

TOP- ARBEITGEBER



Ausgabe August 2023

Eine Sonderbeilage der **Esslinger Zeitung**

WAS BRINGT DIE ZUKUNFT?

Für den Kreis Esslingen sehen die wirtschaftlichen Prognosen vergleichsweise rosig aus. S. 6

WAS BEWERBER WOLLEN

Personalberaterin Lisa Reichert verrät, wie sie die richtigen Leute für Unternehmen findet. S. 10

WAS FÜR EIN TOLLER BERUF

Die Pflege bietet so viele Facetten wie kaum ein anderer Job – und doch muss sich vieles ändern. S. 12

► INHALT – DIE FIRMEN IM ÜBERBLICK

BOS	2	Macht KI meinen Job?	9	Kündigen ohne Job?	16
Tschüss Arbeitszeugnis	3	Für viele wird sich viel ändern		Was man bedenken sollte	
Heute sind Referenzen gefragt		STADTWERKE ESSLINGEN	10	ELEKTOR	17
CONNECT COM	4	Was Bewerber wollen	9	FÜLL LAB AUTOMATION GMBH	18
Her mit den guten Leuten	4	Personalberaterin gibt Tipps		Netzwerkerin werden	18
Wie Chefs Fachkräfte gewinnen		SPORT FLÖSS	11	Erst mal Zurückhaltung ablegen	
VOLKSBANK MITTLERER NECKAR	5	CHRISTOPHSBAD	12	ETIKETTEN FÖRSTER	19
SOZIALSTATION ESSLINGEN	6	Plädoyer für die Pflege	12	STADT OSTFILDERN	20
Gute Zukunftsaussichten	6	Ideen für Veränderungen		Arbeiten trotz Rente	20
Der Kreis Esslingen steht gut da		KLINIKUM ESSLINGEN	13	Dafür gibt's viele Möglichkeiten	
DEUTSCHE BAHN	7	FEZER	14	BALLUFF	21
KLINGELE PAPIERWERKE	8	VOLKSBANK PLOCHINGEN	15	Der passende Studijob	22
CERAMTEC	8	Fakten statt Floskeln	15	Da ist mehr als Geld drin	
KREISSPARKASSE ESSLINGEN-NÜRTINGEN	9	Was in die Stellenanzeige gehört		COMEMSO	23
		LEUZE	16	PILZ	24

► Impressum

Verlag:
Bechtle, Graphische Betriebe
und Verlagsgesellschaft (Bechtle
Verlag und Eßlinger Zeitung)
GmbH & Co. KG,
gesetzlich vertreten durch den
Geschäftsführer Herbert Dachs,
Zeppelinstraße 116,
73730 Esslingen.

**Verantwortlicher für die
Redaktion:**
Reimund Abel,
Südwest Media Network GmbH,
Plieninger Str. 150,
70567 Stuttgart,
Tel. 0711/7205-1800.

**Verantwortlicher für den
Anzeigenteil:**
Malte Busato,
SWMN GmbH, Plieninger Str.
150, 70567 Stuttgart,
Tel. 0711/7205-1600.

Druck:
MHS Print GmbH,
Plieninger Straße 150,
70567 Stuttgart, gesetzlich
vertreten durch den Geschäfts-
führer Johannes Degen

Titelbild:
olly - stock.adobe.com



BE PART OF THE BOS FAMILY BE PART OF THE AUTOMOTIVE FUTURE

BOS ist eine internationale Unternehmensgruppe in Familienbesitz und gehört zu den Hidden Champions in der Automobilindustrie. Wir entwickeln und produzieren innovative Mechatronik-, Kinematik- und Kunststoffsysteme und sind Technologieführer für Abdeckrollos und Sonnenschutzsysteme.

Mit unseren über 8.000 Mitarbeitern gestalten wir die globale automobilen Zukunft ebenso aktiv wie dynamisch mit und setzen Maßstäbe in Komfort, Sicherheit, Leichtbau und Energieeffizienz. In den Jahren 2023 und 2024 bieten wir die folgenden Ausbildungsstellen an:

DUALES STUDIUM

Mechatronik Trinational (B. Eng.)
Maschinenbau - Kunststofftechnologie (B. Eng.)
Wirtschaftsingenieurwesen - Facility Management (B. Eng.)
Wirtschaftsinformatik (B. Sc.)

DUALE AUSBILDUNG

Industriekauffrau /-mann
Industriemechaniker (m/w/d)
Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (m/w/d)

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

www.bos.de/karriere





Wie neutral können Bewertungen im Arbeitszeugnis sein? Viele Personaler geben darauf nichts mehr.

Foto: dpa/Andrea Warnecke

„Aus der Zeit gefallen“

Platz für Bauchgefühl: Wie wichtig sind Arbeitszeugnisse noch?

Von Hendrik Polland

Arbeitszeugnisse gehören nach wie vor zu den wichtigsten Bestandteilen einer Bewerbung. Sie sind aber nirgends so relevant wie in Deutschland. Ist das noch sinnvoll?

Tausende Bewerbungsmappen hat Niels Schwanke schon gesehen. Den Zweck von Arbeitszeugnissen darin stellt der Geschäftsführer der Gebrüder Schwanke Personalberatung aber häufig infrage. Auch wenn die meisten seiner Kunden Wert darauf legen.

Auf der Suche nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen für seine Auftraggeber fällt Schwanke nämlich regelmäßig auf, wie wenig er auf die Bewertung im Zeugnis vertrauen kann.

„Es gibt da jede Menge Unwägbarkeiten, die man mitdenken muss.“

Der Personalberater stellt etwa fest, dass manche Firmen generell nur gute Noten vergeben.

Manche hingegen „völlig unbegründet nur schlechte“. Oder der Arbeitgeber kennt die Geheimcodes der Zeugnissprache nicht und stellt deshalb unbeabsichtigt eine schlechte Beurteilung aus.

Wenn er sie überhaupt schreibt. Zur Realität gehört, dass die Beurteilten ihr Zeugnis mitunter selbst formulieren. Das alles spricht aus Sicht

von Niels Schwanke gegen die „Neutralität des Arbeitszeugnisses als wertbares Indiz“.

Der Wirtschaftspsychologe Uwe Kanning von der Hochschule Osnabrück macht auf eine weitere Schwäche aufmerksam. Er glaubt zwar, dass es Arbeitszeugnisse als Beleg dafür braucht, „dass jemand überhaupt schon einmal irgendwo gearbeitet hat“. Ein Problem sieht er aber darin, dass Personaler zu viel hineininterpretieren. „Die Leistungsbeurteilungssysteme sind oft so abstrakt, dass sie viel Platz für das Bauchgefühl lassen.“

Geht es um Leistungsbewertungen, sind im internationalen Vergleich eher Empfehlungsschreiben als Arbeitszeugnisse gefragt. Noch populärer ist die Methode der freiwilligen Referenzen. Das heißt, der potenzielle Arbeitgeber darf ausgewählten Personen Fragen zum Bewerber oder zur Bewerberin stellen.

Eine Vorgehensweise, die Magdalena Oehl vorzieht. Sie ist Vorstandsmitglied des Start-up-Verbandes und Gründerin des HR-Start-Ups TalentRocket. Arbeitszeugnisse sind für sie „aus der Zeit gefallen“. Mit Blick auf den Fachkräftemangel umso mehr. Viel lieber greife sie bei Einstellungsprozessen zum Telefonhörer und spreche mit den Referenzgebenden. „Ein Gespräch mit Vertrauenspersonen erlaubt durch die Zwischentöne ein besseres Urteil darüber, ob es inhaltlich und zwischenmenschlich passt“, sagt sie.

Es gibt aber auch eine rechtliche Ebene. Einerseits ist der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis gesetzlich festgelegt. Daneben kann das Arbeitszeugnis sinnvoll sein, wenn es um Chancengleichheit geht, sagt Andreas Schmalz vom DBB Beamtenbund und Tarifunion.

Die Wahl eines Kandidaten sollte immer so transparent und nachvollziehbar wie möglich gestaltet sein. Mit lückenlosen Zeugnissen könne der Arbeitgeber einfacher nachweisen, warum er sich für die eingestellte Person und gegen eine andere entschieden habe, so Schmalz.

Wo Arbeitgeber also weiter Arbeitszeugnisse verlangen, sind Bewerberinnen und Bewerber gut beraten, diese einzureichen. Wenn einige Zeugnisse fehlen, würden es viele seiner Kunden aber dabei belassen, sagt Personalberater Schwanke. Er empfiehlt dennoch, vor allem die aktuellsten vorzulegen, selbst die weniger guten.

„Ich finde, es ist kein Weltuntergang, wenn jemand fünf Arbeitszeugnisse einreicht und davon ist eines schlecht. Dann gibt es meistens Gründe innerhalb des Unternehmens, wie es dazu gekommen ist“, sagt er. Das könne man offen besprechen.

Ein Gespräch mit Vertrauenspersonen erlaubt durch die Zwischentöne ein besseres Urteil, ob es inhaltlich und menschlich passt.

Manche Firmen vergeben generell nur gute, andere nur schlechte Noten – völlig unbegründet.

Her mit den guten Leuten!

Ob im Handwerk, in der Verwaltung oder im Finanzwesen – Fachkräfte sind dringend gesucht

Konnten die Banken sich ihre Azubis vor zehn Jahren noch rauspicken, so müssen auch sie sich jetzt richtig ins Zeug legen, um gute Leute zu finden. Auch in anderen Branchen kann man sich längst nicht mehr zurücklehnen, bis die Bewerbungen eintrudeln. Im Handwerk, in der Verwaltung und Pflege machen sich die führenden Köpfe Gedanken, wie sie für Fachkräfte und junge Menschen attraktive Arbeitsplätze schaffen können.

► **Karl Boßler, Kreishandwerksmeister:** Wenn ich die Kollegen höre, gibt es tatsächlich einen Fachkräftemangel im Handwerk, aber auch ganz allgemein einen Arbeitskräftemangel. Das ist von Branche zu Branche unterschiedlich ausgeprägt – im Bereich Heizung und Sanitär gibt es



zum Beispiel wegen der Energiewende nochmals höheren Bedarf. Man kann klar sagen: Wir im Handwerk sind ausbil-

dungsbereit. Und wenn jemand noch will, hat er oder sie auch jetzt noch gute Chancen, für den Herbst eine Ausbildungsstelle zu finden. Inzwischen können sich die jungen Leute den Betrieb aussuchen. Das war vor



Mädchen für technische und handwerkliche Berufe zu begeistern, ist eine gesellschaftliche Aufgabe. Da gibt's noch viel zu tun.

Karl Boßler



acht oder zehn Jahren noch ganz anders. Für die Azubis ist das eine Riesenchance.

Es gibt nicht den einen großen Hebel, um den Fachkräftemangel zu beheben. Im Handwerk bemühen sich viele Betriebe, Anreize zu bieten. Zum Beispiel durch familienfreundliche Arbeitszeiten, einen Mobilitätszuschuss oder eine freiwillige Krankenversicherung, bei der der Arbeitgeber zum Beispiel die Kosten für die Zahnreinigung übernimmt. Den

ganz großen Vorteil im Handwerk sehe ich in der Nähe zum Arbeitsplatz. Dass ich zum Beispiel nicht jeden Tag vom Lenninger Tal nach Stuttgart pendeln muss, weil es einfach einen entsprechenden Betrieb vor Ort gibt. Das bedeutet sehr viel Lebensqualität. Insgesamt haben wir im Handwerk unter zehn Prozent Frauen, da steckt natürlich Potenzial drin. Und die Mädchen, die sich trauen, sind top zufrieden. Aber Mädchen überhaupt für technische und handwerkliche Berufe zu begeistern, ist vor allem eine gesellschaftliche Aufgabe. Da gibt es noch viel zu tun.

► **Karin Reiber, Professorin für Erziehungswissenschaft/Berufspädagogik, Hochschule Esslingen:** Aus- und Weiterbildung sind zentral für die Fachkräftegewinnung und -sicherung. Dass die Gewinnung von Auszubildenden bereits bei den verpflichtenden berufsorientierenden Praktika (BORS, BOGY) beginnt, wird jedoch oft zu wenig berücksichtigt. Den Schülerinnen und Schülern sollte deshalb als potenziellen neuen Kolleginnen und Kollegen begegnet werden. Die gesamte Pflegebranche ist heute stark geprägt von Ökonomi-

sierung, was zu einer Verdichtung aller Tätigkeiten geführt und die Abläufe enorm beschleunigt hat. Pflegefachpersonen klagen in allen Arbeitsfeldern darüber, dass sie zu wenig Zeit fürs Wesentliche – eine qualitätsvolle umfassende Pflege und menschliche Zuwendung – haben. Wie in allen anderen Lebensbereichen hat auch die Bürokratie zugenommen. Aber es gibt auch Positives zu berichten: Der



Beruf bietet so viele Entwicklungsmöglichkeiten wie kaum ein zweiter! Und seit Inkrafttreten des neuen Berufegesetzes gibt es sogenannte Vor-

behaltspflichten: Die eigentliche Pflege fällt jetzt in die ausschließliche Zuständigkeit von Pflegefachpersonen, was ein höheres Maß an Autonomie bedeutet.

Was wir Pflegefachkräften bieten müssen, sind insbesondere Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten, gerade auch die un-

Wir suchen eine/n

Service Techniker (m/w/d)

für den Raum Süddeutschland

Ihre Aufgaben

- Installations- und Montagearbeiten sowie Reparaturarbeiten an Kommunikationsstationen einschließlich Vorortabnahmen
- Installations-, Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten im Stark- und Schwachstrombereich
- Durchführung von Anlagen- und Geräteprüfungen nach DGUV Vorschrift 3
- Planung und Durchführung von Serviceeinsätzen
- Technische Beratung des Kunden



Interesse?

