

Europcar

Europcar Autovermietung GmbH

Tangstedter Landstraße 81
22415 Hamburg
Gabriele Toribio Escaso
Bewerbung@europcar.com
Tel.: +49(0)40/5 20 18-25 22
www.europcar-career.com

Mitarbeiter	rund 1.500 in Deutschland, rund 8.000 weltweit
Standorte	Hamburg (Deutschlandzentrale), Paris (Konzernzentrale), in 150 Ländern weltweit vertreten
Umsatz	568 Mio. Euro in Deutschland, 2,1 Mrd. Euro weltweit (2008)
Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften, Geisteswissenschaften, Sozial- wissenschaften
Einstellungen 2010	ca. 50
Einstiegsgehalt	ca. 32.000–38.000 Euro
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ★ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★

Europcar Autovermietung GmbH



Europcar gehört zu den weltweit größten Autovermietungen und gilt als europäischer Marktführer. Die Urfirma der heutigen Europcar, die Motor-Verkehrs-Union, wurde 1927 von mehreren Hamburger Kaufleuten gegründet. Zeitweise hielt die Volkswagen AG 100 Prozent der Anteile, seit 2006 ist die Investmentgesellschaft Eurazeo alleinige Eigentümerin. Europcar ist in 150 Ländern weltweit mit einer Flotte von 225.000 Fahrzeugen vertreten. Allein in Deutschland werden an über 500 Stationen rund 40.000 Pkws und Lkws vermietet.

Der Reiz der Pferdestärken

Puppen interessierten sie nicht, Melanie Pritzlaff spielte schon als kleines Kind mit Autos. Diese Vorliebe für Pferdestärken hat sich die junge Frau bis ins Erwachsenenalter bewahrt: Melanie Pritzlaff absolvierte während ihres BWL-Studiums an den Universitäten in Kassel, Lyon (Frankreich) und Halmstad (Schweden) ein Praktikum beim Automobilhersteller Renault Nissan in Köln. Für ihren Einstieg ins Berufsleben wählte die heute 28-Jährige 2006 die führende Autovermietung Europas, Europcar. „Autos und ein praktisch orientiertes Umfeld, das passt einfach zu mir“, sagt die Ökonomin.

>>

Im Herbst 2005 las Melanie Pritzlaff eine Stellenanzeige: Europcar suchte eine Assistentin für den Regionalleiter „Airport“. Der Standort Hamburg, ein Unternehmen mit einer französischen Muttergesellschaft und eine Vertriebsaufgabe in einem internationalen Umfeld – das reizte die junge Frau. Sie meisterte die „Bewerberrunde“, eine Art Assessment-Center, und fand sich schon wenige Wochen später im Düsseldorfer Flughafen am Counter von Europcar wieder, um Fluggästen ihren Mietwagen zu übergeben und die Prozesse in einer Vermietstation kennenzulernen.

Hinter dem Mietwagengeschäft steckt eine ausgeklügelte Logistik, stets die richtige Anzahl von Fahrzeugen zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort – an einem der 500 innerdeutschen Standorte – bereitzustellen. Und das in einer Art und Weise, die den Kunden zufriedenstellt, rentabel für das Unternehmen und umweltfreundlich zugleich ist.

Der Service macht den Unterschied

Europcar ist ein Dienstleistungsunternehmen, das vom Service und seiner Freundlichkeit lebt. „Unsere Mitarbeiter müssen offen auf Menschen zugehen, Spaß an der Kundenorientierung und der lösungsorientierten Arbeit haben“, so beschreibt Nicole Zimmermann, HR-Managerin des Unternehmens, die Anforderungen. Denn schließlich sind eine Mercedes S-Klasse oder ein Audi A4 stets dieselben, die gibt es auch bei den Wettbewerbern. Nur der gute Service macht den Unterschied.

Melanie Pritzlaff hat diese Firmenphilosophie stark angesprochen. Mit ihrer Assistentenstelle wählte sie die klassische Einstiegsposition für Hochschulabsolventen. Zu ihren Aufgaben gehörten die Unterstützung des Regionalleiters „Flughäfen“ sowie die Umsetzung eigener Projekte. Europcar hat Deutschland in sechs Regionen aufgeteilt: Nord, Süd, West, Ost, Mitte und Flughäfen. Rein rechnerisch ist jeder Regionalchef für rund 80 Stationen verantwortlich. „Es hat mir sehr gut gefallen, dass mir von Anfang an viel zugetraut wurde, ich aber stets auch

„Unser Geschäft dreht sich sehr schnell, und wir setzen alles daran, uns kurzfristig auf Änderungen einzustellen. Erfreulicherweise stehen die Zeichen wieder auf Wachstum.“

Nicole Zimmermann, Human Resources Manager

die notwendige Unterstützung bekam“, sagt Melanie Pritzlaff. Ihre Vorgänger und Kollegen anderer Abteilungen unterstützten sie nach Kräften.

