



Bei Trainee- und strukturierten Einstiegsprogrammen durchlaufen Hochschulabsolventen verschiedene Stationen in einem Unternehmen und werden im Idealfall auf Führungsaufgaben vorbereitet. Foto: Plainpicture

Flexibel sein

Jobs für Naturwissenschaftler

Die Jobchancen für Naturwissenschaftler sind sehr gut. Und der Bedarf an Fachleuten aus dem Mint-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) wird in den nächsten 15 Jahren noch kräftig wachsen, wie eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt. Wer Chemiker oder Biologe werden will, hat dennoch keinen leichten Weg vor sich: Das Studium ist hart, und viele brechen ab. Danach heißt es, bei der Jobsuche flexibel zu sein. Denn die Einsatzmöglichkeiten sind vielfältig.

Viele haben ein falsches Bild von Naturwissenschaftlern – sie sehen sie als „einsame, etwas verwirrte Forscher, die alleine in ihren Laboren wirken“, sagt Frank Staudner vom Stifterverband der deutschen Wissenschaft in Essen. Auch Forscher seien jedoch Teamplayer. Vor allem aber gebe es zahlreiche Beschäftigungsfelder für solche Leute. „Sie arbeiten im Marketing, in Unternehmensberatungen, als Journalisten, in Kanzleien oder im Controlling“, sagt Staudner, der selbst promovierter Physiker ist.

Bei Absolventen in seinem Fachgebiet ist das besonders auffällig: Nur ein Viertel von ihnen arbeitet tatsächlich als Physiker, erklärt Lutz Schröter, Vorstandsmitglied der Deutschen Physikalischen Gesellschaft in Bad Honnef. Er ist inzwischen im Finanzcontrolling bei Volkswagen gelandet. Bei der Stellensuche haben Naturwissenschaftler eher wenige Probleme: „Unter den Mint-Fachkräften herrscht praktisch Vollbeschäftigung, und der Mythos vom taxifahrenenden Physiker gilt schon lange nicht mehr“, erläutert Staudner. Fachidioten sind allerdings auch in diesem Bereich nicht gefragt – beim Berufseinstieg ist es daher wichtig, neben dem Abschluss zum Beispiel Praktika vorweisen zu können. Sie gehörten in etlichen Studiengängen aber ohnehin zum Standard, erläutert Kerstin Elbing vom Verband Biologie, Biowissenschaften und Biomedizin in Deutschland.

Zudem sollten sich die Studenten frühzeitig auf Job- und Fachmessen umsehen, rät Elbing. An größeren Universitäten gebe es ebenfalls Veranstaltungen für Absolventen auf Stellensuche. Wer eher im wissenschaftlichen Bereich arbeiten will, sollte sich Fachverbänden anschließen und dort Kontakte knüpfen. „Bis vor einigen Jahren wurden die Physikabsolventen noch von den Unis abgeworben“, erklärt Schröter. Das sei zwar inzwischen nicht mehr der Fall; leer gehen dennoch nur wenige Absolventen aus: Die Arbeitslosenquote liege bei zwei bis vier Prozent.

Auch sonst sprechen die Zahlen für ein naturwissenschaftliches Studium: Laut dem Hochschul-Informationssystem (HIS) finden je nach Abschlussjahr und Fach zwischen 70 und 90 Prozent der Mint-Absolventen nach spätestens einem Jahr eine reguläre Beschäftigung. Im Schnitt aller Hochschulabsolventen liegt der Anteil mit 50 Prozent deutlich niedriger. Derzeit verlassen jedes Jahr gut 20 000 weniger Mint-Studenten die Hochschulen in Deutschland als nötig. Das hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft errechnet. So sei bis 2020 mit jährlich etwa 90 000 Absolventen in diesen Fächern zu rechnen – bis zu 113 000 würden aber gebraucht. Britta Schmeis, dpa

Führungskräfte von morgen

Traineeprogramme üben einen besonderen Reiz aus – Bewerber sollten sich aber vorab gut informieren

Zur Not ging es auch mit Händen und Füßen, wenn mal gerade kein Übersetzer parat war. „Die chinesischen Kollegen waren sehr offen, das erleichterte die Zusammenarbeit“, sagt Bastian Hanfeld. Mehrere Wochen arbeitete der 29-Jährige in Datong, einer Millionenstadt, rund 300 Kilometer westlich von Peking gelegen. Hier betreibt Hanfelds Arbeitgeber Tognum gemeinsam mit einem chinesischen Partner ein Joint Venture. Die Arbeiter im Datonger Werk, das erst im vergangenen Jahr seinen Betrieb aufgenommen hat, fertigen Notstromaggregate. Teil der Produktion sind die Prüfstände, auf denen die fertigen Motoren und später die Gesamtsysteme getestet werden. Hanfeld dokumentiert dabei den langwierigen und komplizierten Aufbau des ersten Motors und des ersten Gesamtsystems auf den Prüfständen. Diese Dokumentation dient dann künftig als Blaupause für die Techniker vor Ort, damit der Testprozess standardisiert abläuft.

