

electronica 2008

Tummelplatz für Wechselwillige

Alle zwei Jahre wird die electronica für manchen Ingenieur oder Techniker zu einem Wendepunkt im Berufsleben. Nirgendwo sonst trifft sich all das, was Rang und Namen hat in der Branche, auf engerem Raum. Messe, Branchenverband, Unternehmen und Personalexperten stehen Gewehr bei Fuß.

Während sich die Personalbeschaffer im Run auf die begehrten Studienabsolventen mehr und mehr auf Hochschulmessen und Universitätsinstitute konzentrieren, hoffen sie auf der Messe auf gezielte oder gesprächsweise eingekleidete Jobanfragen seitens der »alten Hasen«. Dafür ist man natürlich bestens vorbereitet: »Bei uns ist immer ein Ansprechpartner für Personalthemen am Stand«, sagt Carolin Michalski, Leiterin Personalmarketing bei Rohde & Schwarz. Bei den meisten anderen Ausstellern ebenso. Selbst wenn die Zeit für den Messebummel knapp bemessen ist, und man sich als loyaler Arbeitnehmer ja auch nicht gern bei der Kontaktabahnung mit der Konkurrenz erwischen lassen möchte: Ein paar Minuten genügen normalerweise, damit sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in spe gegenseitig auf Herz und Nieren abklopfen können. Rückt der augenscheinlich Wechselwillige nicht gleich von selbst mit der Sprache heraus, dann machen es ihm die Personaler mit der Standard-Eröffnungsfrage leicht: »Was machen Sie denn momentan genau?« Trifft

das aktuelle Tätigkeitsfeld auf einen Bedarf, dann geht es meist so weiter: »Und was stellen Sie sich als nächstes vor? Wie sieht Ihre langfristige Planung aus?« Sind auch diese Punkte hinreichend geklärt, dann kommt, so vorhanden, entweder gleich ein konkretes Angebot auf den Tisch oder der Vorschlag, sich nach der Messe zusammenzusetzen und in Ruhe über die Angelegenheit zu reden.

»Unsere Personalleute am Stand wissen genau, welche Berufsgruppen wir aktuell suchen«, versichert Michalski, »das bedeutet, dass jeder schon auf der Messe erfährt, ob es grundsätzlich bei uns Möglichkeiten gibt oder nicht.« Darüber hinaus können sich Interessenten vormerken lassen. Wenn sie einen Kontaktbogen ausfüllen und am Stand hinterlassen, werden sie regelmäßig über neue Jobangebote informiert.

Trotz der aktuellen Zurückhaltung der Halbleiterbranche in Sachen Recruiting: Für Top-Kandidaten und andere »seltene Perlen« stehen die Tore eigentlich immer offen. Zudem können die Zeiten sich ja auch wieder schnell ändern, wer weiß das besser als die

Halbleiterindustrie selbst? Zumindest Texas Instruments will sich auf der electronica als attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Susanne Jessacher, Director Human Resources, rührt schon jetzt kräftig die Werbetrommel: »Wir informieren nicht nur über unser spannendes Tätigkeitsfeld, sondern auch über unsere vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten wie Praktikum, Diplomarbeit, 'European Graduate Program' und 'Analog Academy'. Unser 'TI Café' bietet den idealen Rahmen, um mit den Kollegen in ungezwungener Atmosphäre über ihre Aufgaben und Erfahrungen im Unternehmen zu plaudern.« Unternehmensübergreifend hat die electronica interessante Stellenangebote zu bieten. Im Partnerportal www.semica-electronica.de bieten Aussteller aus der Elektronikbranche offene Positionen an.

Vor Ort dann, in der Eingangshalle Ost (EO, Stand 100) können Besucher eine kostenlose Karrie-

reberation von Schuh-Eder Consulting bekommen. Termine hierfür können direkt am Messestand vereinbart werden. Speziell für den amerikanischen Markt ist ein Personalberater aus den USA vor Ort. Die Berater nehmen sich die Zeit, um die Wechselgründe und Zukunftsvorstellungen zu erkennen und auf den Punkt zu bringen. Im Gespräch mit den Kandidaten, das aus Zeitgründen eventuell nach der Messe fortgesetzt werden muss, wird ein persönliches, berufliches Entwicklungsprogramm erarbeitet. Zuweilen geht es auch »nur« um Formsachen: Wie gestalte ich meine Bewerbungsunterlagen? Wie formuliere ich ein Anschreiben? Wie soll der Lebenslauf aufgebaut sein? Wie verhalte ich mich optimal in Vorstellungsgesprächen? Und wie realistisch ist meine Gehaltsvorstellung? Auch bei solchen Fragen geben die Personalberater Antworten und Erklärungen.