Dann senden Sie uns Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen inkl. Ihrer Gehaltsvorstellungen und Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittsdatums an personal@connectcom.de.

Ihre Profil

- Abgeschlossene Berufsausbildung gerne mit Meisterabschluss als Elektroinstallateur, Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (m/w/d)
- Mehrere Jahre Berufserfahrung als Servicetechniker (m/w/d) wünschenswert
- Technisch versierte, motivierte und selbständige Persönlichkeit
- Teamorientiertes Verhalten und Kontaktstärke
- Hohe Eigeninitiative und Reisebereitschaft
- Führerschein Klasse B
- Kenntnisse im TGA Bereich (Tech. Gebäudeausrüstung)

Unser Angebot

- Eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einem jungen, dynamischen und motivierten Team
- Attraktive und zeitgemäße Anstellungsbedingungen
- Entwicklungspotenzial in einem expandierenden Unternehmen
- Möglichkeit zum Dienstreiseleasing
- Möglichkeit zur betrieblichen Altersvorsorge mit attraktivem Arbeitgeberzuschuss

Connect Com als Arbeitgeber

Connect Com ist ein führender Hersteller und Anbieter von Glasfaserinfrastruktur. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind die Grundlage für den technologischen Fortschritt und die Digitalisierung. Mit insgesamt 200 Mitarbeitenden an drei Standorten in der Schweiz und Deutschland arbeiten wir tagtäglich an unserer Vision, die Zukunft zu verbinden.

CONNECTING THE DOTS



mittelbaren Rahmen- und Arbeitsbedingungen betreffend. Hier ist also ein partizipativer Führungsstil gefragt. Ein weiterer wichtiger Motivationsfaktor sind Weiterbildungsmöglichkeiten und die Tatsache, dass eine berufliche Entwicklung und Laufbahn unterstützt werden.

Auch die Arbeitszeiten spielen natürlich eine herausragende Rolle. Jedoch wird es in vielen Arbeitsfeldern bis auf weiteres dabei bleiben, dass Pflege die Berufsgruppe ist, die 24/7 verfügbar ist. Hier geht es darum, Kompromisse auszuloten zwischen den betrieblichen Erfordernissen und den Anforderungen und Wünschen der Pflegemitarbeitenden. Auch hier kann Mitbestimmung ein Schlüssel sein. Hier wird derzeit viel erprobt und hat sich teilweise schon bewährt, wie zum Beispiel eine App zur partizipativen Dienstplanung oder das Modell der Lebensarbeitszeit, bei dem Zeiten mit besonderen familiären Verpflichtungen besser berücksichtigt werden können.

► **Christof Bolay, Oberbürgermeister der Stadt Ostfildern:** Auch die Stadt Ostfildern steht mitten im Wettbewerb um die besten Fachkräfte. Flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Fortbildungsprogramme und Zuschüsse – beispielsweise zum Jobticket oder in Form des Radmobilitätsprogramms, bei dem wir Anreize schaffen, mit dem Rad zur Arbeit zu kommen – sind

nur einige Maßnahmen, die wir anbieten. Wir punkten mit krisenfesten, sicheren Arbeitsplätzen. Die neue Generation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern legt Wert auf sichere Arbeitsplätze, Flexibilität und eine sinnstiftende Tätigkeit. Nirgend-



wo ist es so spannend wie auf dem Rathaus, denn hier können sie genau das: Die Stadt und die Stadtgesellschaft mitgestalten.

► **Martin Winkler, Vorstandsmitglied Volksbank Mittlerer Neckar** und verantwortlich für das Personalwesen: Als mittelständisches, regionales Unternehmen müssen wir heute aktiv auf potenzielle Bewerber zugehen und sie von uns als Arbeitgeber überzeugen. Das war vor 20 Jahren noch anders: Damals galt ein Job in der Finanzbranche als hochattraktiv. Wir konnten uns die Top-Leute einfach aussuchen.

Hinzu kommt, dass der Generationswechsel auf dem Bewerbermarkt die Erwartungshaltung der jüngeren Menschen grundlegend verändert hat. Ältere Bewerber legen Wert auf Sicherheit, während die Jüngeren vor

allem Flexibilität erwarten – Stichwort Home Office – und sich wertgeschätzt fühlen wollen. Glücklicherweise können wir all das dank unserer Größe auch bieten.

Um Fachkräfte zu gewinnen, nutzen wir viele verschiedene Möglichkeiten. Ein sehr starkes Instrument ist unser Mitarbeiterempfehlungs-Programm, bei dem unsere Mitarbeitenden im Bekannten- oder Familienkreis für unser Haus werben. Darüber hinaus setzen wir neben den gängigen Online-Stellenportalen und Zeitungsanzeigen insbesondere auf Social Media (zum Beispiel LinkedIn, Xing oder Instagram). Für unsere Ausbildungsberufe werben wir auch auf Messen, in den Schulen und mit Hilfe von Praktika. Außerdem bieten



wir Quereinsteigern aus anderen Berufsfeldern Möglichkeiten, im Finanzwesen Fuß zu fassen.

Um beim Kampf um die besten Köpfe mithalten zu können, bieten wir unseren Bewerbern heute zahlreiche Benefits, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mobiles Arbeiten von zuhause aus.

► **Fatih Fidan** gibt sich selbstbewusst: „Wir wollen gefunden werden.“ Natürlich erkennt auch er bei der Personalakquise Herausforderungen. Doch der **Geschäftsführer von Sport Flöss in Esslingen** stellt Stärken heraus, die speziell im Handel



mit Sportartikeln stecken. Denn dieser wecke gerade bei sportlichen Interessenten Emotionen, zudem gebe es Rabatte auf das eigene Sortiment.

Flöss bezuschusst das Deutschlandticket. Auch gebe es – über Schulungen und Weiterbildungen geförderte – „sehr gute Entwicklungsmöglichkeiten, bis hin zum Filialleiter“. Und Fidan weist auf einen wesentlichen Aspekt hin: „Es ist ein sehr zukunftssicherer Job.“ Er reiht sich nicht ins Wehklagen der stationären Händler ein, verweist auf gute Geschäfte und darauf, dass Flöss in Kürze einen vierten Standort in Backnang eröffnet. Apropos Esslingen: „Trotz aller Entwicklungen ist die City ein attraktiver Arbeitsplatz.“ Dort gebe es nach wie vor viele Arbeitgeber mit guten Perspektiven, und das eben in der Esslinger Innenstadt mit all ihren Vorzügen. (nic, hin, dob)



Machen Sie *Karriere* bei uns. Kommen Sie ins Team!

Morgen kann kommen.

Wir machen den Weg frei.

Sie suchen eine Veränderung? Informieren Sie sich zu Ihren Möglichkeiten bei uns, der größten Volksbank im Kreis Esslingen und einem der Top-Arbeitgeber in der Region. Wir freuen uns auf Sie.

Unsere offenen Stellen finden Sie unter: v-mn.de/karriere
 Sie möchten sich vorab austauschen? Rufen Sie an: **0711 3909-1233**



Volksbank Mittlerer Neckar eG





Himmlische Aussichten? Die gibt es im Kreis nicht überall, aber die Prognose für die Region ist gut. Foto: dpa/Rumpenhorst

Stark, aber kaum Dynamik

Prognos-Zukunftsatlas bescheinigt dem Kreis Esslingen gute Chancen. Mit einem Wermutstropfen.

Von Stephanie Danner

Trotz Pandemie, Krieg, Inflation, Kaufkraftverlust und Fachkräftemangel: Der Landkreis Esslingen hat sehr gute Zukunftschancen. Das ist das Ergebnis des aktuellen Zukunftsatlas der Prognos AG. Alle drei Jahre untersucht das Erhebungsinstitut 400 Kreise und kreisfreie Städte in Deutschland. Bewertet werden 29 makro- und sozioökonomische Indikatoren. Sie decken die vier großen Themenfelder Demografie, Arbeitsmarkt, Wettbe-

werb und Innovation sowie Wohlstand und soziale Lage ab. Der Kreis Esslingen liegt – unverändert zur Studie 2019 – auf Rang 31. Damit zählt der Kreis insgesamt zu den besten in Deutschland.

Generell gehören die Metropolräume zu den Regionen mit den besten Zukunftschancen. In der Region Stuttgart liegt der Kreis Böblingen (Rang 6) an der Spitze, die Stadt Stuttgart folgt auf Rang 8 und der Kreis Ludwigsburg hat sich auf Platz 16 verbessert. Der Rems-Murr-Kreis (113) sowie Göppingen (176) haben sich

verschlechtert. Flächendeckend haben die Experten von Prognos in der aktuellen Studie einen Pandemie-Effekt ausgemacht: Bevölkerung und Beschäftigung wachsen langsamer als noch 2019. Fehlende Fachkräfte und schrumpfende Bevölkerung sind bundesweit ein Problem.

Der Kreis Esslingen ist im Themenfeld Arbeitsmarkt besser geworden (Rang 50 gegenüber 81), im Umkehrschluss bedeutet das aber: Es gibt mehr offene Stellen, weil sie nicht adäquat besetzt werden können. Fachkräfte fehlen. So blieben zwischen

2018 und 2021 im Durchschnitt 11,6 Prozent der Ausbildungsstellen unbesetzt.

Andererseits hat der Landkreis Esslingen im Stärkeranking Position 20 erreicht. Diese Indikatoren geben Auskunft über den Ist-Zustand, also die Attraktivität für junge Erwachsene, die Arbeitslosigkeit und die Beschäftigten in sogenannten Zukunftsfeldern. Gerade im letzten Bereich ist Esslingen sehr gut aufgestellt. Dabei handelt es sich um zukunftssträchtige Wirtschaftszweige mit langfristigem Wachstumspoten-

PFLEGE DER ZUKUNFT

Fang bei uns an!
Sag uns wie Du arbeiten willst!

Unterstützung für Menschen Zuhause

*In Esslingen und für Esslingen – seit 1973.
Frei. Unabhängig. Gemeinnützig.
Größter ambulanter Pflegedienst im Landkreis Esslingen.*

⇒ sozialstation-esslingen.de/jobs

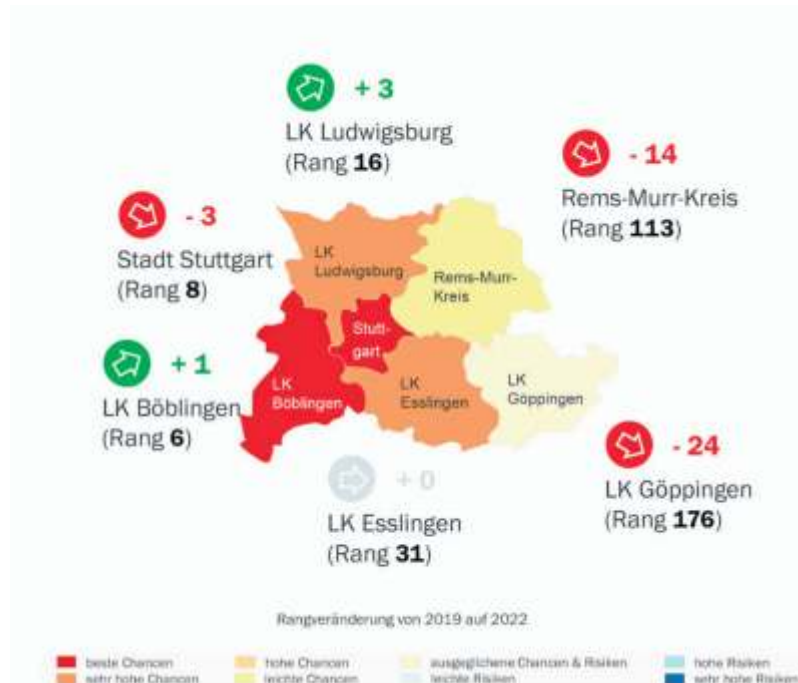
Sozialstation
ESSLINGEN



zial. Sie haben eine herausgehobene Bedeutung für Innovation und Export. Zu diesen Branchengruppen zählen Maschinenbau, Fahrzeugbau, Pharma und Medizintechnik, Logistik, Informatik und Elektro, Gesundheit sowie wissensintensive Dienstleistungen wie Labore, Beratungsunternehmen, Forschung und Entwicklung oder Architektur- und Ingenieurbüros.

Beim Dynamik-Ranking ist der Landkreis massiv abgerutscht. Man kann das auch als Zeichen der Beständigkeit werten.

Hingegen ist der Kreis Esslingen im Dynamik-Ranking von Rang 96 im Jahr 2019 abgerutscht auf Rang 346. Christian Drackert, Projektleiter bei der Wirtschaftsförderung des Landkreises Esslingen, bezeichnet das als „im ersten Moment krass“. Allerdings könne es laut den Prognose-Experten auch als Zeichen von Beständigkeit gesehen werden. „Es gibt keine großen Verschiebungen, weder ins Positive noch ins Negative“, betont Drackert. Tatsächlich bilden die Indikatoren ab, wie sich der Kreis im Lauf der Zeit entwickelt hat. Beispielsweise wird betrachtet, ob man Beschäftigung aufbauen konnte. Allerdings: Wo es nahezu Vollbeschäfti-



Für den Kreis Esslingen haben sich die Chancen und Risiken im Vergleich zu 2019 nicht verändert. Grafik: Prognos AG

gung gibt – wie eben im Kreis Esslingen –, kann sich kaum mehr etwas verbessern. Langfristig gesehen könnte starre Dynamik aber natürlich auch zu einem Risiko werden, so die Einschätzung von Prognos.

