



Abbott GmbH & Co. KG
 Max-Planck-Ring 2
 65205 Wiesbaden
 Tel.: +49(0)61 22/58-0
 www.abbott.de



Mitarbeiter	rund 4.100 in Deutschland, davon ca. 800 in Forschung und Entwicklung, rund 72.000 weltweit
Standorte	Wiesbaden, Ludwigshafen, Wetzlar, Rangendingen, Ettlingen; weltweit in mehr als 130 Ländern mit Hauptsitz Chicago
Umsatz	2,2 Mrd. Euro in Deutschland, 29,5 Mrd. US-Dollar weltweit (2008)
Fachrichtungen	Life Sciences (Biologie, Chemie, Biochemie, Medizin, Pharmazie), Ingenieurwesen (Bio-/Chemieingenieurwesen, Verfahrenstechnik, Biotechnologie, IT), Wirtschaftswissenschaften (Marketing & Vertrieb, Finanzen & Controlling, Logistik)
Einstellungen 2010	20–30 Absolventen
Einstiegsgehalt	abhängig von Position und Qualifikation
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

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

Abbott



Abbott ist ein weltweit führendes forschendes Gesundheitsunternehmen und in den Bereichen pharmazeutische Produkte, Klinikprodukte, medizinische Ernährung und Diagnostika tätig. Die deutsche Landesgesellschaft unterhält als größte Konzerntochter außerhalb der USA Forschungs- und Entwicklungsabteilungen sowie Produktionsstätten an den Standorten Wiesbaden (Diagnostik), Ludwigshafen (Pharma) und Rangendingen (Vascular). Über das Programm „Talent Management Review“ versucht das Unternehmen, Talente frühzeitig zu identifizieren, zu binden und zu entwickeln.

Pharmaforschung mit Campusflair

Ihr Interesse an der Pharmabranche hatte Irene Schock früh entdeckt. „Menschen zu einem besseren Leben zu verhelfen, das motiviert mich und spornt mich an“, sagt die 27-Jährige. Dass sie ihre Berufskarriere bei Abbott startete, war daher kein Zufall. Schon als Schülerin war sie während eines Ferienjobs auf die Produkte des Unternehmens aufmerksam geworden. Abbott selbst lernte sie 2004 durch ein fünfmonatiges Praktikum kennen, das sie im Zuge ihres Betriebswirtschaftsstudiums an der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt absolvierte. Damals arbeitete sie im Geschäftsbereich „Medizinische Ernährung“, der Sonden- und Trinknahrung inklusive der entsprechenden Geräte vermarktet, und unterstützte dort das Marketingteam.

>>

Diese Arbeit machte ihr so viel Spaß, dass sie zwei Jahre später in die gleiche Abteilung zurückkehrte, um ihre Diplomarbeit zu schreiben. Als ihr Abbott noch vor Abschluss des Studiums ein Angebot für eine Festanstellung unterbreitete, zögerte sie keinen Moment, dieses anzunehmen. Warum? „Abbott ist zwar ein riesiges Unternehmen, aber hier herrscht eine herzliche Stimmung, die Neulinge in kürzester Zeit in die Teams integriert“, nennt sie einen der wichtigsten Gründe.

Mit rund 4.100 Beschäftigten ist Abbott Deutschland die größte Landesgesellschaft der Abbott Laboratories außerhalb der USA. Rund 60 Prozent seiner Umsätze erwirtschaftet der Konzern im Bereich „Pharma“, in dem er schwerpunktmäßig forschungsintensive Originalpräparate produziert. Die Bereiche „Medizinische Ernährung“, „Labordiagnostik“, „Blutzuckermessung (Diabetes Care)“, „Medizintechnik (Medical Optics)“ und das auf Gefäßkrankheiten spezialisierte Ressort „Vascular“ ergänzen das Portfolio. Abbott Deutschland lädt neue Mitarbeiter daher zwei Tage lang zu einer Einführungsveranstaltung ein, um sie mit der Vielfalt des Konzerns vertraut zu machen. Auch Besichtigungen des Logistikzentrums in Wiesbaden oder des Produktionsbereichs in Ludwigshafen stehen auf dem Programm.

Mit Fürsorge und Pioniergeist

Irene Schock, die ihre Karriere im Oktober 2006 bei Abbott in Wiesbaden startete, konnte diese Vielfalt gleich zu Beginn erleben. Als Business Analyst im Bereich „Medizinische Ernährung“ erhielt sie den Auftrag, ein internes Qualitätsmanagementprogramm weiterzuentwickeln, das eine Verbesserung der Kundenzufriedenheit und eine offene Kommunikation sowie die Änderung von Verhaltensweisen und Geschäftsprozessen verfolgt. Dabei kam sie nicht nur mit vielen Kollegen aus den anderen Geschäftsbereichen in Kontakt. Sie löste diese Auf-

„Abbott ist zwar ein riesiges Unternehmen, aber hier herrscht eine herzliche Stimmung, die Neulinge in kürzester Zeit in die Teams integriert.“ Irene Schock,
Junior Product Manager Rheumatology

gabe auch so gut, dass sie von der Geschäftsleitung mit dem „General Manager Award für besondere Leistungen“ ausgezeichnet wurde.