Hanfeld arbeitet seit Herbst 2009 als Trainee bei Tognum. Er hat an der TU Braunschweig Wirtschaftsingenieurwesen mit der Vertiefungsrichtung Maschinenbau studiert. Nach dem Studium suchte er einen Job bei „einem mittelgroßen bis großen Arbeitgeber, der interessante Produkte fertigt“. Interessant bedeutete für ihn „komplex und nicht auf Anhieb im Detail zu verstehen“. Außerdem hatte er nach einem Theoriesemester in Schweden Lust, nochmals ins Ausland zu gehen. „Da lag ein Traineeprogramm nahe, und weil ich die Marke MTU kannte, bewarb ich mich auch auf Tognums Traineeprogramm“, erzählt Hanfeld.

Derzeit ist der Wirtschaftsingenieur im Rahmen eines Montageprojekts noch in einem amerikanischen Werk seines Arbeitgebers tätig, bevor er demnächst seine künftige Stelle in der Montageplanung am Standort Friedrichshafen antreten wird. Als „Edelpraktikant“ – ein Vorwurf, der manchmal gegenüber Trainees erhoben wird – hat sich Hanfeld nie gefühlt. „Ich wurde von Beginn an ernstgenommen“, sagt er.

Tognums Traineeprogramm gibt es seit dem Jahr 2008. Es beginnt jeweils im Frühjahr, ist auf 18 Monate angelegt und soll Nachwuchsführungskräfte für Tognum hervorbringen – sowohl im technischen als auch im kaufmännischen Bereich. Jeder Trainee durchläuft drei Stationen: den späteren Zielbereich, ein zweites Tätigkeitsfeld und einen Auslandseinsatz. Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung sowie zu Management- und Führungsthemen runden das Programm ab. Auch die Mitarbeit in der Motorenmontage für einige Tage gehört für alle Trainees zum Pflichtprogramm, um die Produkte des Unternehmens aus eigener Erfahrung kennenzulernen. Tognum zählt zu den weltweit führenden Anbietern von Motoren, Antriebssystemen und dezentralen Energieanlagen.

Traineeprogramme bieten neben dem Direkteinstieg eine zweite Möglichkeit, bei einer Firma ins Berufsleben zu starten. Meist dauern solche Programme zwischen zwölf und 18 Monate, und die Trainees durchlaufen dabei verschiedene Stationen im Unternehmen – sowohl im Sinne von verschiedenen Abteilungen als auch im Sinne von verschiedenen Standorten. Flankierend bekommen sie Weiterbildungen in den Bereichen Präsentation, Kommunikation und Führen. Denn Trainees sollen – zumindest nach der reinen Lehre – die Führungskräfte von morgen werden. Dank wechselnder Einsätze und Projekte können sie sich gut im Unternehmen vernetzen.

„Die Zahl der klassischen Traineeprogramme ist in Deutschland über die Jahre relativ konstant“, sagt Jürgen Bühler,

Geschäftsführer der Stuttgarter Personalberatung Alma Mater. „Was aber zugenommen hat und sicherlich noch weiter zunehmen wird, sind strukturierte Einarbeitungsprogramme für Hochschulabsolventen, die teils ebenfalls Traineeprogramme heißen, obwohl sie einem Direkteinstieg sehr nahe kommen.“

Bei den Traineeprogrammen im engeren Sinn sind breit angelegte Angebote der häufigste Fall, bei denen noch unklar ist, in welchem Bereich die Trainees im Anschluss arbeiten werden. Fachtraineeprogramme dagegen, bei denen der Zielbereich schon vorab feststeht, kommen seltener vor. Sie richten sich auch häufiger an Absolventen von technischen oder naturwissenschaftlichen Studiengängen, während die allgemei-

nen Programme eine Domäne der Betriebswirtschaftler sind.