Einen verhältnismäßig schwachen Rang nimmt der Landkreis Esslingen im Bereich Demografie ein. Hier rutschte man von Rang 103 auf 164 ab. Das liegt zum einen an der

niedrigen Geburtenrate. Und auch der Zuzug war nicht so stark wie in anderen Regionen. Nach Ansicht der Berater von Prognos könnte das ein Zukunftsrisiko sein.

Der Landkreis Esslingen hat bereits 2017 einen Prozess angestoßen, der seit 2021 als Zukunftsdialog institutionalisiert ist. Die Kreistagsfraktionen sind darin ebenso vertreten wie wichtige Partner, darunter die In-

dustrie- und Handelskammer, Südwestmetall, die Kreishandwerkerschaft, die Arbeitsagentur sowie die Hochschulen Esslingen und Nürtingen. Sie kümmern sich um Themen, die ihrer jeweiligen Fachkompetenz entsprechen. Schwerpunkte sind laut Christian Drackert die Transformation und der Strukturwandel im Bereich Mobilität, außerdem die Digitalisierung sowie Fachkräftesicherung und Existenzgründung. Besonders der letzte Punkt wird inzwischen vom Netzwerk MachES vorangetrieben. Im Bereich Fachkräftesicherung gibt es schon seit geraumer Zeit das Fachkräftebündnis im Landkreis.

Bei all diesen Themen hält die Kreisverwaltung die Fäden in der Hand, koordiniert, holt Partner ins Boot. „Es ist wichtig, für all die Themen zu sensibilisieren“, sagt Drackert und verweist darauf, dass der Zukunftsdialog auch als eine Wissensplattform zu sehen ist.

Momentan thematisiere das Fachkräftebündnis beispielsweise das lebenslange Lernen und Weiterbilden. „Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und Weiterbildungsanbietern wird geschaut, welche Formate es gibt, um Jobs zukunftsfähig zu machen“ erläutert Drackert. Er verweist auf die Dringlichkeit und zitiert eine aktuelle Bertelsmann-Studie, wonach binnen zehn Jahren 70 Prozent aller Berufsprofile anders aussehen werden als bisher.

Anzeige

Du willst Lokführer:in werden und ganz vorne einsteigen?

Du bist auf der Suche nach einer neuen beruflichen Perspektive und denkst über einen Jobwechsel nach? Dann entscheide dich jetzt für deinen Quereinstieg! Wir machen dich mit einer theoretischen und praktischen Qualifizierung fit für den neuen Job.

Gunnar Dieth hat sich bereits für einen Quereinstieg bei der S-Bahn Stuttgart entschieden. Als studierter Trompeter hat er jahrelang an verschiedenen Musikprojekten mitgewirkt, dann wollte er beruflich jedoch vorne sitzen.

Jetzt ist er Lokführer.

Was waren die Gründe für deinen beruflichen Neustart?

Gunnar Dieth: Durch die Corona-Pandemie war die Auftragslage im Veranstaltungsbereich auf null gesunken. Aufgrund dieser Tatsache war ich auf der Suche nach einem sicheren und fordernden Job. Durch eine Anzeige in den sozialen Medien bin ich auf den Beruf des Triebfahrzeugführers aufmerksam geworden.

Ein faires Gehalt und die Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag haben mich in der Entscheidung bestärkt mich bei der S-Bahn Stuttgart zu bewerben.

Und so läuft ein Quereinstieg ab:

Der Schwerpunkt in der Ausbildung liegt zu Beginn auf der Theorie. Während einzelner Fahrtage wird das theoretische Wissen in die Praxis umgesetzt, um das Verständnis für den Bahnbetrieb zu schulen. Je weiter die Ausbildung fortschreitet, desto mehr erhöht sich auch der Praxisanteil, zudem unter anderem auch die Fahrzeugtechnik zählt. Der Theorieunterricht findet entweder in Plochingen oder Feuerbach

statt, die Praxisausbildung im Fahrgastbetrieb im gesamten Liniennetz der S-Bahn.

Und was sagt Gunnar Dieth zum Quereinstieg?

Die Ausbildung ist anspruchsvoll und spannend. Die Ausbilderinnen und Ausbilder begegnen einem auf Augenhöhe und auch das Verhältnis zu den Kolleginnen und Kollegen ist sehr familiär. Einen Zug zu fahren und die Verantwortung für bis zu 1000 Fahrgäste zu tragen, hat sich für mich nach meiner Musik zu einer zweiten Leidenschaft entwickelt.

Jetzt informieren und bewerben:

db.jobs/lok-sbs





Green is just the way we are

Werden Sie Teil des Klingele-Teams in Grunbach!

Die Klingele Gruppe mit Sitz in Remshalden gehört zu den größten Herstellern von Wellpappenrohropapieren und Verpackungen aus Wellpappe in Deutschland. Wir bieten Ihnen Ausbildungs- und Arbeitsplätze mit guten Karriereaussichten, ein umfassendes Programm zur persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie weitere Vorteile. Wir sind nicht nur ein Unternehmen – wir sind eine Familie.



Jetzt bewerben:
www.klingele.com/karriere/gru

KLINGELE
PAPER & PACKAGING GROUP

Klingele Paper & Packaging SE & Co. KG · Wellpappenwerk Grunbach · www.klingele.com

Spannend was Keramik kann! Und Du!

Mit CeramTec fit für die Zukunft!



Hüftprothesen-Elemente und über 10.000 weitere Keramiklösungen fürs Leben, die Gesundheit und die Industrie.

CeramTec ist ein führender Entwickler, Hersteller und globaler Anbieter von Speziallösungen aus Hochleistungskeramik. Hüftprothesen, Zahnimplantate, Anwendungen in der Mobilitäts- und Elektroindustrie oder in der Luft- und Raumfahrt – Hochleistungskeramik von CeramTec wird in einer Vielzahl von spannenden Bereichen eingesetzt.

Das Unternehmen beschäftigt mehr als 3.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Standorten in Europa, den USA und Asien, davon in Deutschland mehr als 2.000. In Plochingen und Ebersbach sind es derzeit ca. 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Über ein neues spannendes Projekt berichten Sidney Arendt und Marcus Seifried aus dem Bereich Manufacturing Engineering in Plochingen. Hier steht seit Anfang März eine 3D-Druck-Anlage für Keramikbauteile. „Der 3D-Druck in der Industrie wird häufig im Bereich Prototypenbau und Musterbau eingesetzt“ sagt Marcus Seifried, der als Technical Specialist bei CeramTec arbeitet. Im Plochinger Werk wird mit dem 3D-Drucker Aluminiumoxid, eine technische Keramik, gedruckt. „Mit dem 3D-Drucker können wir sehr komplexe Formen, beispielsweise mit geschwungenen Aussparungen



Sidney Arendt (links), Project Manager, und Marcus Seifried, Technical Specialist

oder auch in sich bewegliche Bauteile, drucken. Das sind Bauteile, die in der konventionellen Fertigung oft gar nicht möglich sind und somit wächst das Leistungsspektrum, das wir unseren Zielgruppen anbieten können“, so Sidney Arendt, der nach seinem DHBW-Studium aktuell als Project Manager bei CeramTec tätig ist.

Neben dem dualen Studium bietet CeramTec auch die klassische Berufsausbildung an. Aktuell lernen rund 40 Azubis bei den Keramik-Experten in Plochingen. Dazu zählen Industriekau Leute, technische Produktdesigner, Fachinformatiker, Industriemechaniker sowie Elektroniker, Maschinen- und Anlagenführer (alle w/m/d). Die top ausgestattete Ausbildungswerkstatt mit modernsten Maschinen bietet beste Voraussetzungen und steht dem Maschinenpark in der Fertigung in nichts nach.

Gute Gründe bei CeramTec durchzustarten:

- Auch im Alter gut abgesichert – die Betriebliche Altersvorsorge der CeramTec macht's möglich.
- Immer in Bewegung: Jobrad, Fußballturniere, Firmenläufe, Kooperationen mit Fitnessstudios, ... - CeramTec ist dank Betrieblichem Gesundheitsprogramm dabei!
- „Lernen und Wachsen“ ist einer der Unternehmenswerte der CeramTec: Wir helfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei, fachlich und persönlich voranzukommen.
- Unsere interdisziplinären und interkulturellen Teams bereichern das Arbeitsklima auch mit flachen Hierarchien. Bei CeramTec geht es partnerschaftlich zu, damit sich alle wohl und respektiert fühlen.
- Erfolge können mit Bonus- und Sonderzahlungen belohnt und bei Mitarbeitererevents gemeinsam gefeiert werden – vielleicht bald mit Ihnen?

CeramTec
THE CERAMIC EXPERTS
www.ceramtec-group.com/de/karriere



Übernimmt KI bald meinen Job?

Die Künstliche Intelligenz wird überall da Tätigkeiten ersetzen, wo es um viele Daten geht.

Von Amelie Breitenhuber

Wird meine Arbeit bald überflüssig? Eine berechnete Frage, wenn Künstliche Intelligenz inzwischen Essays auf Hochschulebene schreibt oder Fehler im Programmcode findet. Was Experten voraussagen.

Ein Textgenerator, der Shakespeare nachahmt oder komplette Hausarbeiten und Artikel schreibt oder ein Bildgenerator, der anhand kurzer Beschreibungen beeindruckende Illustrationen erschafft: Die Möglichkeiten, die Künstliche Intelligenz (KI) mittlerweile bietet, sind verblüffend. Und zum Teil beängstigend. Schließlich stellt sich schnell die Frage: Wird meine Arbeit schon bald überflüssig, wenn eine KI meinen Job schneller und günstiger erledigen kann?

„Letztendlich ist die Frage nach der Automatisierung eine Sache, die uns als Produktionsstandort seit Dekaden beschäftigt“, sagt Frank Riemensperger, Präsidiumsmitglied bei der Akademie der Technikwissenschaften (acatech). Betroffen von Automatisierung seien seit jeher vor allem Tätigkeiten, die wiederholbar sind. KI kommt laut Riemensperger da ins Spiel, wo sich Aufgaben datenbasiert modellieren lassen. Ein Beispiel sind etwa Tätigkeiten in der Kundenberatung, die zunehmend Chatbots übernehmen können. Laut Sascha Stowasser, Leiter des ifaa (Institut für angewandte Arbeitswissen-



Moderieren kann nur ein Mensch? Tja, das war mal, sagt „bigLayla“, die durch KI generierte Moderatorin des neuen Webradio-Programms bigGPT. Foto: dpa/Audiotainment Südwest

schaft), lassen sich insbesondere solche Tätigkeiten durch KI ersetzen, die wirtschaftlich abgebildet werden können. Dafür spielt es etwa eine Rolle, ob eine Tätigkeit in Unternehmen nur selten verfügbar ist oder sich massenweise substituieren lässt.

Manche Branchen werden dabei verstärkt beeinflusst, so Stowasser. Der Arbeitswissenschaftler zählt zum Beispiel den Finanzsektor und die

Versicherungsbranche auf, wo viele Datenmengen vorliegen. Der Einsatz von KI werde dabei vor Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen nicht halt machen.

Ärzte zum Beispiel können Bilddaten kaum besser analysieren als eine Maschine. Ein Algorithmus kann Gerichtsgutachten deutlich schneller erstellen als ein Jurist, der dafür Tage bräuchte. Ob Komposition von Filmmusik oder die Sportkolumne im Netz – „es wird im Prinzip jegliches Berufsprofil getroffen. Überall da, wo vielen Daten vorhanden sind, kann die KI kommen und die Tätigkeit ersetzen.“

Muss das nun Grund zur Panik sein? Laut Stowasser nicht. „Der Arzt ist dann zum Beispiel wieder das, was er mal war“, sagt er. „Er wirkt als Schnittstelle zu den Menschen und hat idealerweise wieder mehr Zeit, zu erklären.“ Ängste, dass eine Technologie Arbeitsplätze wegnimmt, habe es genauso bei der Einführung der Dampfmaschine oder des Computers gegeben. „Das Szenario, dass Menschen reihenweise Arbeitsplätze verloren haben, ist nie eingetreten. Ein ähnliches Bild erwarte ich auch bei der KI“, sagt Stowasser.

Vera Starker, Wirtschaftspsychologin, Beraterin und Co-Founderin des Thinktanks Next Work Innovation (NWI), schätzt die Lage etwas weniger optimistisch ein. „Würden alle Jobs ersetzt, bei denen das rein theoretisch möglich ist, würden wir viele Tätigkeiten in den kommenden Jahrzehnten nicht mehr brauchen.“ Dieses Szenario würde sich auch durch Jobs, die durch den Fachkräftemangel unbesetzt bleiben, nicht ausgleichen lassen, weil es kompetenzseitig kein Matching gebe. „Aus meiner Sicht sind wir letztendlich erst am Anfang dessen, was kommen wird.“

Angst hält Starker aber dennoch für keinen guten Ratgeber. Sie rät Berufstätigen, für sich selbst eine Einschätzung zu treffen. Anfangs kann dabei zum Beispiel der Job-Futuromat des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) helfen. Das Online-Tool soll bei der Beantwortung der Frage helfen, ob digitale Technologien einen Job verändern werden.

► <https://job-futuromat.iab.de/>



Ein Algorithmus kann Gerichtsgutachten deutlich schneller erstellen als ein Jurist.



Karriere – leicht gemacht!

Jenny Nguyen, 24 Jahre alt, seit April 2023 Filialleiterin in Wernau



Das kannst du auch!

2018 begann Jenny die Ausbildung zur Finanzassistentin bei unserer Sparkasse. Heute leitet Sie ein Team mit sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Rahmen des Förderprogramms „Talentmanagement Nachwuchs-Filialleiter*innen“ wurde Sie bei allen Schritten unterstützt und eng begleitet.

