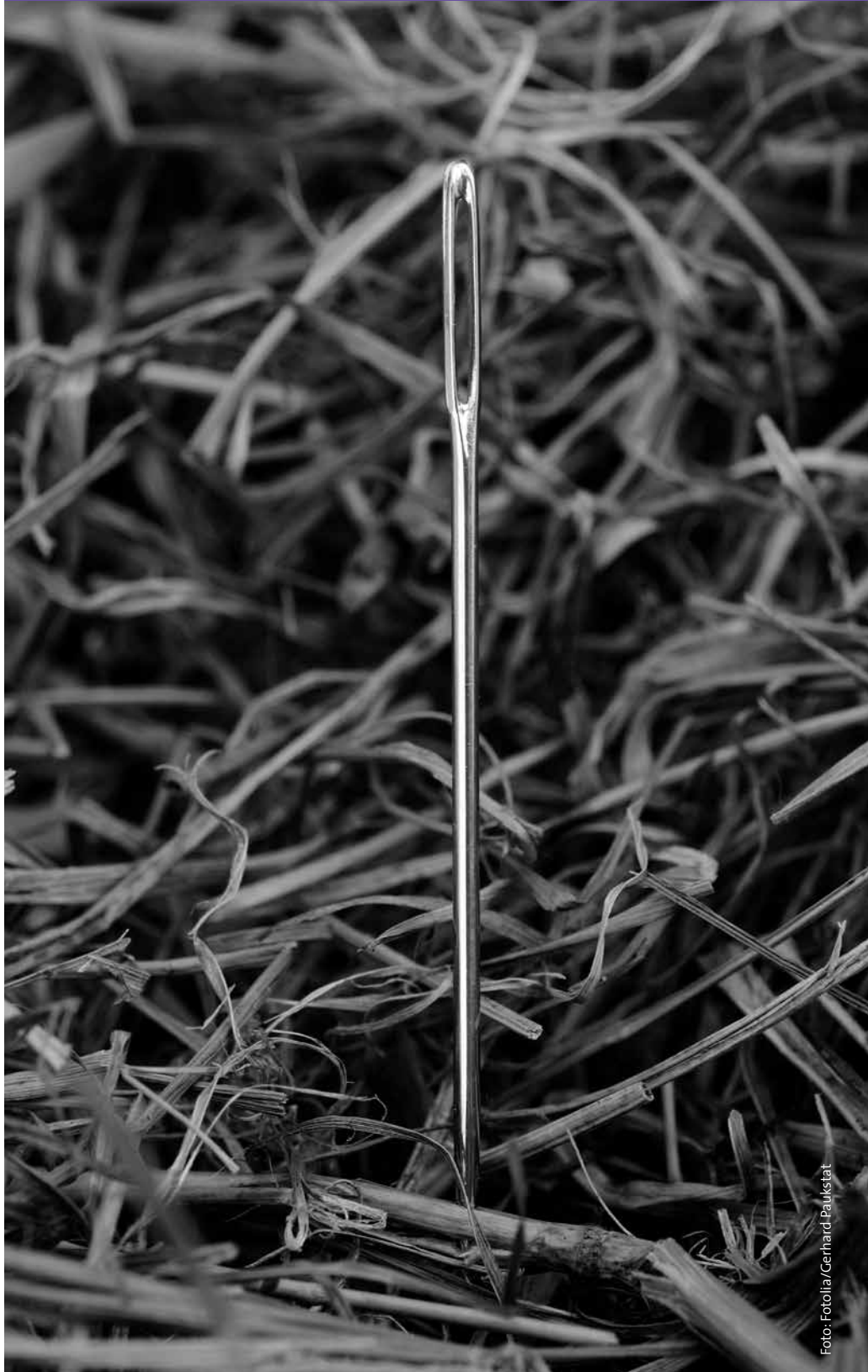
aus, obwohl sie in einer Nische brillant sind und dort wertvolle Arbeit leisten. Autismus ist keine Behinderung – die Behinderung findet durch die Umwelt statt. Wenn man erkennt, dass hinter den Schwierigkeiten im Umgang eine spezielle Fähigkeit oder spezielles Nischenwissen liegt, fällt es leichter, tolerant zu sein.

#### **Was es bislang gebracht hat**

Menschen mit diesen speziellen Fähigkeiten ver helfe ich ins Berufsleben – gut achtzig Prozent sind arbeitslos –, allerdings sind nicht alle in unserem Markt arbeitsfähig. Aber wenn wir nur wenige Prozent erreichen und ihnen einen Job anbieten können, der ihren intellektuellen Fähigkeiten und Neigungen entspricht, ist schon viel gewonnen.