Neben dem Einstieg über eine Assistentenposition gibt es bei Europcar viele Möglichkeiten,

eine erfolgreiche Berufslaufbahn zu beginnen – in der Vertriebsorganisation oder in der Verwaltung, beispielsweise als Junior in den Bereichen Marketing, Personal, Finanzbuchhaltung oder Unternehmenskommunikation. Auch Quereinsteiger haben gute Chancen. Der Anfang ist für alle gleich: Jeder Hochschulabsolvent verbringt seine ersten Wochen am Schalter einer Station. Wer später in der Zentrale im Controlling oder im Vertrieb arbeitet, so die Idee, soll

wissen, wie der Kontakt mit dem Kunden aussieht: Auf welche Feinheiten kommt es an, welche Ideen sind realistisch, welche marktforn?

Dass dieser Ansatz funktioniert, zeigt das Beispiel von Melanie Pritzlaff. Sie brachte gleich einen Verbesserungsvorschlag mit, als sie zwei Wochen später ihr Büro in der Hamburger Zentrale im nördlichen Stadtteil Langenhorn bezog: Melanie Pritzlaff hielt den Schlüsselanhänger, der jeden Schlüssel der 40.000 Europcar-Fahrzeuge zierte, für verbesserungswürdig. So kam sie zu ihrem ersten übergreifenden Projekt – und Europcar kurze Zeit später zu neuen Schlüsselanhängern. „Wer ein Problem erkennt, sollte sich im besten Fall auch um seine Lösung kümmern“, betont Nicole Zimmermann. Egal, ob es sich dabei um einen Einsteiger oder einen erfahrenen Mitarbeiter handelt. Die Personalerin traut es grundsätzlich jedem Kollegen zu, Unwegsamkeiten aus dem Weg zu räumen. Das gehört ebenso zur Unternehmenskultur wie die Einstellung, dass alle Mitarbeiter sich auf Augenhöhe begegnen.

Frühzeitig Verantwortung übernehmen

Offenheit, Lösungsorientiertheit, Flexibilität und Kommunikation – das sind die Werte, die bei Europcar gelebt werden. „Wer damit nicht klarkommt, passt nicht zu uns“, äußert Nicole Zimmermann unmissverständlich. Die 38-Jährige arbeitet seit neun Jahren im Unternehmen. Die Personalabteilung umfasst 24 Mitarbeiter, Nicole Zimmermann ist als HR-Managerin für die Rekrutierung, Betreuung und Entwicklung der Beschäftigten verantwortlich. Analog zum Unternehmensziel besteht ihre Aufgabe darin, die richtigen Menschen zur richtigen Zeit am richtigen Platz einzusetzen. Voraussetzung dafür ist die Befähigung der Mitarbeiter durch Wissensaustausch, Schulungen und eine gelebte Feedbackkultur. „Feedback funktioniert bei uns nach oben und unten. Nur wer Rückmeldungen auf seine Arbeit und sein Verhalten erhält, kann aus Fehlern lernen und Stärken ausbauen“, erläutert Nicole Zimmermann.

„Ich kenne keinen anderen Berufseinstieg, bei dem ich innerhalb so kurzer Zeit so viel Verantwortung hätte übernehmen können.“

Jan Helbig, Station Manager Rostock

Potenzielle Mitarbeiter erleben dies schon beim ersten Kontakt mit dem Unternehmen: Nach einer Bewerber-

runde geben die Personalmanager den Kandidaten an Ort und Stelle ein Feedback zu ihrem Auftreten und ihren Leistungen. Selbst im oft hektischen Alltag gehört es dazu, dass Führungskräfte ihren Mitarbeitern ein Lob aussprechen oder auch Kritik äußern. „Dann darf sich niemand auf den Schlipps getreten fühlen, dazu fehlt uns die Zeit“, sagt Nicole Zimmermann.

Melanie Pritzlaff ist mit dieser Philosophie gut gefahren. Ihr liegt es, Tacheles zu reden – oder „Butter bei die Fische“ zu geben, wie die gebürtige Hamburgerin sich ausdrückt. Nach ihrer zweijährigen Assistenzzeit übernahm sie als Stationsleiterin den Standort am Flughafen Bremen, und nur ein Jahr später, im Mai 2009, wurde sie – nach einem erneuten Assessment-

»

Center – Area Managerin für das Gebiet Kaiserslautern. Als eine von deutschlandweit 21 Area Managern berichtet sie an die Regionalmanagerin „Mitte“ und ist zuständig für 20 Standorte und 45 Mitarbeiter. Melanie Pritzlaff hat ihr Büro in Mannheim, fährt aber häufig zu den Stationen, um vor Ort zu sein. Ihr Arbeitgeber stellt ihr einen Mietwagen zur Verfügung, alle zehn Tage einen anderen. Ein Traum für Auto-Fan Pritzlaff: „In den Urlaub mit dem Kombi, für den Wochenendtrip den Sportwagen – mein Firmenwagen passt sich meinen Bedürfnissen an, da ich aus 40.000 Fahrzeugen wählen darf.“ Neben der Mitarbeiterführung und -förderung ist es ihre Hauptaufgabe, Vertriebsprozesse zu steuern und Bestands- und Neukunden vom Europcar Service zu begeistern und ihnen das richtige Auto zur richtigen Zeit am richtigen Ort bereitzustellen.