Du hast Interesse? Dann melde dich unter www.ksk-es.de/karriere



**Kreissparkasse
Esslingen-Nürtingen**

„Vergessen Sie den Obstkorb“

Personalberaterin Lisa Reichert will bei Bewerbern und Unternehmen die Fassade durchbrechen.

Wie findet man die heiß begehrten Fachkräfte? Und wie schafft man es, dass sie bleiben? Lisa Reichert muss es wissen. Gemeinsam mit ihrem Mann Felix leitet sie die Esslinger Personalberatung Personalanker.

Wie sind Sie Personalberaterin geworden? Klingt nicht nach klassischem Berufswunsch...

Während meines Studiums bin ich im Rahmen eines Praktikums bei einer Eventagentur in der Personalabteilung gelandet und habe da das Rekrutieren gelernt. Nach sechs Jahren in der Agenturwelt bin ich als rechte Hand der Geschäftsleitung zu einem produzierenden Unternehmen gewechselt und habe geholfen das Start-up mit aufzubauen – wir sind in drei Jahren von 2 auf 22 Mitarbeiter expandiert.

Da wussten Sie dann, wie's geht.

Genau. Wir sind dann 2018 von München zurück in die Heimat nach Esslingen gezogen und mein Mann und ich haben uns selbstständig gemacht und helfen seitdem Unternehmen bei der Personalsuche.

Wen oder was suchen die Unternehmen gerade?

Wir sind spezialisiert auf kaufmännische Mitarbeiter. Unsere Kunden suchen von der Assistenz der Geschäftsführung bis hin zu Führungskräften. Und sehr viel Vertriebsmitarbeiter.

Hat sich da was verändert?

Es verändert sich ständig was, da die Mitarbeitersuche stark von der wirtschaftlichen Lage abhängt. Im Mo-



Lisa Reichert: „Man darf nicht einfach annehmen, was die Zielgruppe will, sondern muss es rausfinden.“
Foto: Roberto Bulgrin

ment sind mehr Unternehmen auf der Suche als vor zwei Jahren, als alles unsicher war. Gute Vertriebsmitarbeiter waren aber auch da immer gesucht.

Ist es schwieriger geworden, gute Leute zu finden?

Wenn man Personalsuche genauso macht wie vor zehn Jahren, dann ist es deutlich schwieriger geworden. Da hat man eine Zeitungsanzeige geschaltet und hatte super viele Bewerbungen.

Und wie macht man es dann?

Heute sind die Leute auch in Social Media, Onlineportalen, im Weiterempfehlungsgeschäft zu finden. Die große Herausforderung ist es, rauszu-

finden, wo meine Zielgruppe unterwegs ist und was sie will. Ein Beispiel: Wenn ich eine junge Friseurin suche, ist das super auf Instagram oder TikTok – toller Kanal. Wenn ich eine Führungskraft suche als Einkäufer, brauche ich da nicht zu suchen.

Wenn ich zu Ihnen komm und brauche einen Vertriebler – was tun Sie?

Wir stellen am Anfang ganz viele Fragen an den Geschäftsführer: Wie viele Mitarbeiter haben Sie? Wie lang sind die schon

da? Was haben die für einen Background? Worauf achten Sie bei Mitarbeitern? Und wir fragen die Mitarbeiter – anonym und vertraulich – wie sie hergekommen sind, wie die Stimmung im Team ist, wie sie eingearbeitet worden sind. Und auch, was passiert, wenn jemand einen Fehler macht.

Das ist wahrscheinlich nicht immer schön, was man da hört.

Nicht unbedingt. Aber die Mitarbeiter geben einfach wirklich ehrlich Einblicke und wir wissen, was den Bewerber genau erwartet. Es kann ja sein, dass ein Unternehmer wirklich genial ist und ein tolles Produkt oder eine tolle Dienstleistung hat, aber er ist bei manchen Sachen sehr streng oder lässt vielleicht mal einen Schrei los – so was müssen wir wissen, wenn wir für ihn eine Assistenz suchen, damit wir klären können, ob die damit umgehen kann.

Suchen wir weiter nach meinem Vertriebler...

Bei der Zielgruppe, also den Bewerbern, finden wir im ersten Schritt heraus, was sie tatsächlich will. Wenn ich das letzte halbe Jahr angucke, habe ich mindestens mit 400 Vertriebsmitarbeitern gesprochen und die im Interview gehabt. Das heißt, ich

weiß genau, auf welchen Kanälen die unterwegs sind, was die sich angucken und was denen wichtig ist.

» Du verbringst bei der Arbeit mehr Zeit als mit deinem Partner. Und den hast du auch nicht in einem einstündigen Vorstellungsgespräch ausgesucht.



SWE
Stadtwerke Esslingen



Ihre Energie –
Ihre Zukunft

» KARRIERE BEI DEN STADTWERKEN ESSLINGEN

Sie stecken voller Energie und Sie wollen die Zukunft mitgestalten? Dann werden Sie Teil unseres Teams! Als Stadtwerk kümmern wir uns um die Versorgung der Menschen mit Wasser und Energie – ein spannendes Feld mit vielen Chancen und guten Perspektiven! Für Fachkräfte bieten wir attraktive Bedingungen mit Möglichkeiten zur Weiterbildung.

Informieren Sie sich jetzt:
www.swe.de/karriere



Was ist dem Vertriebler wichtig?

Der will wissen: Wie groß ist mein Gebiet? Was hab ich für ein Produkt? Kann ich mich damit identifizieren? Was hab ich für ein Auto? Wenn ein Kunde zu mir kommt und sagt, ich brauche einen Einkäufer, dann weiß ich auch nicht, was ein Einkäufer will. Dann suche ich bei Xing zehn Einkäufer und frage die, auf was sie gucken würden, wenn ich ihnen einen Job anbiete. Das nehmen wir, schauen, was davon der Kunde real zu bieten hat, arbeiten das raus und bieten es an. Das ist das Entscheidende: Nicht annehmen, was die Zielgruppe will, sondern rausfinden.

Und damit gehen Sie auf den Markt?

Ja, wir machen sehr viel Werbung, um viele potenzielle Bewerber anzusprechen – aktiv Suchende und latent Suchende. Wenn in der Region 9000 nach Projektleitern suchen, dann reicht es nicht, eine Anzeige bei einem Portal zu schalten, wo man am zweiten Tag auf Seite 7 und am dritten Tag auf Seite 25 ist. Da finden einen die Bewerber nicht.

Das beantwortet die Frage, warum die Unternehmen sich selbst so schwer tun, Leute zu finden.

Wir suchen ja nur für kleine und mittelständische Unternehmen. Und wer macht da Personalsuche? Oft der Geschäftsführer selber. Aber der hat gar nicht die Zeit, die es braucht, gute Leute zu finden. Und es gibt ja auch keine Möglichkeit, „Recruiting“ zu lernen.

Wie klopfen Sie die Bewerber ab, um ein passendes Match zu finden?

Wir erklären ihr oder ihm, dass der Bewerbungsprozess bei uns intensiver ist. Wir sagen, du verbringst bei der Arbeit mehr Zeit als mit deinem Partner. Und den hast du auch nicht in einem einstündigen Vorstellungsgespräch ausgesucht. Wir möchten dich sehr gut kennenlernen und wir geben dir tiefe und ehrliche Einblicke ins Unternehmen. Wir haben je nach Stelle ganz verschiedene Schritte, auch mal einen Persönlichkeitstest. Diese ganze Fassade, dieses Sich-nur-positiv-Präsentieren, versuchen wir zu durchbrechen. Denn nur dann finde ich raus, ob Bewerber und Unternehmen zusammenpassen.

Sind die Unternehmen offener geworden für Teilzeitkräfte oder Quereinsteiger?

Ja, total. Wir sind große Fans von Quereinsteigern und unterstützen das sehr. Das sind Leute, die sind so motiviert, die können sich gut in neue Bereiche reinfuchsen. Klassische Bereiche sind das Backoffice, Assistenz der Geschäftsführung oder auch im Vertrieb. Das ist im Quereinstieg super zu lernen.

Was müssen Unternehmen heute bieten, um attraktiv zu sein?

Aus unserer Erfahrung sind es nicht immer die Rahmenbedingungen. Von vielen kleinen Unternehmen – so zwischen 25 und 75 Mitarbeitern – höre ich, dass sie denken, sie kriegen keine Leute, weil sie nicht zahlen können wie die Großen. Wir haben im letzten Jahr Umfragen mit langjährigen Mitarbeitern, die immer wieder befördert

Keiner entscheidet sich aufgrund kleiner Benefits für ein Unternehmen. Aber ein tolles Team, das richtig gut zusammenarbeitet – dafür entscheidet man sich!



Das Team muss stimmen.

Foto: dpa

einen Obstkorb und ein Jobrad. Was für ein Quatsch! Ich hatte noch keinen Bewerber, der sich aufgrund kleiner Benefits für oder gegen ein Unternehmen entschieden hat. Aber ein tolles Team, das richtig gut zusammenarbeitet – dafür entscheidet man sich!

Wie wichtig sind Arbeitszeugnisse?

Ich gucke mir keine mehr an. Ich habe keine Statistiken, aber von meiner Erfahrung her wissen 50 Prozent nicht, wie man ein Zeugnis schreibt. Die anderen lassen sie die Leute selber schreiben. Und ich habe noch nie ein Unternehmen erlebt, das sich traut, ein schlechtes Zeugnis zu schreiben. Also: Was soll ich damit?

Was dann?

Wir machen Referenzüberprüfungen, vor allem bei Vertrieblern. Das ist in den USA und in unseren Nachbarländern total normal. Man braucht sich dort gar nicht bewerben, ohne drei Referenzen anzugeben.

Also Telefonnummern, wo man anrufen kann.

Ja. Wir als Recruiter rufen beim ehemaligen Chef oder der Chefin an und stellen Fragen. Hier muss man auch auf viele Punkte achten, aber der Austausch ist Gold wert im Vergleich zu jedem Zeugnis.

► Die Fragen stellte Doris Brändle.

INTERSPORT Sport Flöss Gruppe, als eines der führenden Sportgeschäfte in unserer Region, betreiben wir derzeit 3 Standorte in Esslingen, Göppingen und Waiblingen mit je ca. 1.800/2.000 m² Geschäftsfläche

Wir teilen unsere Leidenschaft zum Sport mit all unseren Mitarbeitern:

Es erwartet Sie eine angenehme Arbeitsatmosphäre, flache Hierarchien sowie selbständiges und verantwortungsvolles Arbeiten mit viel Gestaltungsspielraum – vom ersten Tag an.

In der Kundenberatung schlägt unser Herz:
Im direkten Kundenkontakt begeistern wir unsere Kunden. Dazu benötigen Sie gute Kenntnisse der Sportartikel Produkte.

Sie sind offen, freundlich und sehr kommunikativ und besitzen Verkaufstalent.

Wenn Sie Lust haben, Ihren Sport oder Ihre Leidenschaft zum Verkauf zum Beruf zu machen, dann bewerben Sie sich bei uns und finden heraus, warum es sich lohnt ein Teil unseres Teams zu werden.

**ZUR VERSTÄRKUNG UNSERER TEAMS
IN ESSLINGEN, GÖPPINGEN UND WAIBLINGEN
SUCHEN WIR AB SOFORT:**

Fachberater/Verkäufer
(m/w/d)

*für Sportbekleidung / Sportartikel –
In Vollzeit/Teilzeit*

Auszubildende (m/w/d)
*als Kaufmann/-frau im Einzelhandel
2023 und 2024*

Senden Sie bitte Ihre ausführliche Bewerbung, möglichst mit Bild, ausschließlich per Email an:
bewerbung@sport-floess.de

**Weitere Informationen
zu unserem Unternehmen finden Sie auf
unserer Homepage: www.sport-floess.de**

**Mache dein
Hobby zum
Beruf**



INTERSPORT[®]
SPORT FLÖSS
Esslingen · Göppingen · Waiblingen

Ein Plädoyer für die Pflege

Pflegefachkräfte sind rar. Umso dringender braucht es Lösungen, um sie zu gewinnen und zu halten.

Von Nicole Spiegelburg

„Einfache Lösungen gibt es nicht“, stellt Karin Reiber klar. Sie muss es wissen. Die Frau mit dem herzlichen Lachen kommt selbst aus der Pflege, hat mal Krankenschwester gelernt und mehrere Jahre auf unterschiedlichen Stationen gearbeitet. Heute ist sie Professorin für Erziehungswissenschaft und Berufspädagogik an der Hochschule Esslingen. Fünf Jahre lang hat sie den Projektverbund „ZAFH care4care“ geleitet. Das Zentrum für angewandte Forschung an Hochschulen hat sich von 2017 bis 2022 mit der Frage beschäftigt, wie es gelingt, Pflegefachkräfte zu gewinnen und den Pflegeberuf insgesamt attraktiver zu machen. Mit dem Projekt tauchten Karin Reiber und ihr Team in den Arbeitsalltag in Kliniken und Pflegeheimen ein, sprachen mit Fach- und Führungskräften, Pflegepersonal, Betriebsräten und Auszubildenden; haben Lösungsansätze entwickelt und Handlungsempfehlungen formuliert und all das auf einer Projektplattform gesammelt.

Überraschend für das Forschungsteam: Die Pflegebranche tut schon sehr viel, um Personal zu gewinnen und zu binden. Erschreckend war jedoch, wie viel Energie die Fachkräfte darauf verwenden, eine Art Notbetrieb am Laufen zu halten. „Die Krise ist in der Pflege zum Normalzustand geworden, und das fällt keinem mehr auf“, betont Karin Reiber.