Unser Modell sieht vor, dass diese Spezialisten bei uns in der Stiftung angestellt sind und wir sie als Consultant in ein Unternehmen vermitteln. Das ist in vielen Fällen schwierig, denn Arbeitsplätze für Autisten stehen in keinem Personalplan. Die Arbeitsumgebung ist für meine Mitarbeiter dann ideal, wenn sie hochindividuell ist. Wir schaffen diese Arbeitsplätze, indem wir die Unternehmen ausführlich beraten.

Meine Consultants haben im Laufe der Zeit gelernt, sich anzupassen. Doch das ist anstrengend für sie. Arbeitsplätze, an denen sie sich nicht mehr verstellen müssen, sondern so sein können, wie sie sind, sind deshalb sehr wertvoll. Erst dann hat mein Mitarbeiter Ressourcen zur Verfügung, die er sonst nicht hat. Das ist der Gewinn.



## Stichwortsuche

online bewerben



Von Christian Flesch

Liebe karriereführer-Leser,

mehr als zwei Drittel aller Positionen werden mittlerweile über das Internet besetzt. Unternehmen möchten es dem Bewerber leicht machen. Zugleich bietet diese Form der Bewerbung den Vorteil, dass die Bewerbung sofort auf dem Tisch des Personalreferenten landet, der für die Besetzung der Stelle verantwortlich ist. Dieser kann die Bewerbung mit einem Klick vollständig an weitere Entscheider weiterleiten. So werden Sie gegebenenfalls auf Stellen eingeladen, die Ihnen zusätzliche Chancen bieten.

**Sie haben noch nie auf eine Online-Stellenanzeige reagiert?** Nichts leichter als das! Online-Stellenangebote sind meist mit einem Bewerber-Managementsystem verknüpft. Wer den Button „Online bewerben“ anklickt, gelangt automatisch in dieses System und wird dann durch das Programm geführt. Das heißt, eigentlich muss der Bewerber nur noch tun, was das System ihm sagt. In der Regel werden zunächst die persönlichen Angaben abgefragt: Name, Adresse, Alter. Dann folgen Fragen zur Schulbildung, zum Studium, zu Praktika, Berufsausbildung, Berufstätigkeit und fachlichen Kompetenzen. Unter dem Stichwort „formale Angaben“ geht es dann um den möglichen Eintrittstermin und die Gehaltsvorstellung. Schließlich hat der Bewerber die Möglichkeit, Dokumente in das System hochzuladen. Das kann ein individuell auf den Arbeitgeber zugeschnittenes Anschreiben sein, ein Lebenslauf mit integriertem Foto, gescannte Zeugnisse und Urkunden. Unternehmen machen meist deutlich, was ihnen wichtig ist. Häufig gibt das System außerdem eine Obergrenze für die Datenmenge an, die hochgeladen werden kann. Schließlich wird die gesamte Bewerbung per Knopfdruck an das Unternehmen abgeschickt.

### SHORT CUTS:

#### Do's: WANN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN SOLLTEN

- Wenn das Unternehmen ausdrücklich darauf hinweist, dass es Online-Bewerbungen bevorzugt.
- Wenn in Stellenanzeigen die Postadresse und der Ansprechpartner für die Stelle nicht aufgeführt werden.
- Wenn Sie Ihre Bewerbung ganz schnell übermitteln wollen.

#### Don'ts: WANN SIE VON EINER ONLINE-BEWERBUNG ABSEHEN SOLLTEN

- Die Bewerbungsseite macht durch Rechtschreibfehler einen unprofessionellen Eindruck.
- Stürzt die Bewerbungssoftware ab, sollten Sie auf einen zweiten Versuch verzichten.
- Innerhalb der Online-Bewerbung wird Ihnen keine Möglichkeit geboten, eigene Dokumente hochzuladen.

### IMMER UP-TO-DATE – DER JOBWARE-SERVICE FÜR IHRE KARRIERE:

**Jobs per Mail** – Verpassen Sie kein passendes Stellenangebot.

**Facebook** – Werden Sie Fan unserer Facebook-Seite.

**Kandidaten-Netzwerk** – Überzeugen Sie unsere Personalberater und sichern Sie sich Zugang zu exklusiven Karrierechancen.