Fakten zur Elektronikbranche

Derzeit sind rund 162.000 Elektronikingenieure in Deutschland beschäftigt. Davon arbeitet etwa die Hälfte in Bayern und Baden-Württemberg. 2007 verließen 9600 Absolventen der Elektrotechnik die Universitä-

ten und Fachhochschulen. Laut Hochrechnungen des VDE gibt es in den kommenden Jahren bei anhaltender Wirtschaftsentwicklung einen Neubedarf von rund 15.700 Elektronikingenieuren. (dc)

Wer für sich selbst noch keine Klarheit gewonnen hat und un-schlüssig ist, wie es weitergehen sollte, sollte das Diskussionsforum »Wann ist es Zeit zu gehen?« nicht versäumen. Es findet am 12. November von 15 bis 16 Uhr auf dem electronica Forum in Halle 2 statt. An der Gesprächsrunde nehmen Personaler von Analog Devices, EnOcean, Rohde & Schwarz, Sharp Electronics sowie Personalberater Michael Köhler von Schuh-Eder Consulting teil.

An Hochschulabsolventen und junge Berufstätige richtet sich der »Junior Day« am Freitag, dem 14. November 2008, auf dem Mes-sesstand EO, 100. Unter anderem skizzieren dort ab 11 Uhr Firmenvertreter und Personalberater alte und neue Berufsbilder, stellen Traineeprogramme vor und zeigen die verschiedenen Einstiegs-möglichkeiten in den Beruf auf. Die Messe München stellt an diesem Tag kostenlose Eintrittskarten für Studierende zur Verfügung. Sie müssen sich allerdings zuvor unter der Telefonnummer 08106-304817 registrieren lassen.

Wenn Not am Fachmann und an der Fachfrau ist, können Branchenverbände ganz schön kreativ werden. Auf der diesjährigen electronica nimmt der ZVEI eine besondere Zielgruppe ins Visier: Jugendliche Schüler von Gymnasien und Fachoberschulen.

Im electronica Forum werden die in Bussen angereisten Schülergruppen von Vertretern des ZVEI und der Wirtschaft empfangen. Präsentationen und Gespräche mit Unternehmensvertretern (unter anderem von Freescale, Infineon, Laird, Murata Power Solutions, Rohde & Schwarz, TI und Panasonic) informieren über die Berufsmöglichkeiten und Berufsbilder in der Elektroindustrie. Anschließend besuchen die Gruppen verschiedene Stände von Ausstellern, die sich an der Initiative beteiligen. Dort stehen Jungingenieure und -innen für persönliche Gespräche zur Verfügung. Den Abschluss bildet eine Verlosung auf dem electronica Forum. Und wer Sohn oder Tochter damit allein noch nicht motivieren kann: Im Forum der electronica werden auch Snacks gereicht. (dc) ■

Top-Arbeitgeber

Beliebt ist, was Rang und Namen hat

Keine Überraschung, keine dramatische Umwälzung: Die beliebtesten Arbeitgeber sind nach wie vor die Großen, die Internationalen und die Geschäftstüchtigen der Branche. Die meisten Hochschulabsolventen und Professionals würden liebend gern bei den Big Shots arbeiten und übersehen dabei allzu leicht die »Hidden Champions«, die nicht nur in punkto Innovation und Jobsicherheit einiges zu bieten haben.

Anders leben wollen sie, anders arbeiten und anders aussehen als die Generation zuvor ohnehin. Doch wenn es um ihre Wunsch-Arbeitgeber geht, erweisen sich Anfang Zwanzigjährige als erstaunlich konservativ. Zwar bewundern Jungingenieure kleine, innovative, aggressiv den Markt »machende« Unternehmen – aber mit ihren ersten Schritten ins Berufsleben treten sie lieber auf vermeintlich sicheres Terrain. Es zieht sie dorthin, wo ihre Väter vermutlich auch gern angefangen hätten. Wie eh' und je wollen junge Autobauer gern »beim Daimler schaffen«, Maschinenbauer zieht es zu Gildemeister & Co. und die meisten Elektroingenieure wollen direkt nach ihrem Abschluss am liebsten zu Rohde & Schwarz, zu TI, Infineon, zu Phoenix Contact und zu Analog Devices. Hinter dieser Handvoll ähnlicher Kaliber diffundieren die bevorzugten Anfangsstationen in voller Breite aus.