Tatsächlich ist das Pflegesystem seit Jahren „dauererschöpft“. Pflegenden arbeiten am Limit und das nicht erst seit der Corona-Pandemie.



Menschliche Zuwendung – genau das macht den Pflegeberuf aus.

Symbolbild: stock.adobe.com/Alexander Rath

Denn der Fachkräftemangel ist – anders als etwa im Handwerk oder in der Gastronomie – nicht nur ein aktuelles Phänomen, sondern eines, das weit zurückreicht.

Mindestens bis in die 90er-Jahre, als mit explodierenden Kosten plötzlich die ökonomische Seite des Gesundheitswesens in den Fokus rückte: Um zu sparen, wurden Krankenhausbetten gestrichen und vor 20 Jahren die sogenannten Fallpauschalen eingeführt. Dadurch verkürzten

sich zwar tatsächlich die Krankenhausaufenthalte, zugleich nahm aber der Durchlauf an Patienten zu und damit die Arbeitsverdichtung für die Pflege. All das hat Folgen bis heute und führt dazu, dass immer mehr Pflegefachkräfte gleich der ganzen Branche den Rücken kehren.

Das macht den Handlungsdruck groß und zugleich schwierig – eine Krux, wie das Projektteam vom ZAFH „care4care“ festgestellt hat. Denn für

jede Maßnahme braucht es letztlich wieder Personal. „Der Fachkräftemangel schiebt sich inzwischen selbst an – wie ein Perpetuum mobile“, sagt Karin Reiber und nennt als Beispiel die Anwerbung von ausländischen Fachkräften oder die Integration von zugewanderten Menschen. Beides könne hilfreich sein, aber eben nur, wenn es auch intensiv begleitet wird; beispielsweise durch zusätzlich angestellte Pflege- oder Sozialpädagogen, die das übernehmen, was sonst das angestammte Personal zusätzlich stemmen muss: sich darum kümmern, dass die Neuen handlungsfähig werden.

» Der Fachkräftemangel schiebt sich inzwischen selbst an – wie ein Perpetuum mobile. «



Andreas
Physiotherapeut
Christophsbad Klinikgruppe



Christophsbad
Klinikgruppe



Reylon
Ergotherapeutin
Christophsbad Klinikgruppe

ZUR VERSTÄRKUNG UNSERER THERAPEUTISCHEN TEAMS IM **KLINIKUM CHRISTOPHSBAD** UND IN DER **REHAKLINIK BAD BOLL** SOWIE IM **CHRISTOPHSHEIM** SUCHEN WIR ZUM NÄCHSTMÖGLICHEN ZEITPUNKT IN TEIL- ODER VOLLZEIT

PHYSIOTHERAPEUTEN (M/W/D)

DAS BRINGEN SIE MIT

- eine Berufsausbildung oder ein Studium im Bereich **Physiotherapie** bzw. **Ergotherapie**
- praktische Erfahrung wünschenswert, aber nicht zwingend erforderlich
- Kommunikations- und Teamfähigkeit im multiprofessionellen Team
- hohes Engagement, Organisationsgeschick sowie Teamfähigkeit
- aktive Mitarbeit an der Weiterentwicklung des eigenen Fachbereichs
- interessiert an selbständiger, verantwortungsvoller Arbeit



ERGOTHERAPEUTEN (M/W/D)

DARAUF KÖNNEN SIE SICH FREUEN

- eine marktgerechte Vergütung und langfristige Beschäftigung
- eine strukturierte Einarbeitung für Berufseinsteiger als auch für Berufserfahrene mit dem Wunsch nach Spezialisierung
- individuelle Karriereplanung sowie Fach- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Parkplätze zu vergünstigten Mitarbeiterтарifen, betriebliche Gesundheitsförderung, eigene Kindertagesstätte und vieles mehr

Weitere Infos sowie Online-Bewerbung über den QR-Code. Unsere Stellenangebote finden Sie unter www.christophsbad-klinikgruppe.de/stellenangebote

Lösungsansätze und Stellschrauben hat das Team dennoch ausgemacht. Die vielleicht wesentlichste liegt in der beruflichen Bildung. Genauer gesagt in einer übergreifenden Bildungsstrategie, die schon bei den Berufspraktika ansetzt und diese nicht als Last, sondern als Chance begreift. Die mit Mentoringprogrammen vor allem die Übergänge gut begleitet, von der Schule in die Ausbildung und – aus Sicht von Karin Reiber mindestens ebenso wichtig – von der Ausbildung in den Beruf: „Da kommen Berufsanfänger sonst zu schnell in eine Verantwortung, die sie gegebenenfalls überfordert; und dieses Gefühl wirkt sich fatal aus, weil es letztlich Verantwortung für anvertrautes Leben ist.“

Bei der Attraktivität des Pflegeberufs spielen auch die Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle: Pflegende sind an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr da. Gefragt sind aus Sicht des Projektteams deshalb Modelle, die das angemessen entschädigen, nicht nur finanziell, sondern in Form von Arbeitszeitausgleich oder Lebensphasen, die von den 24/7-Einsätzen befreit sind.

Die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie zur Lebenssituation der Mitarbeitenden passt, diesen Paradigmenwechsel hat die Sozialstation Esslingen eingeschlagen. „Wir orientieren uns weniger an den Wünschen unserer Kunden, sondern sehr stark an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden“, macht der Geschäftsführer Johannes Sipple klar. Ein großer Einschnitt nicht nur für die pflegebedürftigen Menschen und ihre Angehörigen, sondern auch für die Pflegefachkräfte, die bislang in geteilten Diensten gearbeitet haben: morgens von 6 bis 12 Uhr und nachmittags von 16 bis 20 Uhr. Von diesem Arbeitszeitmodell wird sich die Sozialstation Esslingen schrittweise



Karin Reiber (Shirt mit stilisiertem Auge) mit ihrer Arbeitsgruppe educate4care an der Hochschule Esslingen.
Foto: Hochschule Esslingen

verabschieden und stattdessen flexiblere Arbeitszeiten anbieten.

Zu einer angenehmen Arbeitsatmosphäre gehören heute aber auch Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Partizipation; all das, was mit dem Begriff „New Work“ überschrieben ist. Bei diesen innovativen Arbeitskonzepten hat sich durch Fort- und Weiterbildung von Führungskräften laut Karin Reiber „schon manches getan, aber es ist auch noch viel Luft nach oben.“

Luft nach oben gebe es auch bei der Frage des Gehalts, wobei die Bezahlung in der Pflege deutlich besser sei als ihr Ruf. Erstaunlich für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden vom ZAFH-Forschungsverbund war in diesem Punkt, dass viele der befragten Pflegefachpersonen beim Gehalt abwogen. So konnten beispielsweise ein gut funktionierendes Team, passende Arbeitszeiten und ein hohes Maß an Autonomie einen weniger guten Lohn ausgleichen.

Potenzial, um den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten, hat das Forschungsteam auch in Sachen Technik und Digitalisierung ausgemacht. Doch während bei der Digitalisierung im Praxisalltag schon viel passiert, etwa mit Dienstplänen, die gemeinsam über eine App gestaltet werden, kann Karin Reiber bei den technischen Geräten keinen wirklichen „Quantensprung“ erkennen. Zwar gebe es wie schon zu ihrer Zeit Patientenlifter, und es werde mit Exoskeletten experimentiert, die am Körper getragen den Pflegenden das Heben erleichtern sollen. Doch bislang steckt all das noch in der Testphase. „Statt einer projektförmigen Förderung müsste man mehr in Langzeitvorhaben investieren“, fordert Reiber.

So illustre Beispiele wie der Roboter, der Getränke reicht, oder die Robbe, die Menschen mit Demenz ansprechen soll, können nicht das ersetzen, was Pflegende leisten und was den Beruf letztlich ausmacht: menschliche Zuwendung. Und noch etwas macht eine Pflegeausbildung in den Augen der gelernten Krankenschwester besonders: „Es gibt keinen Beruf, der so viele Facetten an Spezialisierungen und so viele Entwicklungsmöglichkeiten bietet wie der Pflegeberuf“, ist Karin Reiber überzeugt. Ein Plädoyer für die Pflege also.

► Plattform für Pflege

Das Zentrum für angewandte Forschung an Hochschulen ZAFH „care4care“ hat seine Forschungsergebnisse, Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen gesammelt. Daraus ist eine Online-Plattform für den Praxistransfer entstanden.

► www.zafh-care4care.de

**Du willst auch anders?
Dann bewirb
dich bei uns!**

Hier ist anders

Klinikum Esslingen

Das Qualitätskrankenhaus



Folge uns auf:



www.karriere.klinikum-esslingen.de



FEZER

Simply move more.



EINFACH MEHR BEWEGEN

Als einer der weltweit führenden Anbieter von ergonomischen Handhabungsgeräten im Bereich der Vakuumtechnik setzen wir seit über 80 Jahren Maßstäbe in der Branche. Dabei sind wir stolz darauf, als familiengeführtes Unternehmen bereits in der dritten Generation zu agieren.

Als Spezialisten für Vakuum-Handhabungstechnik bieten wir unseren Kunden hochmoderne Lösungen zur Optimierung ihrer Produktionsprozesse und schaffen immer wieder neue Lösungsansätze.

Unser Erfolg beruht auf einer engen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit in allen Bereichen. Bei FEZER sind wir davon überzeugt, dass ein starkes Team an kompetenten und zuverlässigen Mitarbeiter:innen die treibende Kraft hinter unserem Erfolg ist.

Bei uns erhalten Sie die Möglichkeit, Ihre Ideen und Ihr Know-how einzubringen um spannende Ideen zu verwirklichen und unsere hohe Innovationskraft voranzutreiben.

Neben Initiativbewerbungen suchen wir eine/n:

Schweißfach-Ingenieur:in (m/w/d)

Ihre Aufgaben:

- Auslegung und Berechnung unserer Krananlagen und Schwerlasttraversen nach DIN EN 13001
- Auslegung und Berechnung von Schweißkonstruktionen mit Dauerbeanspruchung
- Projektierung von Aufträgen in enger Abstimmung mit unseren Kunden und unserer Fertigung
- Erstellung der Fertigungszeichnungen und Stücklisten

Wir bieten Ihnen:

- **4 Tage Woche (Montag bis Donnerstag)**
- **Work-Life-Balance:** flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice
- **Umfangreiche Sozialleistungen** mit betrieblicher Altersvorsorge
- **Wunderschöner Neubau** am Naturschutzgebiet mit Firmenparkplätzen und hervorragender Zuganbindung
- **Spiel & Spaß** mit Tischtennis, Tischfußball, Pool-Billard uvm.

Interessiert?

Dann bewerben Sie sich jetzt und gestalten Sie mit uns die Zukunft der Vakuum-Handhabungstechnik. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbungen an: personal@fezer.com oder online.



FEZER.COM

Fakten statt Floskeln

Was in einer Stellenanzeige wichtig ist.

Dynamisches Arbeitsumfeld, flache Hierarchien: Angaben wie diese finden sich in zahlreichen Stellenanzeigen. Doch welche Informationen sind bei Fachkräften wirklich gefragt? Das zeigt eine Umfrage.

„Bei uns hast du einen großen Gestaltungsspielraum“: Taucht diese Aussage in Stellenanzeigen auf, halten 58 Prozent der Fachkräfte sie für eine inhaltsleere Floskel. Ebenso viele sind es bei der Aussage: „Wir bieten ein dynamisch wachsendes Arbeitsumfeld“. Das geht aus einer repräsentativen Umfrage des Marktforschungsinstituts Bilendi im Auftrag des Jobportals „meinestadt.de“ unter 3000 Fachkräften hervor.

Die Aussage „Wir bieten flache Hierarchien“ empfinden demnach 57 Prozent der Befragten als inhaltsleere Floskel. Eine hilfreiche Information sehen 68 Prozent der Befragten hingegen in der Aussage „Wir bieten eine langfristige Perspektive“, 56 Prozent in der Formulierung „Wir bieten ein interessantes Gehalt“.

Für knapp jeden zweiten Befragten (49 Prozent) ist die Angabe eines konkreten Gehalts beziehungsweise einer Gehaltsspanne in der Stellenan-



Butter bei die Fische: Die Hälfte der Befragten wünscht sich konkrete Gehaltsangaben.

Foto: dpa/Daniel Karmann

zeige sehr wichtig, für 58 Prozent sind es Angaben zu den Arbeitsinhalten und Tätigkeiten, die der Job mit sich bringt. 50 Prozent finden es sehr wichtig, direkt in der Stellenanzeige erkennen zu können, ob der Job sicher ist und sie dort auch langfristig arbeiten können.

Weniger stark nachgefragt sind dagegen Angaben zu Homeoffice-Möglichkeiten und zu Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf der Position. Diese Infos hält weniger als jeder Vierte (23 beziehungsweise 22 Prozent) für sehr wichtig. Bei Angaben zur Kultur und den Werten des

Unternehmens ist es jeder Fünfte (20 Prozent). Stellenanzeigen insgesamt sind demnach für jede dritte Fachkraft bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber sehr wichtig (33 Prozent). 15 Prozent der Befragten halten sie hingegen für eher nicht wichtig oder gar nicht wichtig. (tmn)

ALLER GUTEN DINGE SIND ~~DREI~~ Viele

Steigen Sie bei uns ein –
wir bieten Ihnen viele Vorteile:

- eine leistungsgerechte Tarifvergütung
- eine offene und kommunikative Arbeitsatmosphäre
- einen modernen und attraktiven Arbeitsplatz
- persönliche Entwicklungsperspektiven
- eine Vielzahl an Benefits; u.a. betriebliche Altersvorsorge, JobRad, Mitarbeiterkonditionen, Vergünstigungen bei Verbundpartnern

und vieles mehr ...