**iPhone-/iPad-/Android-App** – Lesen Sie aktuelle Stellenanzeigen auch unterwegs.



Ihr Log-Mittel: [www.jobware.de](http://www.jobware.de)





**konaktiva**

Dortmund

Studenten treffen  
Unternehmen

**konaktiva Dortmund**

Unternehmenskontaktmesse

[www.konaktiva.de](http://www.konaktiva.de)

12. bis 14. November 2013

Messe Westfalenhallen Dortmund





## ALDI Einkauf GmbH & Co. oHG Unternehmensgruppe ALDI SÜD

Mintarder Straße 38-40  
45481 Mülheim an der Ruhr  
Internet: karriere.aldi-sued.de

**Kontakt**  
E-Mail: it@aldi-sued.de

**Branche**  
Lebensmitteleinzelhandel

**Produkte/Dienstleistungen**  
Food, Non-Food

**Anzahl der Standorte**  
Die Unternehmensgruppe ALDI SÜD besteht aus über 77 Gesellschaften mit mehr als 4730 Filialen in neun Ländern.

**Bedarf an HochschulabsolventInnen**  
Ca. 80

**Gesuchte Fachrichtungen**  
Informationstechnische oder betriebswirtschaftliche Studienausrichtung (Informatik, Mathematik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Betriebswirtschaftslehre)

**Einstiegsprogramme**  
Direkteinstieg

**Mögliche Einstiegstermine**  
Jederzeit

**Auswahlverfahren**  
Einzelgespräch

**Auslandstätigkeit**  
Bei Eignung und Interesse möglich

**Siehe Anzeige Umschlagseite 2**



## Allianz

Königinstraße 28  
80802 München  
Internet: www.perspektiven.allianz.de,  
www.facebook.com/allianzkarriere

**Kontakt**  
Ralf Hilscher  
Fon: 089 3800-17169  
Fax: 089 3800-817169  
E-Mail: hr-marketing@allianz.de

**Branche**  
Versicherungen, Finanzdienstleistungen

**Produkte/Dienstleistungen**  
Die Produktpalette der Allianz reicht von klassischen Versicherungsprodukten für Privat- und Firmenkunden (Insurance) über globales Risikomanagement bis hin zu Anlage- und Vermögensverwaltung (Asset Management).

**Anzahl der Standorte**  
7 im Inland, rund 70 im Ausland

**Jahresumsatz**  
103,6 Mrd. Euro (2011)

**Anzahl der MitarbeiterInnen**  
30.000 in Deutschland, 142.000 weltweit

**Bedarf an HochschulabsolventInnen**  
2013 suchen wir rund 500 HochschulabsolventInnen, 500 PraktikantInnen sowie 1500 VertriebseinsteigerInnen.

**Gesuchte Fachrichtungen**  
Schwerpunktmäßig suchen wir Mathematiker, (Wirtschafts-)Informatiker, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen.

**Einsatzmöglichkeiten**  
Einsatzbereiche sind u. a.: Finance, Inhouse Consulting, Risikomanagement, Banking, Controlling, Aktuariat

**Einstiegsprogramme**  
Vorstandsassistentenprogramm, Trainee Versicherungsmanagement (ausdrücklich auch Ingenieure erwünscht), Trainee IT, Trainee Vertrieb, Allianz Management Programm Vertrieb, Expertenprogramm Vertrieb, Inhouse Consulting Programm

**Mögliche Einstiegstermine**  
Laufend (z. B. Direkteinstieg) bzw. nach festen Terminen (Traineeships: 01.04. & 01.10.)

**Auswahlverfahren**  
Je nach Einstiegsart; Telefoninterview, strukturiertes persönliches Interview, AC, Fallstudien

**Einstiegsgehalt**  
Unter Berücksichtigung der individuellen Vorkenntnisse sowie der persönlichen Kompetenzen ermitteln wir ein den Anforderungen entsprechendes Gehalt.

**Auslandstätigkeit**  
Entsendung in eine der internen Tochtergesellschaften möglich.

**Angebote für StudentInnen**  
Für Studierende bieten wir folgende Einstiegsprogramme: Praktikum, Werkstudium, Abschlussarbeiten, Rechtsreferendariat, GapYear-Programm

**Siehe Anzeige Seite 5**

# DAIMLER

## Daimler AG

Internet: www.career.daimler.com,  
www.career.daimler.mobi

**Kontakt**  
Recruiting Services  
Fon: 0711 17-99544  
E-Mail: job.career@daimler.com

**Branche**  
Automobilindustrie

**Produkte/Dienstleistungen**  
Die Daimler AG ist eines der erfolgreichsten Automobilunternehmen der Welt. Mit den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Mercedes-Benz Vans, Daimler Buses und Daimler Financial Services gehört der Fahrzeughersteller zu den größten Anbietern von Premium-Pkw und ist der größte weltweit aufgestellte Nutzfahrzeug-Hersteller.