Das jedenfalls lässt sich aus den gebündelten Aussagen von Headhuntern, Karriereberatern und Arbeitgeberrankings schließen: Ein paar Erkundungsjahre bei den großen und national wie international erfolgreichen Unternehmen verschaffen Ingenieuren und Technikern eine gute Ausgangsposition im späteren Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt.

Im Kern sehen die Arbeitgeber-Charts also kaum anders aus als zu der Zeit, da Helmut Kohl noch Kanzler, die New Economy a sexy thing und weltweite Finanzkrisen ein Spezialgebiet für dröge Wirtschaftshistoriker waren: Die beliebtesten Arbeitgeber bei Hochschulabgängern und Professionals sind die Klassiker der jeweiligen Branche.

Nichts anderes belegt das »Absolventenbarometer«, das vom Berliner Trendence-Institut in diesem Jahr zum zehnten Mal vorgelegt worden ist. Studierende und Absolventen wählen dazu aus einer Liste mit vorgegebenen Namen diejenigen aus, die sie für besonders attraktiv halten. Ganz vorne in der Top 100 der Sparte »Engineering« rangieren die Autobauer Audi, Porsche und BMW, gefolgt von den Energie-, Chemie- und Maschinenbaukonzernen. Als erstes reinrassiges E-Unternehmen führt Rohde & Schwarz auf Platz 38, gefolgt von Infineon (44), Sennheiser (48), Intel (54) und Texas Instruments (81).

Beim internationalen Wettbewerb »Great Place to Work« hingegen entscheiden nicht die Arbeitnehmer der Zukunft über den Platz im Ranking, sondern andere Unternehmen. Benchmarks sind Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness des Managements gegenüber den Mitarbeitern, Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit und dem

Unternehmen sowie der Teamgeist. Aktueller Jahressieger in der Kategorie der Großunternehmen ist zum dritten mal in Folge die SAP AG, bei den mittelgroßen hat Cisco die Nase vorn, und bei den kleinen Firmen bis 500 Mitarbeiter heißt der Gewinner wie im Vorjahr ConSol Software. Im Weiteren sind mit Rohde & Schwarz, Phoenix Contact und Texas Instruments die üblichen Verdächtigen dabei – allerdings ohne Rangziffer, denn außer den ersten drei werden alle anderen nur in alphabetischer Ordnung genannt.

Mit einer dritten Methode kürt die Studie »Topjob« jedes Jahr die 100 besten Arbeitgeber im Mittelstand. Wissenschaftler der Universität St. Gallen untersuchen dazu die sechs Kategorien Kultur und Kommunikation, Führung und Vision, Motivation und Dynamik, Entwicklung und Perspektive sowie Familien- und Sozialorientierung. Neben anderen werden dazu Mitarbeiter und Berater gehört.

»Arbeitgeber des Jahres 2008« ist in dieser Konkurrenz Phoenix Contact. Pluspunkte gab es für Fitnessräume, Geldautomaten auf dem Betriebsgelände, Mitspracherechte der Beschäftigten bei der Formulierung der Unternehmensziele und betriebliche Unterstützung bei der Vereinbarung von Privat- und Familienleben. ▶

Stellenanzeige

Vor drei Jahren trug die Zollner Elektronik AG in Zandt denselben Titel nach Haus. Mit nicht gelindem Stolz, wie Josef Pielmeier, Leiter Personalcontrolling des Unternehmens, zu Protokoll gibt: »Wir vergleichen uns regional und überregional in der Personalarbeit mit Spitzenunternehmen.« Das Personalmarketing habe dagegen eine untergeordnete Rolle gespielt, an der Ausscheidung teilzunehmen. »Nach außen hin waren wir bei der Kommunikation des Preises bescheiden.« Dennoch stieg die Zahl der Bewerbungen bei Zollner nach der Auszeichnung an, immerhin um ein Vier-