Bewerben Sie sich jetzt unter:
www.volksbank-plochingen.de/karriere

Wir freuen
uns auf
Sie!



Volksbank Plochingen eG

mit Niederlassungen in Altbach, Denkendorf, Deizisau, Hochdorf, Plochingen, Reichenbach, ES-Zell und Wernau

Kündigen ohne Job?

Was bei der Entscheidung hilft.

Den ungeliebten Job hinschmeißen, um den Kopf frei für Neues zu haben: Ob das für einen selbst der richtige Weg ist, sollte man am besten vor einer Kündigung herausfinden. Wie man vorgehen kann.

Bevor man eine solche Entscheidung trifft, sollte man sich selbst einige Fragen stellen – und ehrlich beantworten. Der Kölner Karriereberater Bernd Slaghuis rät in einem Blog-Beitrag auf Xing, sich zu fragen:

► **1. Bin ich wirklich schon bereit, an meiner Zukunft zu arbeiten?**

Das erfordert Slaghuis zufolge nämlich „die mentale Bereitschaft“, über die Ziele der nächsten Jahre und möglichen Schritte dorthin nachzudenken. Vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in ihrem Beruf frustriert sind, falle es allerdings schwer, ihre Gedanken hin zu einer neugierigen und motivierenden Sicht auf das Morgen zu lenken. In diesem Fall könne es sinnvoll sein, zunächst Abstand von der aktuellen Situation zu gewinnen, bevor man etwas Neues startet – und sich mit einer Kündigung eine Auszeit zu verschaffen. Bei anderen Beschäftigten reiche hingegen bereits eine gezielte Veränderung der eigenen Einstellung zur aktuellen Tätigkeit aus, um die nötige Distanz zu gewinnen, so Slaghuis.

► **2. Wie viel Zeit habe ich für Jobsuche und Bewerbung?**

Eine erfolgreiche Bewerbung ist häufig mit einigem Aufwand verbunden – von der Suche nach passenden Stellen bis zu Bewerbungsgesprächen. Fehlt es im derzeitigen Job an den nö-

tigen Freiräumen dafür, könne es sinnvoll sein, bewusst zu kündigen – und sich voll und ganz auf die Neuorientierung zu konzentrieren.

Sei man sich hingegen sicher, dass einem nach einer Kündigung zu Hause die Decke auf den Kopf fallen wird, sei es besser, zunächst im bisherigen Job zu bleiben, rät Slaghuis. Und sich dort bewusst jene Freiräume zu schaffen, die für Jobsuche und Bewerbung benötigt werden, etwa indem man keine Überstunden sammelt.

► **3. Welchen Zeitraum kann ich finanziell entspannt überbrücken?**

Bevor man ohne neuen Job in der Hinterhand kündigt, sollte man sich konkret ausrechnen, welche Rücklagen man hat, wie hoch die laufenden Ausgaben sind – und auf was man für eine gewisse Zeit vielleicht verzichten könnte.

Denn wer selbst kündigt, muss üblicherweise mit einer zwölfwöchigen Sperrzeit rechnen, während der kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Kommt man dennoch die nächsten sechs bis neun Monate einigermaßen sorgenfrei ohne volles Gehalt über die Runden, kann eine Kündigung eine Option sein.

„Wen die finanzielle Situation bei Eigenkündigung ohne neue Stelle zu sehr unter Druck und bei der Jobentscheidung unter Zugzwang setzt, der sollte besser parallel zum aktuellen Job nach Stellen suchen“, rät Slaghuis. Denn Druck sei kein guter Ratgeber bei Jobentscheidungen. Kraft für die anstehende Bewerbungsphase tankt man dann womöglich besser anderweitig, etwa durch einen Urlaub.



Den alten Schreibtisch zu räumen, kann befreiend wirken – aber auch sehr viel Druck auslösen. Foto: dpa/Christin Klose

► **4. Wie ist meine Haltung als Jobwechsler und Bewerber?**

Empfindet man selbst die entstehende Lücke im Lebenslauf als „Schandfleck“, ist es womöglich keine gute Idee, ohne neuen Job zu kündigen. Denn spätestens bei der Frage im Bewerbungsgespräch, warum man die letzte Stelle freiwillig an den Nagel gehängt hat, werde sich dann „der

Angstschweiß“ auf der Stirn breitmachen, so Slaghuis.

„Wer sich für die Kündigung ohne neuen Job entscheidet, der sollte dies mit dem Bewusstsein tun, dass dieser Schritt mit bestem Wissen aus heutiger Sicht eine persönlich gute Entscheidung ist“, rät der Karriereberater in dem Beitrag, „und auch Dritten gegenüber dazu stehen“. (tmn)



The Sensor People

Leuze

Sie wollen durchstarten und mit Ihren Ideen Zukunft gestalten?
Gemeinsam gestalten wir Wandel.

Gemeinsam schaffen wir die Innovationen von morgen: Sensor- und Sicherheitslösungen in der Automatisierungstechnik. Das ist das, was uns antreibt. Kommen Sie in unser Team und wachsen Sie mit uns!

Mehr erfahren



www.leuze.com/karriere



Starten Sie Ihre Karriere bei Elektror in Ostfildern und wecken Sie Ihre Potenziale.

Machen Sie mit uns Luft aktiv.

Denn Luft ist mehr als die Luft zum Atmen. Luft ist Werkzeug: Sie reinigt Trinkwasser, kühlt nach dem Schweißen und trocknet Schokoüberzüge auf Keksen. Luft ist die Grundlage vieler Produktionsprozesse für Produkte, ohne die unser tägliches Leben nicht möglich wäre.

Wir machen Luft aktiv. Mit unseren Industrieventilatoren machen wir Luft zu einem Werkzeug, das unser Leben am Laufen hält.

Sie wollen uns unterstützen? Bewerben Sie sich jetzt.

Wir suchen Unterstützung für:

- Entwicklung
- IT
- Vertrieb

Wir bieten:

- Ausbildungsplätze
- Duale Studiengangsplätze
- Stellen für Werkstudenten



Zu den Stellenangeboten
auf www.elektor.com

So werden Sie zur Netzwerkerin

Nicht jeder fällt es leicht, berufliche Kontakte zu knüpfen. Tipps für den Einstieg.

Von Jessica Kliem

Wer einen beruflichen Rat braucht und dafür nur zum Handy greifen muss, spart Zeit und Mühen. Wer einen neuen Job sucht, hört von interessanten Stellen womöglich besonders schnell über Bekannte in derselben Branche. „Eigentlich ist es in fast jeder Berufsgruppe hilfreich, ein Netzwerk zu haben“, sagt Karin Kreutzer, Professorin für Social Business an der EBS Universität für Wirtschaft und Recht.

Und besonders wer sich selbstständig machen will, kommt ohne gutes Netzwerk nur schwer in Gang. „Es geht ja darum, Informationen für die eigene Geschäftsidee zu sammeln und auch Empfehlungen zu bekommen zu Themen wie: Welche Grafikerein ist gut? Hat jemand vielleicht einen guten Steuerberater?“, sagt Unica Peters, Projektleiterin und Netzwerk-Expertin beim Frankfurter Verein jump – Frauenbetriebe. Spätestens bei der Akquise von Kunden sind Kontakte zudem oft Gold wert.

Doch so häufig vom Netzwerken auch die Rede ist: Wie funktioniert das eigentlich – und wie baut man



Nicht so zögerlich: Mit der ehemaligen Kommilitonin einfach mal Kaffee trinken. Foto: dpa/Christin Klose

sich ein tragfähiges berufliches Netzwerk auf? Zunächst einmal, indem man auch auf bestehende Kontakte zurückgreift. „Viele setzen Netzwerken gleich mit Small Talk auf Konferenzen“, sagt Karin Kreutzer. Netzwerken heiße aber auch, „dass ich zu den Menschen, die ich schon kenne, die ich lose kenne, die ich besser kenne, ein gutes Verhältnis pflege.“

► **Schritt 1: Zurückhaltung ablegen:** Das kann bedeuten, den ehemaligen Kollegen einfach mal wieder zu kontaktieren – oder die frühere Kommilitonin, von der man lange nichts gehört hat und die jetzt in einem interessanten Bereich arbeitet. „Wir wissen auch aus der Forschung, dass es gerade diese Weak Ties sind, also diese Beziehungen am Rande unseres Netzwerks, die häufig den größten Mehrwert stiften“, sagt Kreutzer.

Besonders Frauen seien hier allerdings oft zögerlich. Kreutzer hat für eine 2019 erschienene Studie weibliche Führungskräfte zu ihrem Networking-Verhalten befragt und sagt: „Da ist eine ganz hohe Bereitschaft, viel zu geben. Aber wenn es darum geht, Netzwerke für den eigenen Karrierefortschritt zu nutzen, gibt es eine Zu-

rückhaltung.“ Die Professorin für Social Business rät, diese Zurückhaltung ruhig aufzugeben – und „die Menschen im Netzwerk mit ihrer Kompetenz wertzuschätzen und einfach zum Austausch einzuladen.“ Dann falle einem meistens auch ein, wie man sich gegenseitig helfen kann.

► **Schritt 2: Netzwerk ausbauen**

Will man das eigene Netzwerk vergrößern, empfiehlt Unica Peters, die Gründerinnen berät, online aktiv zu werden. Karriere- oder branchenspezifische Plattformen bieten die Möglichkeit, mit Menschen in Kontakt zu treten, die in einem relevanten Bereich arbeiten. Auch auf Facebook gebe es etwa spezifische Gruppen, so Peters. Sie rät allerdings davon ab, Menschen, mit denen man ins Gespräch kommen wolle, einfach nur online eine Kontaktanfrage zu senden. Sinnvoller: In einer Nachricht „erklären, wie man auf die Person kommt, was einen an der Person interessiert und was man sich von einem möglichen Austausch erhofft“.

Außerdem wichtig: Vor-Ort-Veranstaltungen besuchen, etwa Konferenzen, Messen oder spezielle Veranstaltungen von Verbänden oder Kam-

Automatisierung für das Labor der Zukunft

In Ostfildern entwickelt ein kleines Team hochinnovative Laborautomationslösungen auf Weltspitzenniveau!

Die Füll Lab Automation GmbH ist eine junge Firma mit Historie. Im Jahr 2003 gegründet als internes Bosch-Startup „Bosch Lab Systems“, ist die Füll Lab Automation GmbH seit März 2021 ein eigenständiger Teil der Füll Process Group. Ein Team von Experten entwickelt hochflexible Automatisierungslösungen für die Hochdurchsatz-Forschung & Entwicklung sowie die Qualitätskontrolle, die weltweit im Einsatz sind.

So wurde zum Beispiel für das Inspiration Center des weltgrößten Klebstoffherstellers Henkel eine Anlage zur automatischen Klebstoff-Formulierung und -Applikation entwickelt.

Unsere Automatisierungslösungen eignen sich für eine Vielzahl von Anwendungen, wodurch wir spannende Einblicke in verschiedenste Branchen wie z.B. in Farben&Lacke, Spezialchemikalien, Kosmetik, Pflanzenschutz oder Pharmazie bekommen. Als Experten auf dem Gebiet der Laborautomation sind wir auch an einem Forschungsprojekt beteiligt, das vom BMWK gefördert wird.

Sie sind SPS-Programmierer und auf der Suche nach einer neuen Herausforderung mit abwechslungsreichen Aufgaben und viel Raum für eigenständiges Handeln? Dann bewerben Sie sich jetzt und werden Sie Teil unseres erfolgreichen Expertenteams.

Da wir stetig wachsen, sind auch Initiativbewerbungen bei uns jederzeit herzlich willkommen!



FÜLL
LAB
automation



Wir stellen ein:

- SPS-Programmierer (m/w/d)
- Studentische Hilfskraft (m/w/d)

Wir bieten an:

- Praktikum oder Abschlussarbeit

Weitere Infos zu den Stellen finden Sie auf unserer Website



www.fuell-labautomation.com

mern. Auch informelle Netzwerke, etwa im Bereich Wirtschaftsförderung oder speziell für Gründerinnen, können geeignete Anlaufstellen sein. Manche interessanten Infos erfährt man eben eher am Kaffeetisch, als dass sie über eine Online-Nachricht verschickt werden“, sagt Peters.

► Schritt 3: Chemie muss stimmen

Die Gründerin und Autorin Christine Harbig weiß aus eigener Erfahrung: „Es hilft wirklich sehr, wenn man guckt, welche Netzwerke gibt es bei mir in der Gegend.“ Sie hat in Kooperation mit der Uni Hohenheim für das Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“ selbstständige Frauen porträtiert und Netzwerktipps für Gründerinnen recherchiert.

Ihre Empfehlung: Zunächst verschiedene Anlaufstellen kennenlernen. Schließlich ist es wichtig, dass einem die jeweiligen Menschen im Netzwerk auch sympathisch sind. „Dann ergibt sich oft automatisch dieser Austausch“, so Harbig. Stimmt die Chemie nicht, gilt: Nicht aufgeben – und nach einem geeigneteren Netzwerk Ausschau halten. „Auch dadurch lernt man sich selbst immer besser kennen und weiß dann genauer: Was bin ich eigentlich für ein Typ? Was brauche ich?“, so Harbig. Schließlich kann sogar das Format einen Unterschied machen. „Gerade für eine introvertierte Person“ ist es laut Unica Peters vielleicht besser, in



Oft weiß man zunächst gar nicht, welcher Kontakt später mal wofür nützlich sein wird.
Grafik: dpa-infografik GmbH

einem Netzwerk zu sein, in dem es ein paar Fachvorträge gibt und man im Anschluss daran schon Gesprächsstoff für den Einstieg hat.