**Anzahl der Standorte**  
Konzernzentrale in Stuttgart, Deutschland. Standorte und Geschäftsbereiche weltweit.

**Jahresumsatz**  
114,3 Mrd. Euro im Jahr 2012

**Anzahl der MitarbeiterInnen**  
275.100 weltweit, rund 166.400 in Deutschland (31.12.2012)

**Bedarf an HochschulabsolventInnen**  
Im Jahr 2013 planen wir allein für unser konzernweites Traineeprogramm CAREer erneut die Einstellung von mehreren Hundert qualifizierten HochschulabsolventInnen und -absolventen sowie Berufseinsteigern.

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

**Mögliche Einstiegstermine**  
Jederzeit

**Auswahlverfahren**  
Für alle Einstiegspositionen gilt grundsätzlich, dass für uns das Gesamtprofil eines Bewerbers entscheidend ist.

**Auslandstätigkeit**  
Möglich

**Angebote für StudentInnen**

- Studienförderprogramm Daimler Student Partnership (dsp)
- Seminar-/Abschlussarbeiten/Dissertationen
- Werkstudententätigkeit/Ferienbeschäftigung
- Praktikum In- und Ausland

**Siehe Anzeige Seite 7**

# Deloitte.

## Deloitte

Schwannstraße 6  
40476 Düsseldorf  
Internet: [www.deloitte.com/careers](http://www.deloitte.com/careers)

### Kontakt

Deloitte Recruitingteam  
Fon: 0211 8772-4111  
E-Mail: [career@deloitte.de](mailto:career@deloitte.de)

### Branche

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting,  
Corporate Finance

### Produkte/Dienstleistungen

Siehe Branche

### Anzahl der Standorte

Deloitte ist an 17 Standorten in Deutschland und  
weltweit in über 150 Ländern vertreten.

### Jahresumsatz

658 Mio. Euro in Deutschland  
31,3 Mrd. US-Dollar international

### Anzahl der MitarbeiterInnen

5000 in Deutschland, ca. 200.000 weltweit

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

Wir stellen im laufenden Jahr ca. 800 Absolventen  
ein.

### Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Jura mit Schwerpunkt Steuer- oder Gesellschaftsrecht, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik

### Einsatzmöglichkeiten

Projektarbeit in Prüfung und Beratung

### Einstiegsprogramme

Direkteinstieg/Training-on-the-Job, Praktikum, Werkstudententätigkeit in allen Bereichen

### Mögliche Einstiegstermine

In allen Bereichen das ganze Jahr hindurch

### Auswahlverfahren

Telefoninterviews, Einzelinterviews, Bewerbungstage bzw. Recruiting Days

### Einstiegsgehalt

Unser Einstiegsgehalt ist marktkonform und qualifikationsabhängig.

### Auslandstätigkeit

Ein Auslandseinsatz ist je nach Berufserfahrung und Tätigkeitsbereich im Rahmen von kurzfristigen Projekteinsätzen bis hin zu einer längerfristigen Entsendung möglich.

### Angebote für StudentInnen

Wir bieten in allen vier Funktionen das ganze Jahr über Praktikumsplätze an. Auch die Betreuung Ihrer Abschlussarbeit ist nach einem Praktikum möglich.

Siehe Anzeige Seite 23



## ESG Elektroniksystem- und Logistik- GmbH

Livry-Gargan-Straße 6  
82256 Fürstenfeldbruck  
Internet: [www.esg.de/karriere](http://www.esg.de/karriere)

### Kontakt

Claudia Sommer  
Fon: 089 9216-2070  
E-Mail: [Karriere@esg.de](mailto:Karriere@esg.de)

### Branche

System- und Softwarehaus

### Produkte/Dienstleistungen

Entwicklung, Integration und Test komplexer Elektronik- und IT-Systeme (insbesondere für die Automobil- und Luftfahrtindustrie). Kunden sind Unternehmen sowie militärische und öffentliche Auftraggeber.