„Es gibt nicht das Traineeprogramm“, sagt Bühler. „Trainee“ ist kein geschützter Begriff – jedes Unternehmen kann daher auch ein Traineeprogramm nach eigenem Gutdünken konzipieren. Nur weil in einem Traineeprogramm bei einer mittelständischen Firma vieles individuell angepasst wird – von den Inhalten bis zur Dauer –, muss es aber nicht schlechter sein als ein stark standardisiertes Programm bei einem Dax-Unternehmen. Ob Trainees zu internationalen Einsätzen kommen, einen unbefristeten Vertrag bekommen oder ihren späteren Einsatzort schon vorab kennen, unterscheidet sich ebenfalls von Fall zu Fall. Interessenten sollten sich daher über die große Spannweite der Möglichkeiten im Klaren sein und sich schon vorab die richtigen Fragen überlegen, um sich ein realistisches Bild von einem Traineeprogramm machen zu können.

„Auf jeden Fall sollte man als Bewerber für ein Traineeprogramm schon recht genaue Vorstellungen haben, was man später beruflich machen möchte“, rät Jürgen Bühler. Ein zügiges Studium, eine relativ gute Abschlussnote und erste Praxiserfahrungen erhöhen die Chancen eines Bewerbers deutlich. Fremdsprachenkenntnisse und Auslandsaufenthalt sind teils ebenfalls Voraussetzungen. Doch die Unternehmen achten bei der Auswahl ihrer Trainees auch auf bestimmte Charaktereigenschaften wie Eigenständigkeit, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Ehrgeiz und Zuverlässigkeit. Schließlich ist die Zahl der Traineestellen knapp. Im Vergleich zum Direkteinstieg ins Berufsleben startet bei allen Unternehmen jährlich nur eine verschwindend geringe Zahl an Trainees: häufig nur fünf bis zehn, manchmal noch weniger. Michael Vogel

DIE GEHÄLTER

Das Gehalt von Trainees kann sich in einem sehr weiten Bereich bewegen. Laut einer Studie der Personalberatung Alma Mater aus dem vergangenen Jahr sind aber Bruttogehälter zwischen 31 700 und 42 000 Euro für Trainees durchaus realistisch. Alles jenseits der 38 000 Euro ist laut Alma Mater bereits überdurchschnittlich. Trotzdem liegt ein Viertel der Traineegehälter sogar zwischen 42 000 und 60 000 Euro. Den stärksten Einfluss auf die Höhe des Gehalts haben die Größe des Unternehmens und seine Branchenzugehörigkeit: Statistisch gesehen verdienen Trainees bei Banken, Automobil-, Chemie-, Elektronik-, Pharma- und Versorgungsunternehmen mit mehr als tausend Mitarbeitern am meisten. mv

Überblick behalten

Bewerbungsverwaltung mit einfachen Mitteln

Spezielle Programme sind völlig unnötig. Denn mit einer einfachen Excel-Datei oder einer Word-Tabelle lassen sich Bewerbungen praktisch verwalten. Vorausgesetzt, sie werden gepflegt. Doch Aktualität sollte bei einer Jobsuche selbstverständlich sein.

Wer eine Stelle sucht, bewirbt sich nicht nur bei einem Unternehmen. Persönliche Vorlieben für bestimmte Firmen oder Orte sowie Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt bestimmen die notwendige Anzahl der Bewerbungen, bis es zum Vertragsabschluss kommt. Ingenieure sind gefragt, daher müssen sie nicht so viele Briefe schreiben wie etwa Architekten oder Juristen.

Nach einer Studie des VDE bedarf es bei Ingenieuren der Elektrotechnik weniger als zehn Bewerbungen, dann hat diese Berufsgruppe zwei Angebote. In den anderen beiden Berufen dürften der Aufwand bis zum Stellenangebot deutlich höher sein. Ihre Bewerbungen verwalten sollten alle, das ist wichtig. Wie? Dafür gibt es beispielsweise kostenlose Bewerberprogramme für Musteranschreiben und -lebensläufe mit einem Teil Bewerbungsmanagement. Doch ein solcher Aufwand muss nicht sein.