► Schritt 4: Die Mischung macht's

Stefanie Jungbauer, Coach für selbstständige Frauen und Unternehmerinnen, empfiehlt zudem, sowohl auf eigene Branchentreffen zu setzen als auch auf fachfremde Veranstaltungen. Dabei sollte man sich fragen: „Wo kann ich womöglich Kontakte machen, an die ich gar nicht gedacht

habe?“ Eine Innenarchitektin könnte sich etwa einem Netzwerk speziell für Innenarchitektinnen anschließen. Womöglich lassen sich aber auch auf Literaturveranstaltungen neue Kontakte knüpfen, die beruflich interessant sind oder auf einer Automobilveranstaltung potenzielle Kunden kennenlernen. „Die Mischung macht es“, so die Coachin.

Um nach einem ersten Austausch in Kontakt zu bleiben, rät Jungbauer zu Offenheit. Sagen könne man etwa: „Ich fand unseren Austausch sehr

sympathisch oder inspirierend. Wollen wir verbunden bleiben?“ Am nächsten Tag bedankt man sich dann direkt für den Austausch. „So ruft man sich nochmals ins Gedächtnis und drückt auch Wertschätzung aus.“

► Schritt 5: Am Ball bleiben

Jungbauers Tipp, um in Verbindung zu bleiben: „Sich eine Netzwerkliste anlegen.“ Hier könne man etwa den Namen, Beruf und Kontakt der Person, mit der man sich ausgetauscht hat, festhalten. „Denn spätestens nach der dritten, vierten Veranstaltung stapeln sich die Kontakte auf LinkedIn oder die Visitenkarten“, so die Coachin. „Und da macht es einfach Sinn, ein bisschen eine Ordnung reinzubringen und zu wissen, wer ist denn da jetzt eigentlich? Wer könnte relevant sein?“

Letztendlich sollte man aber nicht vergessen: Ein Netzwerk baut sich nicht von heute auf morgen auf. Und nicht jeder Kontakt bringt sofort einen Nutzen. Kreutzer empfiehlt deshalb, nicht nur verkrampt darauf zu achten, wen man kennenlernen könnte. Sie sagt: „Das sollte auch Spaß machen.“

► **Literatur:** Universität Hohenheim (Hrsg.) u. Harbig, Christine: Unternehmerinnen ungeschminkt. Marie von Mallwitz Verlag München, 22 Euro.

FÖRSTER ETIKETTENDRUCK

Wir suchen:

**> Sachbearbeiter (m/w/d)
im Vertriebsinnendienst**

Ab sofort | Vollzeit | unbefristet

In unserem **inhabergeführten Familienunternehmen** besetzen Sie im Verkaufsinendienst eine **wichtige Schnittstelle** und sind Bindeglied zwischen Kunde und Produktion. Sie setzen die Anforderungen unserer Industriekunden um und organisieren eine kaufmännische Auftragsabwicklung.

Ihre Benefits: 30 Tage Urlaub im Jahr • diverse Arbeitszeitmodelle

- lange Wochenenden an Brückentagen • betriebliche Altersvorsorge
- Unfallversicherung • klimatisierte, helle und ergonomische Arbeitsplätze
- Eine attraktive und leistungsgerechte Vergütung

Online Vorstellungsgespräch auch über MS-Teams möglich!

Gerne freuen wir uns auch über Initiativbewerbungen!

Wir produzieren seit 1978 für die technische Industrie!
ETIKETTENDRUCK FÖRSTER KOMPETENT & ZUVERLÄSSIG



Interesse? Dann senden Sie Ihre Unterlagen an: bewerbung@foerster-etiketten.com
Etikettendruck Förster GmbH & Co. KG • Berliner Str. 5+7 • 73770 Denkendorf • www.foerster-etiketten.com

Es muss nicht Schluss sein

Was man beachten muss, wenn man im Rentenalter weiterarbeiten will.

Von Bernadette Winter

Das Rentenalter ist erreicht, der Ruhestand steht vor der Tür. Doch manchen reicht das Geld nicht. Andere wollen unbedingt weiter arbeiten. Geht das einfach so? Und was passiert dann mit der Rente?

► Wann muss ich in Rente gehen?

Unbefristete Arbeitsverhältnisse enden nicht automatisch im Alter. Ein Arbeits- oder Tarifvertrag kann aber vorsehen, dass ein Arbeitsverhältnis spätestens endet, wenn man eine Regelaltersrente beanspruchen kann. Die Regelaltersgrenze wird für Menschen, die nach dem 31.12.1946 geboren wurden, schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Ab Jahrgang 1964 gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Das Arbeitsverhältnis endet beispielsweise laut Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem man das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht hat“, erklärt Thorsten Fobbe von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

► Kann ich auch im Rentenalter weiterarbeiten?

Ja. Das Sozialgesetzbuch regelt, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich darauf einigen können, das Arbeitsverhältnis weiter bestehen zu lassen. Die Vereinbarung sollte in Schriftform vorliegen. „Es ist möglich, eine Veränderung der Arbeitsbedingungen festzuhalten, also etwa Teilzeit oder Homeoffice, egal was im Arbeitsvertrag ursprünglich steht“, sagt Kayin.



Seit diesem Jahr ist es möglich, die komplette Rente zu beziehen und gleichzeitig voll dazu verdienen. Foto: dpa/Christin Klose

in. Wer über die individuelle Regelaltersgrenze hinaus weiter arbeitet und keine Rente bezieht, erhält pro Monat 0,5 Prozent Zuschlag auf den gesamten bis dahin erworbenen Rentenanspruch. „Ob man Vollzeit oder Teilzeit arbeitet, ist dabei egal“, erklärt Fobbe.

► Kann mein Arbeitgeber das ablehnen?

Beide Parteien müssen sich einig sein. „Ist arbeits- oder tarifvertraglich eine Austrittsklausel vereinbart und weigert sich der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis weiter fortzuführen, wird es schwierig“, sagt Kayin. Besteht keine Austrittsklausel, so endet das

Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit Eintritt in die Regelaltersrente und der Arbeitgeber ist zur Weiterbeschäftigung verpflichtet.

► Kann ich mir auch mit 67 noch einen neuen Job suchen?

„Das ist denkbar“, sagt Fobbe. Bei einem neuen Job gelten Kayin zufolge die üblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften, inklusive Anspruch auf Urlaub und Kündigungsschutz. Auch befristete Jobs oder Mini-Jobs können eine Alternative sein. Hat man die Regelaltersgrenze erreicht, gilt Versicherungsfreiheit. Der Arbeitnehmer muss also keine Beiträge zur Rentenversicherung mehr zahlen,

der Arbeitgeber dagegen schon. Das hat allerdings keinen Einfluss auf die Höhe der Rente. „Man kann aber auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Beiträge zahlen, um zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen weitere Ansprüche zu generieren und die Rente zu erhöhen“, sagt Fobbe.

► Wie viel darf ich verdienen, wenn ich die volle Rente beziehe?

Seit diesem Jahr ist es möglich, die komplette Rente zu beziehen und gleichzeitig voll dazu zu verdienen – ob man nun vorzeitig in Rente geht oder ab dem vorgesehenen Regelalter. „Man hat dann allerdings zwei Einkünfte, die versteuert werden müssen“, so Fobbe. Er rät daher, sich beispielsweise von einem Steuerberater vorab beraten zu lassen. Gut zu wissen: „Bei Vollrente und Weiterbeschäftigung hat man keinen Anspruch auf Kranken-, Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld“, sagt Kayin. Eine weitere Variante ist die Teilrente. Das bedeutet, Sie lassen sich Ihre Rente nur zu einem gewissen Prozentsatz auszahlen und gehen trotzdem weiter arbeiten. Möglich ist alles ab 10 Prozent bis 99,99 Prozent.

► Mehr Infos

- **Vorsorge-Portal der Deutschen Rentenversicherung:** <http://dpaq.de/ROPd0j>
- **Arbeitnehmerkammer Bremen zu Rente:** <http://dpaq.de/Y7CXd>
- **Informationen zur Teilrente:** <http://dpaq.de/iRQFe>

Ostfildern – eine attraktive Arbeitgeberin

Die Stadt Ostfildern versteht sich als ein modernes, innovatives und serviceorientiertes Dienstleistungsunternehmen für ihre Bürgerinnen und Bürger. Ungefähr 850 Beschäftigte arbeiten dafür in den unterschiedlichsten Fachgebieten. Das Aufgabenspektrum bietet interessante und vielseitige Betätigungsfelder, die vom Bereich Bildung und Betreuung über den Bürgerservice, die kulturellen Einrichtungen, den städtischen Baubetriebshof und die Stadtwerke bis hin zu klassischen Verwaltungsaufgaben reichen.

Attraktive Rahmenbedingungen für die Belegschaft haben eine hohe Priorität:

- Vereinbarkeit von Familie und Berufe: Zertifizierung als „familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber“
- Flexible Arbeitszeiten: Teilzeitmodelle, Telearbeit, Jobsharing, mobiles Arbeiten
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten: Ausbau der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz über interne und externe Programme, Bildungsgutschein
- Gesundheitsförderung: Angebote zur Gesundheitsprävention, Betriebssport, Gesundheitsgutschein
- Förderung von Aufstiegsqualifizierungen: Kostenbeteiligung der Lehrgangskosten bis max. 2.375 €, Freistellung von bis zu 20 Werktagen und persönliche Zulage zur Eingruppierung der Planstelle bzw. einen monatlichen Qualifizierungsbonus von max. 300 €
- ÖPNV: 75 % Zuschuss zum Deutschlandticket
- Radlerbonus: Für Beschäftigte, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen
- Gehaltszuschuss für die Beschaffung eines neuen Fahrrads oder Pedelecs
- Sonderurlaubstag am Geburtstag
- Mitarbeitende-werben-Mitarbeitende-Prämie: Wer jemand anderen als Beschäftigten für die Stadt Ostfildern anwirbt, bekommt eine Prämie in Höhe von 500 €
- Fachkräftezulage für Ingenieur*innen
- Erzieherinnen und Erzieher werden i.d.R. unbefristet eingestellt
- Kinder von städtischen Mitarbeitenden werden bei der Platzvergabe für die Betreuung in einer Krippe oder Kita vorrangig berücksichtigt, wenn mindestens ein Elternteil in einer Kindertageseinrichtung tätig ist

Wenn Sie das alles überzeugt, schauen Sie gerne auf der Homepage www.mein-check-in.de/ostfildern vorbei und bewerben Sie sich auf eine unserer Stellen. www.ostfildern.de

Wir bauen heute an der Stadt von morgen.
www.ostfildern.de



GEMEINSAM INNOVATION VORANBRINGEN



Firmensitz der Balluff GmbH in Neuhausen am Fildern

Von der Reparaturwerkstätte für Fahrräder zum Global Player in der Automatisierungstechnik: Die Firmengeschichte von Balluff ist mit zahlreichen technologischen Revolutionen verwoben. Diese mitzugestalten war und ist Anspruch des Unternehmens.

In den 50er Jahren gelang Balluff der Einstieg in die Sensorik mit der Entwicklung des Nockenschalters (BNS), gefolgt von weiteren bahnbrechenden Innovationen wie dem ersten induktiven Näherungssensor (BES). Immer neue Lösungen machen Balluff zu einem führenden Experten für Sensortechnik – und zum gefragten Partner in Sachen Automatisierung. Dabei hat das Unternehmen die Bedeutung von Digitalisierung früh erkannt: Ganz gleich, ob es um Lösungen für vorausschauende Wartung und Sondermaschinen oder smarte Komponenten für vollautomatisierte Produktionsstätten wie in der Batteriezellenfertigung geht – der Schlüssel zum Erfolg ist die Verschmelzung von Automatisierungstechnik und Software. Hinter dem großen Portfolio von Balluff steht somit ein klarer Anspruch: „innovating automation“ – mit Innovation die digitale Transformation im Automatisierungsbereich vorantreiben. Dass diese Formel aufgeht, lässt sich aus den Zahlen ablesen. Mit einem Umsatzplus von 13% über Vorjahr und einem Gesamtumsatz von 567 Mio. Euro war 2022 zum zweiten Mal in Folge ein Rekordjahr für Balluff.

Neues ermöglichen

Die Grundlagen schaffen, damit das Team Innovationen entwickeln kann, das sieht Balluff als seine Aufgabe. Dass das erfolgreich gelingt, zeigt etwa die hohe Rate an jährlich eingereichten Patenten. So baut das Unternehmen das Headquarter in Neuhausen konsequent zum Innovations- und Kompetenzzentrum aus und schafft Bedingungen, für eine optimale Zusammenarbeit der knapp 4000 Mitarbeitenden weltweit. Viele Prozesse werden kontinuierlich optimiert und digitalisiert, sodass eine starke internationale Vernetzung möglich ist. „Das ist die Basis für die Zusammenarbeit in internationalen Teams“, erklärt Geschäftsführerin Katrin Stegmaier-Hermle. „Statt alles zentral in Neuhausen zu entscheiden, kann so jeder Verantwortung übernehmen – unabhängig davon, in welchem Land man lebt. Diese Flexibilität ist für uns und unsere Mitarbeitenden besonders wertvoll.“

Auf Flexibilität setzt Balluff auch bei Arbeitszeit und Arbeitsort. Eine weite Rahmenarbeitszeit und eine kurze Kernarbeitszeit ermöglichen es den Kolleginnen und Kollegen, sich ihre Arbeitszeiten frei einzuteilen. Auch der Arbeitsort kann frei gewählt werden. „Die positiven Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten während der Corona-Pandemie haben wir in eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten überführt“, erklärt Stegmaier-Hermle. „Unsere Mitarbeitenden können innerhalb Deutschlands bis zu 100 Prozent der Arbeitszeit mobil arbeiten.