### Anzahl der Standorte

München, Fürstenfeldbruck, Ingolstadt, Stuttgart, Donauwörth, Rüsselsheim, Wolfsburg

### Jahresumsatz

240 Mio. Euro 2012

### Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 1500

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 60 pro Jahr

### Gesuchte Fachrichtungen

Elektro-/Nachrichtentechnik (insbesondere Regelungstechnik), Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Fahrzeug- oder Flugzeugtechnik, Systems Engineering, Automotive Software Engineering, Ingenieurinformatik, Fahrzeug-/Flugzeuginformatik

### Einsatzmöglichkeiten

Systementwicklung, Systemintegration, Systemtest, Software-Engineering, Software-Architekturen

### Einstiegsprogramme

Direkteinstieg mit Training-on-the-Job

### Mögliche Einstiegstermine

Laufend – offene Stellen siehe Homepage

### Auswahlverfahren

Gemeinsames Gespräch mit Fach- und Personalabteilung

### Einstiegsgehalt

Marktüblich und attraktiv

### Auslandstätigkeit

Je nach Projekt teilweise möglich aber nicht Standard/erste Erfahrung bei ESG ist Voraussetzung

### Angebote für StudentInnen

Wir bieten Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten für Bachelor- und Masterstudierende an.

Siehe Anzeige Seite 15



## FERCHAU Engineering GmbH

Steinmüllerallee 2  
51643 Gummersbach  
Internet: [www.ferchau.de](http://www.ferchau.de)

### Kontakt

Alexa Wigger  
Fon: 02261 3006-120  
Fax: 02261 3006-99  
E-Mail: [bewerber@ferchau.de](mailto:bewerber@ferchau.de)

### Branche

Engineering-Dienstleistungen

### Produkte/Dienstleistungen

Entwickeln, Konstruieren, Dokumentieren, Projektieren, Programmieren und Berechnen

### Anzahl der Standorte

Über 60 Standorte in Deutschland

### Jahresumsatz

430 Mio. Euro (Stand: 31. Dezember 2012)

### Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 5500 (Stand: 31. Dezember 2012)

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

1000 Mitarbeiter (m/w), davon 500 Hochschulabsolventen und 500 Young Professionals und Professionals

### Gesuchte Fachrichtungen

Anlagen-/Maschinenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Informationstechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Schiffbau- und Meerestechnik

### Einsatzmöglichkeiten

Vertrieb

- Vertriebsleiter (m/w)
- Regionalleiter (m/w)
- Niederlassungsleiter (m/w)
- Stellv. Niederlassungsleiter (m/w)
- Leiter IT-Solutions (m/w)
- Key Account Manager (m/w)
- Senior Account Manager (m/w)
- Account Manager (m/w)
- Trainee (m/w)

Technik

- Technischer Leiter (m/w)
- Leiter Technisches Büro (m/w)
- Fachteamleiter (m/w)
- Projektleiter (m/w)
- Teamkoordinator onsite (m/w)
- CAD-Supporter (m/w)
- Technischer Mitarbeiter (m/w)

### Einstiegsprogramme

Direkteinstieg; Trainee im Vertrieb

### Auswahlverfahren

Bewerberinterview, Qualifikations-Check, ggf. Assessment Center

### Angebote für StudentInnen

Praktika, Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 21



Die Bank und Du

## ING-DiBa AG

Theodor-Heuss-Allee 2  
60486 Frankfurt am Main  
Internet: [www.ing-diba.de](http://www.ing-diba.de)

### Kontakt

Meike Keber  
E-Mail: [m.keber@ing-diba.de](mailto:m.keber@ing-diba.de)

### Branche

Bank, Finanzdienstleistung

### Produkte/Dienstleistungen

Sparprodukte, Baufinanzierungen, Girokonto, Konsumentenkredite und Wertpapiergeschäft, Commercial Banking (Corporate Lending, Exportfinanzierung, Zahlungsverkehr, gewerbliche Immobilienfinanzierung, Financial Markets)

### Anzahl der Standorte

Frankfurt am Main, Hannover, Nürnberg

### Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften, Informatik, Mathematik, Naturwissenschaften

### Einsatzmöglichkeiten

Commercial Banking, Projektmanagement

### Einstiegsprogramme

Die ING-DiBa AG bietet neben dem Direkteinstieg sehr guten Absolventen die Chance, als Trainee eine internationale Karriere bei einer der größten Privatkundenbanken Deutschlands zu starten. Das heißt, Sie sind in das ING International Talent Programme (IITP) eingebunden und werden durch spezifische Trainings bzw. Seminare in Ihrer Entwicklung unterstützt. Außerdem sind Sie in das internationale Netzwerk der ING Group integriert, arbeiten an internationalen Projekten mit und nehmen an Seminaren teil, die Sie fachlich wie auch persönlich weiterentwickeln. Ein Auslandseinsatz von 3 bis 6 Monaten im Rahmen des Traineeprogramms ([www.ing.jobs/graduates](http://www.ing.jobs/graduates)) fördert zusätzlich Ihre mögliche internationale Karriere.