Von dieser Basis aus brach Irene Schock anschließend zu neuen Ufern auf. Im September

2008 wechselte sie in die Funktion eines Junior Product Managers und im Mai 2009 in ebendieser Funktion in den Geschäftsbereich „Pharma“. Hier gehört sie zu dem Team, das Humira vermarktet, ein Medikament gegen Autoimmunerkrankungen. Damit ist ein kleiner Traum für sie in Erfüllung gegangen. Denn in der stark projektbezogenen Arbeit kann sie ihre Organisationsstärke ausspielen, kreativ sein und dabei gleichzeitig Gutes tun. Und um sich auf dem medizinischen Terrain künftig noch sicherer bewegen zu können, bildet sie sich freiwillig zur Pharmareferentin fort. „Ich investiere meine Freizeit an den Wochenenden“, sagt Irene Schock. „Dabei werde ich von Abbott durch die Übernahme der Gebühren unterstützt.“

Fürsorge ist einer der vier Werte, die die Zusammenarbeit im Unternehmen prägen sollen. Ergänzt wird er durch Erfolgsorientierung, Durchhaltevermögen und Pioniergeist. Letzteren hat Dr. Jörg Breitenbach schon vor vielen Jahren bewiesen. Der promovierte Chemiker und Betriebswirt hatte seine Industriekarriere 1997 bei der Knoll AG, der damaligen Pharmasparte der BASF AG in Ludwigshafen, begonnen und war im Zuge der Übernahme des Unternehmens 2002 zu Abbott gekommen. Damals zählte er zu den ersten Mitarbeitern der Geschäftseinheit „SOLIQS“, die er heute leitet – mit den rund 120 Mitarbeitern, die dort beschäftigt sind.

Technologisches Alleinstellungsmerkmal

SOLIQS spielt bei Abbott eine unternehmerische Sonderrolle, da die Geschäftseinheit unter eigenem Namen auf dem Markt agiert und ihr Technologie-Know-how sogar an die Konkurrenz verkauft. Der Grund: Mit der Idee, medizinische Wirkstoffe mithilfe der thermoplastischen Extrusionstechnologie in Polymeren zu lösen und dadurch die Aufnahme der Wirkstoffe in die Blutbahn zu verbessern, hat sich das SOLIQS-Team ein echtes Alleinstellungsmerkmal erarbeitet. „Wir sind wie kein anderer Wettbewerber in der Lage, diese Technologie im industriellen Maßstab zu verwerten“, erklärt Jörg Breitenbach. „Und die Möglichkeiten der Technologie sind noch lange nicht ausgereizt.“

„Eigenverantwortung und Eigeninitiative stehen bei uns ganz stark im Vordergrund. Denn für den Erfolg des Konzerns sind Ideen und Innovation entscheidend.“ Dr. Jörg Breitenbach,
Senior Director, Head of Drug Delivery
Business Unit (SOLIQS)

Der 46-Jährige will die besten Talente für Abbott gewinnen. Weil ein gutes Arbeitsklima die beste Voraussetzung dafür

ist, setzt er neben den Entwicklungsmöglichkeiten, die ein internationaler Konzern bietet, auf persönliche Kommunikation und Campusflair. So werden die Sitzcken im Treppenhaus der SOLIQS-Zentrale von Flipcharts flankiert, der große Kaffeeautomat ist nicht weit, und selbst der Chef pflegt das direkte „Du“. Umwege oder Hindernisse soll es so wenig wie möglich geben. „Eigenverantwortung und Eigeninitiative stehen bei uns ganz stark im Vordergrund“, betont Jörg Breitenbach. „Denn für den Erfolg des Konzerns sind Ideen und Innovation entscheidend.“ Ein Grund, warum Abbott die eigene Patententwicklung seit rund einem Jahr durch ein spezielles Vergütungsprogramm fördert.

Gleichzeitig sind die Erwartungen an neue Mitarbeiter entsprechend hoch. Neben einer Promotion in den Fächern Chemie, Physik, Biologie oder Pharmazie erwartet Jörg Breitenbach ein Interesse an innovativen Themen. Um herauszufinden, ob das vorhanden ist, lässt er Bewerber oder Bewerberinnen auch Teile ihrer Dissertation präsentieren. Viel Aufwand für beide Seiten. „Aber“, erklärt der leitende Manager, „wir brauchen Leute, die querdenken und über den Tellerrand schauen.“

»