Das bedeutet: Sie haben maximale Flexibilität.“ Die Arbeitszeit kann auf verschiedene Arbeitsorte und Tageszeiten innerhalb und außerhalb des Betriebes aufgeteilt werden – und muss nur mit der Führungskraft abgestimmt werden.

Labor to Go

Nicht jede Aufgabe eignet sich naturgemäß in gleicher Weise, um von verschiedenen Orten erledigt zu werden. Teams, wie etwa die Firmwareentwicklung arbeiten in der Regel mit stationären, komplexen Aufbauten, die sich nicht einfach zwischen Labor und mobilem Arbeiten transportieren lassen. Während der Pandemie war das ein Problem und so hat man aus der Not eine Tugend gemacht und das „Labor to Go“ entwickelt. Dabei handelt es sich um einen mobilen Entwicklungskoffer, der nach Bedarf ausgestattet und an verschiedenen Standorten eingesetzt werden kann – sei es im Büro, zu Hause oder unterwegs. Denn im Innenraum bietet der Koffer Platz

für Aufbauten aller Art. Sein bewegungsgeschütztes Design sorgt dafür, dass sensible elektronische Komponenten vor Schäden und Störungen geschützt sind. Die Lösung ist im Team beliebt und wird stark nachgefragt: Nachdem eine Vorserie mit 15 Koffern gebaut und getestet wurde, ging der Koffer dieses Frühjahr offiziell in drei verschiedenen Größen in Produktion. Mitarbeitende im gesamten Unternehmen können den Koffer jetzt im internen Balluff Marketplace individuell konfigurieren und bestellen.

Tief verwurzelt in der Region

Balluff ist nicht nur Global Player und Vorreiter in Sachen Industrial Internet of Things. Balluff ist auch Familienunternehmen in vierter Generation und auf den Fildern zu Hause. Als größter Arbeitgeber in Neuhausen investiert Balluff in seinen Firmensitz: Der Neubau der Firmenzentrale bietet modernste Arbeitsbedingungen und soll 2024 bezogen werden. Ein neues Logistikzentrum soll bis 2026 fertiggestellt sein. „Der Neubau ist ein Bekenntnis zu Neuhausen. Wir wollen hier auch weiterhin attraktive Arbeitsplätze in der Zukunftsbranche der Automatisierung anbieten“, betont Stegmaier-Hermle. Die Wurzeln des Sensorspezialisten sind auf den Fildern, bei Balluff arbeiten kann man jedoch auch in 60 weiteren Ländern auf der Welt. Dem modernen Familienunternehmen ist dabei eines überall gleich wichtig: eine lösungsorientierte, wertschätzende Zusammenarbeit auf Augenhöhe. „Denn am Ende des Tages sind unsere Mitarbeitenden Balluff. Und das ist ein Team, auf das wir wirklich stolz sein können.“



Im Team wird aus einer innovativen Idee eine passgenaue Lösung



Beliebt bei Studierenden: Kellnern im Café.

Foto: dpa/Marijan Murat

Der passende Studi-Job

Ein Teilzeitjob während des Studiums kann mehr bringen als nur Geld.

Von Sabine Meuter

An der Uni und nebenbei schon im Job: Studierende können hier soziale Kompetenzen trainieren oder praktische Erfahrungen sammeln. Ideal ist natürlich eine Tätigkeit, die einen fachlichen Bezug zum Studium hat.

„So lassen sich leicht berufliche Kontakte außerhalb der Uni knüpfen,

Studierende sollten sich vor dem Arbeitsvertragsabschluss immer von ihrer Krankenkasse beraten lassen.

was nach Studienabschluss bei der Suche nach der ersten Anstellung von Vorteil sein kann“, sagt Christian Ludwig von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit. Aber

auch ohne inhaltliche Nähe zum Studium lassen sich bei einer Nebentätigkeit wertvolle Erfahrungen sammeln. Beim Kellnern etwa oder bei einer Tätigkeit als Fahrradkurier.

Bevor es an die Jobsuche geht, heißt es aber erst einmal: Die persönlichen Ressourcen und Bedürfnisse genau ausloten. Soll es eine Routine-tätigkeit sein oder soll es anspruchsvoller, kreativ und abwechslungsreicher sein?

„Wer etwa Quantenphysik studiert und lange im Labor sitzt, möchte sich vielleicht im Nebenjob eher körperlich betätigen, zum Beispiel auf dem Bau“, sagt Stefan Grob vom Deutschen Studierendenwerk. Und Christian Ludwig erklärt: „Auf jeden Fall sollten Studierende ihre Belastbarkeit neben dem Studium genau prüfen.“

Sprich: Wie viele Stunden pro Woche habe ich überhaupt Zeit für eine Nebentätigkeit? Bei der Jobsuche ist auch die Entfernung zwischen Hochschule, Wohnung und Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

Generell gilt: Studierende können neben dem Studium, wie alle anderen Arbeitnehmer auch, in einem Teilzeitjob arbeiten. Zum Beispiel in einem Minijob mit bis zu 520 Euro Monatsverdienst oder in einem Midijob mit bis zu 2000 Euro pro Monat.

„Denkbar sind auch kurzfristige Beschäftigungen, die schon bei Vertragsabschluss auf maximal drei Monate begrenzt sind oder auf 70 Arbeitstage im Kalenderjahr“, sagt Stefan Grob. Während eines Vollzeitstudiums ist auch ein Werkstudentenjob möglich. Darin darf man während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten. „Überschreitungen dieser Arbeitszeit-Obergrenze muss die Krankenkasse bewilligen“, so Grob.

Studierende und Arbeitgeber zahlen bei einer Werkstudententätigkeit keine zusätzlichen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung und gar nichts in die Arbeitslosenversicherung. Was viele nicht wissen: Bei solch einem Job gibt es kein Krankengeld nach einer sechswöchigen Krankmeldung.

Zudem erwerben Werkstudenten und -studentinnen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. „Auch zahlen sie zumeist mehr Geld für die studentische Krankenversicherung, als wenn sie normal sozialversiche-

rungspflichtig angestellt wären“, erklärt Grob. Sein Tipp: Rechtsverbindliche Auskünfte zu allen Fragen rund ums Jobben neben dem Studium geben die Krankenkassen. „Studierende sollten sich vor dem Arbeitsvertragsabschluss immer von ihrer Krankenkasse beraten lassen.“

Vom Umfang her können Studierende – unter Beachtung des Arbeitszeitgesetzes – neben dem Studium so viel arbeiten, wie sie möchten.

Ebenso wie reguläre Beschäftigte haben Studierende Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, auf sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf die Zahlung von Mindestlohn, auf bezahlte anteilige Urlaubsansprüche und auf die Einhaltung von

Kündigungsfristen.

„Die Höhe des Verdienstes ist nur in zwei Fällen begrenzt“, sagt Grob.

Zum einen betrifft das Bafög-Empfänger.

Sie können innerhalb eines Bewilligungszeitraumes von zwei Semestern oder zwölf Monaten maximal 6240 Euro verdienen, ohne dass das Bafög gekürzt wird.

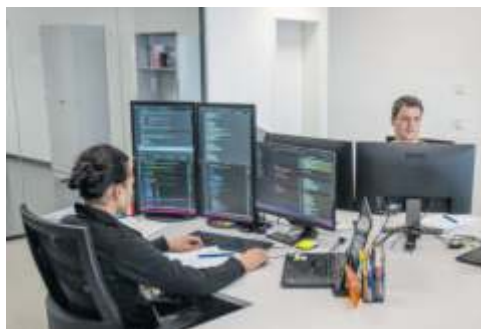
Zudem bleiben Studierende nur in der beitragsfreien Familienversicherung, wenn sie nicht mehr als 485 Euro im Monat verdienen – oder 520 Euro bei einem Minijob. „Keine Auswirkungen auf das Bafög haben dagegen die Übungsleiterpauschale von 3000 Euro und die Ehrenamtsplausche von 840 Euro pro Jahr“, so Grob.

Studierende dürfen maximal 6240 Euro im Jahr verdienen, ohne dass ihr Bafög gekürzt wird.



EIN GLOBAL PLAYER AUS DER REGION: UNSERE PRODUKTE SORGEN DAFÜR, DASS E-FAHRZEUGE UND LADESÄULEN SICHER, NORMKONFORM UND LANGLEBIG SIND

Das Ingenieurspaar Kiriakos und Anita Athanasas gründete vor knapp 13 Jahren ihr Unternehmen mit der Absicht, mit Hilfe ihrer Testsysteme die weltweite Elektromobilität voran zu treiben. **comemso** steht für **complex embedded solutions** und bietet Systeme mit denen man die Funktion von Elektrofahrzeugen und Ladestationen simulieren kann. Denn ein Elektrofahrzeug zu laden ist weitaus komplexer als es zunächst den Anschein macht.



Großzügige Büros mit modernsten Arbeitsplätzen

Ein weiterer Produktzweig ist die Batteriezellsimulation, womit Elektrofahrzeugbatterien virtuell simuliert werden können um das Steuergerät der Batterie zu entwickeln und sie auf die einwandfreie Funktion zu testen: Wie reagiert die Autobatterie bei Kälte, bei Wärme oder einem Kurzschluss einer Batteriezelle? Mit einer realen Batterie wären so welche Tests viel zu gefährlich, so dass so gut wie jeder Fahrzeughersteller auf die Testsysteme von **comemso** zurückgreift.

Begonnen in einem Zweifamilienhaus in Scharnhausen bezog das Unternehmen im Jahr 2020 eines der modernsten

Forschungs- und Entwicklungsgebäude Deutschlands in Ostfildern und schuf somit Platz für insgesamt bis zu 300 Mitarbeiter.



Unser Firmensitz in Ostfildern

Eines der vielen Highlights des Gebäudes ist, dass alle Arbeitsplätze dank Fahrzeugaufzug mit Elektrofahrzeugen erreichbar sind - und das auf jeder Etage!

Nutzen Sie Ihre Chance und werden Sie Teil unserer Vision, mit Innovationen dem Klimawandel entgegenzutreten. Auch Schüler auf der Suche nach Ausbildungsplätzen oder Studenten sind immer herzlich willkommen! Dank flachen Hierarchien wird den Mitarbeitern nicht nur viel Handlungsspielraum geboten, Sie profitieren darüber hinaus auch von zahlreichen Benefits wie Essenszuschuss, Massagen, Jobrad, Kino oder regelmäßigen Sportangeboten. Eine aktuelle Übersicht freier Stellen finden Sie unter www.comemso.com/jobs.

Gewonnene Innovationspreise und die Ehrung für den 1. Platz beim Landespreis für junge Unternehmen der L-Bank durch Ministerpräsident Winfried Kretschmann,

unterstreichen die Wichtigkeit starker, zukunftssicherer Unternehmen in der Region. Auch auf die Auszeichnung TOP100-Innovator in 2022 sind wir stolz, denn auch damit wird die technische Marktführung im Bereich Test- und Messsysteme für die Elektromobilität bestätigt.

comemso wird sich nicht auf den bisherigen Erfolgen ausruhen, sondern mit Ihnen gemeinsam den Marktvorsprung weiter ausbauen.



Tischtennis in der Mittagspause ist beliebt

Werden Sie Teil dieser Erfolgsgeschichte und gestalten Sie die Elektromobilität aktiv mit! Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

comemso electronics GmbH

Karlsbaderstr. 13
73760 Ostfildern

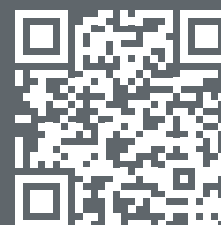
→ 0711 982 98-0
→ bewerbung@comemso.de
→ www.comemso.com

GESTALTE DIE ZUKUNFT DER ELEKTROMOBILITÄT

...gemeinsam mit uns. Seit 2009 wachsen wir Jahr für Jahr und sind daher **ständig auf der Suche nach qualifizierten Teamplayern**, die ihr Wissen erweitern und **die Zukunft der E-Mobilität** mitgestalten wollen.

Wir haben **namhafte Kunden aus aller Welt** und diverse Auszeichnungen bestätigen unsere technische Marktführerschaft im Bereich der Prüf- und Messsysteme für E-Mobilität. Wir ruhen uns auf dem Erreichten aber nicht etwa aus, sondern wollen **gemeinsam mit Ihnen** die nächsten Schritte gehen.

Scannen Sie den QR-Code auf der rechten Seite um unsere aktuellen Stellenangebote zu sehen. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung unter www.comemso.com/jobs





► Bereit, die Welt sicherer zu machen?

PILZ
THE SPIRIT OF SAFETY

Als Technologieführer der Automatisierungstechnik und globaler Anbieter von Produkten, Systemen und Dienstleistungen für die sichere Automation sorgen wir mit unseren rund 2500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Sicherheit von Mensch, Maschine und Umwelt weltweit.

Wir sind stets auf der Suche nach klugen Köpfen, die gemeinsam mit uns technologischen Fortschritt, Innovation und Digitalisierung neu denken. Gemeinsam arbeiten wir daran, die Welt jeden Tag ein bisschen sicherer zu machen.

Dafür bietet Pilz Ihnen spannende Aufgaben, kurze Entscheidungswege und ein offenes, herzliches Miteinander. Flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit und eine langfristige Perspektive mit guten Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie diversen Extras und Gesundheitsangeboten runden unser Angebot ab. Überzeugen Sie sich selbst unter www.pilz.de/karriere.



Interessiert ...

... und bereit, die Welt mit uns sicherer zu machen?
Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

Pilz GmbH & Co. KG 73760 Ostfildern
Karin Hänsler 0711 3409-635 www.pilz.de



Jetzt mehr erfahren:
www.pilz.de/karriere