### Mögliche Einstiegstermine

Laufend (Direkteinstieg) und nach festen Terminen

### Angebote für StudentInnen

Egal ob Sie eine Stelle als studentische Aushilfe, ein Praktikum, eine Abschlussarbeit oder eine Einstiegsmöglichkeit suchen: Bei der ING-DiBa AG finden Sie eine Vielzahl an Angeboten. Entdecken Sie uns unter: [www.ing-diba.de/karriere](http://www.ing-diba.de/karriere).

### Siehe Anzeige Umschlagseite 3



## LIDL

Stiftsbergstraße 1  
74167 Neckarsulm  
Internet: [www.karriere-bei-lidl.com](http://www.karriere-bei-lidl.com)

### Kontakt

Frau Rudolf  
Fon: 07132 94-2000  
E-Mail: [bewerbung@lidl.com](mailto:bewerbung@lidl.com)

### Branche

Lebensmitteleinzelhandel

### Produkte/Dienstleistungen

Food und Non-Food

### Anzahl der Standorte

In mehr als 20 europäischen Ländern vertreten

### Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 900 Mitarbeiter im IT-Umfeld in ganz Europa, IT-Zentrale befindet sich in Neckarsulm

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 30 Junior-Positionen pro Jahr

### Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftsinformatik, Informatik, Betriebswirtschaft mit IT-Schwerpunkt und vergleichbare Studiengänge

### Einsatzmöglichkeiten

Wir bieten ein vielfältiges Spektrum an Einstiegsmöglichkeiten z. B. in den Bereichen IT-Consulting, Organisation, Business Intelligence, mobile Applikationen, SAP, Systemintegration, IT-Infrastruktur und -Sicherheit sowie Anwendungsentwicklung.

### Einstiegsprogramme

Direkteinstieg mit intensiver Einarbeitung

### Mögliche Einstiegstermine

Ganzjährig

### Auswahlverfahren

Vorstellungsgespräche

### Einstiegsgehalt

Individuelles Einstiegsgehalt für Direkteinsteiger

### Auslandstätigkeit

Direkte Bewerbungen sind jederzeit möglich. Eine Übersicht unserer Landesgesellschaften finden Sie unter [www.lidl.com](http://www.lidl.com).

### Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten sind möglich. Informieren Sie sich über unsere Stellenangebote oder bewerben Sie sich initiativ. Mehr unter [www.karriere-bei-lidl.com](http://www.karriere-bei-lidl.com).

### Siehe Anzeige Seite 13



## Platinion GmbH – A company of The Boston Consulting Group

Im Mediapark 5c  
50670 Köln  
Internet: [www.platinion.de](http://www.platinion.de)

### Kontakt

Mike Stertz  
Fon: 0221 5895-8324  
Fax: 0221 589-2051  
E-Mail: [recruiting@platinion.de](mailto:recruiting@platinion.de)

### Produkte/Dienstleistungen

Als Tochtergesellschaft der Boston Consulting Group (BCG) bilden Konzeption und Umsetzung geschäftskritischer IT-Themen den Schwerpunkt unserer Beratungsleistungen. Das Themenspektrum erstreckt sich dabei von Grundsatzfragen der IT über die detaillierte Ausarbeitung einer IT-Architektur, das Implementierungsmanagement großer IT-Projekte bis hin zu IT-Strategien, die wir – gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft BCG – entwickeln.

### Anzahl der Standorte

2 Standorte (Köln, München)

### Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Bedarf an HochschulabsolventInnen

Laufend

### Gesuchte Fachrichtungen

Ein überdurchschnittlich abgeschlossenes Hochschulstudium in (Wirtschafts-)Informatik oder verwandtem Bereich; umfangreiche Praxiserfahrung z. B. aus der IT-Beratung, IT-Großprojekten oder der unternehmensnahen Softwareentwicklung; unternehmerisches Denken; Kommunikationsgeschick und intellektuelle Beweglichkeit; Reisebereitschaft; hervorragende Englischkenntnisse in Wort und Schrift; umfangreiche IT-Kenntnisse

### Einstiegsprogramme

Direkteinstieg als IT Architect oder IT Consultant

### Mögliche Einstiegstermine

Laufend

### Auswahlverfahren

Nach einer Einladung durch uns nehmen Sie an zwei bis drei Bewerbungsrunden teil, die jeweils aus zwei Einzelgesprächen bestehen. Weitere Informationen finden Sie unter der Rubrik „Bewerbungsablauf“ unserer Homepage.