„Man braucht keine Software für Dinge, die durch einfaches Nachdenken erledigt werden können“, sagt Thomas Rübel. Der Geschäftsführer vom Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader in Berlin rät zur „einfachen, aber praktischen und handhabbaren Lösung“. Was seiner Meinung nach kein Kunststück sei, wenn man die Frage für sich beantwortet: Wozu soll mir die Verwaltung meiner Bewerbungen dienen? „Die Antwort kann nur sein, den Überblick zu haben und zu wissen, wann welcher Schritt notwendig ist, so Rübel.“ Dazu eignet sich seiner Meinung nach eine Excel-Datei hervorragend. Wer sich mit diesem Programm nicht auskennt, der kann dieselbe Wirkung mit einer Word-Datei erzielen, in die eine Tabelle eingefügt wird.

Ob nun Excel oder Word: Zunächst sind zwei Spalten notwendig, in denen steht, an wen zu welchem Zeitpunkt eine Bewerbung geschickt wurde. Eine weitere Spalte ist erforderlich, um zu dokumentieren, ob eine Eingangsbestätigung kam oder ob der Eingang der Unterlagen selbst nachgefragt wurde. Weiter geht es mit der Spalte, wie das Ergebnis der Nachfassaktion war. In diesem Teil geht es darum, sich zu notieren, was offen ist, wann und wie man aktiv werden muss. Das kann ein bestimmtes Datum sein, zu dem man sich in der Firma telefonisch melden soll, etwa, weil bis dahin die Unterlagen gesichtet wurden. Oder, falls ein Vorstellungsgespräch stattgefunden hat, der vereinbarte Termin, an dem die Entscheidung fallen soll.

„Wer einen Arbeitsplatz sucht, sollte das hauptberuflich, also 40 Stunden in der Woche tun. Dazu gehört, morgens in seine Liste zu schauen, was heute zu tun ist“, sagt Rübel. Die Übersicht müsse täglich gepflegt werden, um ihre drei wichtigsten Kriterien zu erfüllen: Wie ist der aktuelle Stand der Dinge, wann ist der nächste Schritt fällig, und was ist das Ergebnis? Das Büro für Berufsstrategie berät Bewerber, daher weiß dessen Geschäftsführer: „Viele Kandidaten verfahren nach dem beschriebenen Schema – und sie fahren gut damit.“ Peter Ilg

Unter der Adresse www.berufsstrategie.de/bewerbungsverwaltung stellt das Büro für Berufsstrategie eine Muster-Excel-Datei zur Verwaltung von Bewerbungen zum Download zur Verfügung.

IMPRESSUM

Redaktion: STZW Sonderthemen
Dagmar Engel-Platz
Werner Swoboda
Verkaufsleitung: 07 11 / 72 05 - 16 20



Glänzende Perspektiven für Ihre Karriere

Unser Maßstab ist das Besondere. Unser Anspruch sind Spitzenleistungen für Sauberkeit und Werterhaltung. Über 7.500 Mitarbeiter in zahlreichen Gesellschaften weltweit setzen sich täglich engagiert dafür ein. Ausgezeichnete Innovationen, höchste Qualität und vertrauensvolle Kundenbeziehungen sichern unsere führende Marktposition.

Die Menschen bei Kärcher machen den Unterschied. Gehören auch Sie morgen dazu.

Wir suchen Menschen, die zu uns passen. Persönlichkeiten, die anpacken, Ideen verwirklichen wollen und kommunikationsstark, auch in Englisch, sind. Die zielsicher ihren Weg verfolgen und uns national als auch international weiterbringen. Menschen, die uns mit Kreativität, Eigeninitiative und Flexibilität überzeugen.

Ob Hochdruckreiniger, Dampfreiniger, Sauger, Kehr- und Scheuersaugmaschinen, Kfz-Waschanlagen oder Anlagen zur Wasseraufbereitung – so vielfältig wie unsere Produkte sind auch Ihre beruflichen Chancen bei uns.

In allen Phasen Ihres Berufslebens lohnt sich der Einstieg – als Praktikant, Absolvent, Spezialist oder Führungskraft. Von uns können Sie den wichtigen Freiraum erwarten. Wir fördern Talente und fordern Leistung, sind offen und fair im Umgang miteinander.

Das sind doch glänzende Aussichten – für den Profi ebenso wie für den Nachwuchs, der sich mit uns weiterentwickeln möchte.

www.kaercher.de/de/jobs_and_more – hier informieren wir Sie (m/w) ausführlich über uns und Ihre Einsatzmöglichkeiten. Bewerben Sie sich direkt online. Dann geht's mit Hochdruck in Richtung Karriere.

Alfred Kärcher GmbH & Co. KG
Personalabteilung
Alfred-Kärcher-Straße 28-40
71364 Winnenden
www.kaercher.de