Qualifizierung von Mitarbeitern mit Potenzial

Auch Jan Helbig kennt dieses Ziel und seine Implikationen aus dem Effeff. Er ist Standortleiter in Rostock – „Station Manager“ im gängigen Sprachgebrauch. Obwohl die Konzernzentrale ihren Sitz in Paris hat, ist Englisch die Firmensprache. Kennengelernt hat er das Geschäft von einer ganz anderen Warte als Melanie Pritzlaff: Er finanzierte sich sein BWL-Studium an der FH Stralsund als Aushilfsfahrer in Neubrandenburg. Seine erste Tour führte ihn 1997 in einem Mercedes Sprinter nach Berlin-Neukölln – „ohne Navigationsgerät, ohne Handy, nur mit einer Straßenkarte“, wie der Norddeutsche sich erinnert. Die Fahrt mit dem Transporter zog sich in die Länge, Jan Helbig verfuhr sich gründlich, nur um letztlich seinen weißen Sprinter gegen einen identischen in grüner Farbe auszutauschen und diesen nach Neubrandenburg zu überführen. „Den Sinn habe ich damals nicht verstanden“, sagt er. Heute weiß er, dass es sich um einen

„Es hat mir sehr gut gefallen, dass mir von Anfang an viel zugetraut wurde, ich aber stets auch die notwendige Unterstützung bekam.“

Melanie Pritzlaff, Area Manager Kaiserslautern

ausrangierten Wagen handelte, der verkauft und durch ein Neufahrzeug ersetzt werden sollte.

Auch weil Jan Helbig solche Fahrten infrage stellte, fiel er seinen Vorgesetzten auf. Ähn-

lich wie Melanie Pritzlaff – und viele andere Europcar-Mitarbeiter – hat der Betriebswirt Gefallen an schönen Autos. Während seines Studiums machte er ein Praktikum bei Daimler und schrieb auch seine Diplomarbeit dort. Zudem engagierte er sich sieben Jahre im studentischen Autorennsport. Den Einstieg bei Europcar fand der junge Mann über ein Qualifizierungsprogramm: Europcar bot ihm die Teilnahme an „Ready for Station Management“ an. Dieses Programm richtet sich an junge Menschen, auch an Quereinsteiger, die dem Unternehmen schon länger verbunden sind – etwa als Aushilfsfahrer – und Potenzial zeigen. Fünf bis zehn Stationen lernen sie kennen, ergänzt durch vier Theoriemodule, mit dem Ziel, eine Filiale zu leiten. Es ist ein anspruchsvolles Programm, da die Kandidaten schon nach kurzer Zeit Stationsvertretungen übernehmen und sich laufend auf neue Standorte einstellen müssen. Bis zu 13 Mitarbeiter qualifiziert Europcar auf diese Weise jährlich.

Jan Helbig hat die intensive Zeit durchweg gefallen: „Ich kenne keinen anderen Berufseinstieg, bei dem ich innerhalb so kurzer Zeit so viel Verantwortung hätte übernehmen können.“ Heute ist der Betriebswirt Filialeiter in Rostock und führt ein Team von drei Mitarbeitern. Er kümmert sich um den Fuhrpark und um die Akquise. Selbstständige und Mittelständler gehören hauptsächlich zu seiner Zielgruppe.

Die Zeichen stehen auf Wachstum

Der Neukundenwerbung gilt in diesen Zeiten das besondere Augenmerk der Vertriebsmitarbeiter. Denn auch Europcar hat zu spüren bekommen, dass viele Firmen ihr Geld zusammenhalten und Geschäftsreisen streichen. Immerhin konnte der Konzern seinen globalen Umsatz 2008 noch um zwei Prozent auf 2,1 Mrd. Euro steigern. Hierzulande arbeitet Geschäftsführer Roland Keppler, der im März 2009 von der Fluglinie TUIfly zu Europcar kam, zusammen mit seinem Team daran, die Abläufe noch effizienter zu gestalten und zugleich die Qualität des Angebots zu erhöhen.

Für die Mitarbeiter heißt es, ordentlich mit anzupacken, die Leistung wird aber auch entsprechend belohnt. Für die meisten Mitarbeiter gilt nach wie vor Vertrauensarbeitszeit, auch die Weihnachtsgratifikation und das Urlaubsgeld werden weiter gezahlt. Zusätzlich gibt es ein Prämiensystem, bei dem die Mitarbeiter beim Erreichen individuell vereinbarter Ziele zusätzliche Boni erhalten. Die Tatsache, dass Europcar Deutschland 2010 voraussichtlich 50 Absolventen einstellen wird, deutet auf eine gute Entwicklung hin. „Unser Geschäft dreht sich sehr schnell, und wir setzen alles daran, uns kurzfristig auf Änderungen einzustellen“, sagt Personalerin Nicole Zimmermann. „Erfreulicherweise stehen die Zeichen wieder auf Wachstum.“