### Auslandstätigkeit

Europäische und weltweite Einsätze

### Siehe Anzeige Umschlagseite 4



5th World Business Dialogue

arvato DAIMLER arvato DAIMLER  
ERTELSMAN ERTELSMAN

World Business Dialogue

# Raus aus der Routine!

Hast Du Dich immer schon gefragt, wie es hinter den Kulissen eines großen Events aussieht?

Bist Du es leid, im Studium nur hinter dicken Büchern zu versauern und willst lieber mit anpacken?

Willst du die Großen der Wirtschaft und Wissenschaft live erleben und mithelfen, für Dich und andere ein einmaliges Erlebnis zu schaffen?

Dann bewirb Dich jetzt für das Kongresshelferteam des World Business Dialogue 2014 und werde Teil des Teams vom Organisationsforum Wirtschaftskongress (OFW)!

Für Infos zum World Business Dialogue und Deiner Mitarbeit im Kongresshelferteam, sende eine E-Mail an: [hr@ofw.de](mailto:hr@ofw.de)



Foto: CommonLense.de

„Die Zeit“ nannte Gunter Dueck, geboren 1951 in Hildesheim, den „Hofnarr der digitalen Elite“. Der frühere Professor für Mathematik und Top-Manager bei IBM arbeitet seit 2011 hauptsächlich als Buchautor und Vortragsreisender. Mit satirischem Unterton gibt er an seine Leser und Zuhörer weiter, wie das Internet das Leben jedes Einzelnen und der Gesellschaft verändert. In seinem aktuellen Buch „Das Neue und seine Feinde“ zeigt der 62-Jährige auf, wie Ideen verhindert werden – belegt aber auch, dass sie früher oder später doch irgendwo umgesetzt werden.

## Prof. Dr. Gunter Dueck

### Autor, Redner, IT-Visionär

#### Sichtweise

- Angenommen, Sie dürften eine soziale Realität aus der Zeit vor dem Internet wiederbeleben, welche wäre das?**  
Die Rücknahme von jahrelangen Einsparungen „beim Betriebsklima“.
- Sie reden viel über die „artgerechte Haltung von Techies“. In welcher Arbeitsumgebung fühlen Sie sich wohl?**  
Ruhiges Einzelzimmer mit Bücherregalen und Zimmerpflanzen, außen „Kaffeebegegnungssstätten“. Und natürlich widersprechende Cracks als Kollegen zum Diskutieren.
- Prozesse sind für Sie der Tod von Innovation. Wie kann es gelingen, Prozesse zu beseitigen?**  
Ignorieren. Prozesse sind strukturierte Abläufe für etwas, was vorher genau bekannt ist. Was soll das bei Innovation?
- Als Business Angel unterstützen Sie Gründer. Was braucht es, um Sie von einer Geschäftsidee zu überzeugen?**  
Leidenschaft für das Gelingen und professionelles Arbeiten. Ich meine: Es kommt auf den Innovator an, nicht so sehr auf die „Idee“.
- Welche Ihrer exzellenten Ideen ist bislang noch nirgendwo umgesetzt worden?**  
Eine Wikipedia für Musiknoten mit „Abspielen per Klick drauf“. Daran arbeiten wir gerade. Es gibt natürlich Probleme mit Musikrechten, mal sehen.
- Und welche schlechte Idee im Gegensatz dazu leider schon?**  
Lean Brain Management (Titel eines Buches von mir, das zum „Managementbuch des Jahres 2006“ gewählt wurde): Das ist die Idee, jede Arbeit so stark zu vereinfachen, dass sie nach einer Stunde Anlernen von absolut jedem durchgeführt werden kann. Ich protestierte damals durch schärfste Satire gegen diese drohende „Verdummung“. Heute, 2013, wirkt das Buch mehr visionär.
- Welche IT-Innovation wird uns in zehn Jahren besonders stark beschäftigen?**  
Selbstfahrende Autos mit der Idee, dass es nur noch solche als Taxis gibt (keine privaten mehr, mit dem Phone ruft man immer ein Taxi), dann erhöht man die Auslastung von heute fünf bis sieben Prozent (Privatautos parken ja fast nur!) auf vielleicht 50 Prozent und senkt entsprechend die Kosten. Alle können dann auch ohne Auto weiter auf dem Land leben, es gäbe keine Parkhäuser mehr, keine zugeparkten Straßen.
- Und welche heute als IT-Innovation verkaufte Neuerung wird dann schon wieder total veraltet sein?**  
Facebook etc. werden sich immer neu entwickeln, da kommen und gehen die Moden.
- In welchen wachen Momenten Ihres Lebens spielen Computer, Daten und Netz keine Rolle?**  
Beim Aufräumen eigener Bücher, bei Gartenarbeit etc.
- Ihre Bücher zeichnen sich durch viel Humor aus. Warum ist die IT-Branche in vielen Fällen eigentlich so ernst?**  
Da ist schon Humor, mehr schwarzer vielleicht, aber den verstehen viele andere nicht als solchen. Er ist eigentlich auch nicht schwarz, sondern nüchtern „zu Ende denkend“, das ist auch nicht beliebt.
- Die IT-Branche ist sehr schnelllebig. Ihr Tipp für Einsteiger: Wie bleibt man immer am Ball?**  
Surfen. Oder: Ich bekomme dauernd Tipps über Twitter, in der Form: „@wilddueck, schau mal da.“ Oder radikal: Kaufen Sie IT-Aktien verschiedener Unternehmen (ich habe jetzt Pandora und NQ) und fragen Sie sich, warum sie steigen oder nicht. Man lernt sehr gut aus Verlusten. Aus Gewinnen nicht so arg.