tel mehr als in Normaljahren. Zu den weiteren Anbietern von »Topjobs« in der Elektronik und Elektrotechnik gehören Wago in Minden, die Pilz GmbH in Herne, Phyttron-Elektronik in Gröbenzell, TTS in Wendlingen, ddm hopt + Schuler in Rottweil, Lüdtke in Herxheim, Berger Lahr in Lahr, Yamaichi Electronics und Huber + Suhner in München sowie EnOcean in Oberhaching. All das sind florierende mittelständische Unternehmen, die kein bundesweit suchender Student der E-Technik ohne weiteres auf dem Radar hätte. Und doch zeigt der Blick auf die Homepage, dass Be-

werbungen von Examenkandidaten und erfahrenen Fachleuten sehr gern entgegengenommen werden. Mangels massenhaft eintrudelnder Blindbewerbungen wie bei den allzeit beliebten dürften sie auch schneller die Bearbeitungsroutine passieren.

»Rankings sind eine gute Orientierung, dürfen aber nicht die einzige sein«, meint Udo Bohdal, Partner im Bereich Personalberatung bei der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Deloitte in Frankfurt. Er weist dem Image eines Unternehmens einen großen Einfluss auf dessen Position in der Arbeitgeberbewertung zu.

Das Image wiederum hat viel mit sichtbarer Präsenz zu tun. Insbesondere die Konzerne verpassen kaum eine Gelegenheit, um sich auf Jobbörsen, Hochschulmessen und an den Universitäten selbst in Szene zu setzen und für ihre Nachwuchsprogramme zu trommeln. Das darüber vermittelte Bild aber, so der Deloitte-Manager, lasse sich nicht automatisch auf Arbeitsinhalte und Karriere-möglichkeiten übertragen. Er rät deshalb zur eigenen Recherche und zur Nutzung vieler Informationsquellen.

Gut beraten ist deshalb, wer seinem Lemminginstinkt Einhalt ►

gebietet und den Blick bei der Arbeitgeberwahl um 360 Grad kreisen lässt. Karrierechancen eröffnen nämlich nicht nur die, bei denen alle anderen Banknachbarn auch anheuern wollen, sondern auch die geheimen Champions in und am Rande der Elektronikbranche.

Zahlreiche Firmen, an deren Ständen man auf den großen Fachmessen sonst ahnungslos vorbeilaufen würde, sind derzeit noch gut im Geschäft und suchen dringend Verstärkung. Für Hochschulabsolventen und junge Praktiker schnüren die Personalver-

dividuelle Einstiegspakete mit zum Teil überraschend zügiger Übernahme von Verantwortung. Hier die heißen Tipps der Personalberater: Neben dem Siemens-Spin-off EnOcean, Spezialgebiet Hochfrequenztechnik, Sensorik und Gebäudeautomation, gehören dazu Elmos Semiconductor, die Kathrein-Werke in Rosenheim, die Lapp Group in Stuttgart, Würth Elektronik, Heraeus, der Chipkartenhersteller Mühlbauer, Delo als Produzent von High-tech-Klebstoffen sowie Austriamicrosystems in Graz. Dazu die häufig genannte Begründung: Ange-

sichts der unsicheren Wirtschaftsaussichten und des nachlassenden Glanzes der Halbleiterbranche könnte sich heute der Blick nach links und rechts, zu den Zulieferern von Komponenten und zur anwendungsorientierten Industrie ganz besonders lohnen.

Um die Liste der in Frage kommenden Arbeitgeber mit subjektiven, möglicherweise aber doch ganz aufschlussreichen Urteilen aus erster Hand, nämlich von den Mitarbeitern, abzugleichen, könnte man noch rasch bei Kununu.com und jobvoring.de vorbeischaun. Auf diesen Plattfor-

men bewerten Mitarbeiter anonym ihren Arbeitgeber, manchmal sogar mit ausführlicher Kommentierung. Ein Nutzer von Kununu urteilt zum Beispiel über die Infineon Technologies AG: »Synergie ist schwierig, da wenig Gelegenheit zum spontanen Wissens- und Erfahrungsaustausch. Ansonsten ein starkes Team.«

Zu EnOcean äußern sich sogar weit mehr als ein Dutzend Mitarbeiter. Alles super, doch in einer einzigen Kategorie fällt der Siemens-Ableger ab. Ausgerechnet bei Karriere und Weiterbildung. (dc) ■