Das aktuelle Buch von Gunter Dueck:

**Das Neue und seine Feinde.**

Campus 2013.

ISBN 978-3593397177. 24,99 Euro

Foto: Campus



Du bist **Di Ba Du**,  
weil du immer nach der  
besten Perspektive suchst.

## Komm zum Top-Arbeitgeber mit besten Einstiegsmöglichkeiten.



### Mit deiner Stärke zum gemeinsamen Erfolg.

Ob Kreativität, Einfühlungsvermögen, Präzision oder das Gespür für Menschen – was auch immer deine Stärke ist – bei uns ist sie in besten Händen. Denn wir wollen, dass jeder seine individuellen Stärken und Fähigkeiten auch im Job nutzen kann. Bei dem Arbeitgeber, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht. Bei der ING-DiBa.

Wir suchen 2014 sehr gute Hochschulabsolventen für unser ING International Talent Programme (ITTP) in den Bereichen Finance, Informatik und Commercial Banking. Neben einem individuellen Entwicklungsplan sowie Skill- und Managementtrainings bereitet Sie Ihr Traineeprogramm sowie ein Auslandseinsatz auf eine internationale Karriere bei der ING vor. Mehr Infos gibt es unter [www.ing.jobs/graduates.htm](http://www.ing.jobs/graduates.htm).

Bewerben Sie sich jetzt bei Europas größter Direktbank:  
[www.ing-diba.de/karriere](http://www.ing-diba.de/karriere)

### Ihr Profil:

- Hervorragender Master- oder Diplomabschluss
- Möglichst erste praktische Erfahrung im Finanzdienstleistungssektor
- Verantwortungsbewusstsein, unternehmerisches Denken
- Kundenorientierung und Teamplayerqualitäten

**ING**  **DiBa**  
Die Bank und Du



# Bereit für Verantwortung?

Jemand mit Weitblick muss ein IT-Testprogramm implementieren, das Machbarkeit und Risiken eines geplanten Technologiewechsels aufzeigt.

# Wie wär's mit Ihnen?

Bewerben Sie sich bei Platinion –  
A company of **THE BOSTON CONSULTING GROUP**



**PLATINION**

## THE IT ARCHITECTS

Platinion sucht praxiserfahrene IT-Spezialisten mit starkem Gestaltungswillen. Als BCG-Tochter erarbeiten wir nachhaltige IT-Lösungen für renommierte Kunden im In- und Ausland. Wenn Sie unternehmerisch denken, Erfolg in einem ambitionierten Team suchen und sich exzellente Entwicklungsmöglichkeiten wünschen, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Aktuelle Stellenbeschreibungen und Informationen finden Sie unter [www.platinion.de/karriere](http://www.platinion.de/karriere)