Breite Plattform für Karrieren

Isoliert mag diese Aussage wie ein Allgemeinplatz klingen, bei Abbott aber wird sie durch die Employment Value Proposition (EVP) konkretisiert. In der EVP dokumentiert das Unternehmen sechs Versprechen, die Bewerber mit ihren Erwartungen abgleichen können, um ein Gefühl dafür zu erhalten, ob sie zu Abbott passen. Talent Development Managerin Kerstin Wadehn beschreibt die Spielregeln für die Karriereentwicklung: „Bei uns ist jeder Mitarbeiter selbst für seine Karriere verantwortlich. Allerdings muss das Unternehmen eine geeignete Plattform dafür bieten, damit er tatsächlich Karriere machen kann.“ Zu dieser Plattform zählen passgenaue Angebote für alle Zielgruppen, beispielsweise kurze Praktika für Studierende, die den Anforderungen eines Bachelorstudiums gerecht werden. Ebenso neue Traineeprogramme, die das Unternehmen für die Bereiche Finance & Controlling sowie Vertrieb & Marketing eingeführt hat und ab 2010 auch für den Bereich Produktion & Logistik anbieten will. Darüber hinaus stellen die Weiterbildungsangebote einen wichtigen Teil der Abbott-Karriereplattform dar. Noch in der Probezeit können die Mitarbeiter Kurse zu Fremdsprachen oder gängigen EDV-Programmen besuchen. Je nach Bedarf sind anschließend weitere fachliche, methodische und persönliche Qualifizierungen möglich. 2008 hat Abbott

Deutschland nach eigenen Angaben 1,8 Millionen Euro in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter investiert, 30 Prozent mehr als im Vorjahr.

„Bei uns ist jeder Mitarbeiter selbst für seine Karriere verantwortlich. Allerdings muss das Unternehmen eine geeignete Plattform dafür bieten, damit er tatsächlich Karriere machen kann.“ Kerstin Wadehn, Talent Development Manager, Human Resources Germany

Schließlich versucht das Unternehmen, Talente frühzeitig zu identifizieren und langfristig zu binden. Mithilfe des Pro-

gramms „Talent Management Review“ können Führungskräfte vielversprechende Nachwuchskräfte auch über die Grenzen der Geschäftsbereiche hinweg erkennen und fördern. „Dabei stehen vor allem Mitarbeiter unter Beobachtung, die Leistung mit Potenzial für mehr kombinieren“, erklärt Kerstin Wadehn. „Wer beides mitbringt, hat bei Abbott grundsätzlich die Chance, sich schnell in die gewünschte Richtung zu entwickeln.“

Auf Wachstum programmiert

Im „Performance Excellence Process“ werden acht Kernziele zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter vereinbart, die finanzielle, personelle und wirtschaftliche Aspekte berühren, etwa die Budgeteinhaltung, die Zahl vorzunehmender Einstellungen und das Erreichen von Umsatzzielen. Mindestens zweimal im Jahr wird der Grad der Zielerreichung überprüft. Die Gesamtbeurteilung bildet dann die entscheidende Grundlage zur Ermittlung des Trainingsbedarfes und der persönlichen Karriereentwicklung („Growth Plan“).

Das Einstiegsgehalt bei Abbott ist abhängig von der Position und der Qualifikation. Absolventen werden normalerweise nach Tarif bezahlt. Dies beinhaltet ein 13. Monatsgehalt sowie Urlaubsgeld. Außerdem können alle Mitarbeiter vergünstigt Aktien ihres Unternehmens erwerben und somit am Unternehmenserfolg teilhaben. Abbott bietet seinen Mitarbeitern eine großzügige, voll unternehmensfinanzierte betriebliche Altersversorgung und die Möglichkeit, diese in einem Zusatzversorgungsplan individuell aufzustocken. Die Unterstützung im Krankheitsfall geht über das gesetzliche Mindestmaß hinaus. Beispielsweise verlängert das Unternehmen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die gesetzlich nach sechs Wochen endet, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Zudem investiert Abbott in die Krankheitsprävention. So bietet die Firma ihren Mitarbeitern Vorsorgemaßnahmen an, etwa in Form von Krebsvorsorge, Schutzimpfungen oder Stressmanagement-Seminaren. Und die Clara Abbott Foundation steht der Belegschaft mit Finanzberatung, Stipendien und Unterstützung in finanziellen Notlagen zur Seite.

Die Personalabteilung und der Betriebsrat haben ein Strategiepapier veröffentlicht, in dem sie die Kernelemente einer sozialen und familienbewussten Personalpolitik beschreiben. Dazu zählen unter anderem die Förderung von Kinderbetreuungsangeboten, die Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, betriebsnahe Regelungen für die Integration schwerbehinderter Menschen, die Entwicklung hin zur Gestaltung einer individuellen Lebensarbeitszeit sowie flexible Angebote an Mitarbeiter, die alte oder kranke Angehörige zu pflegen haben. Außerdem wurde ein Employee Assistance Program (EAP) geschaffen, das Mitarbeitern eine kostenlose Hotline bietet, über die sie sich bei Schwierigkeiten im beruflichen oder privaten Umfeld professionell und anonym beraten lassen können.

Denn Abbott braucht zufriedene und gesunde Mitarbeiter, um weiter zu wachsen. So hat der Konzern allein im Jahr 2009 fünf Unternehmen bzw. Unternehmensbereiche übernommen, darunter Advanced Medical Optics, das nun in Ettlingen rund 100 Mitarbeiter beschäftigt. Außerdem wurde im September 2009 die Übernahme der Pharmasparte von Solvay für 4,5 Milliarden Euro angekündigt. Sollte die Transaktion gelingen, würde Abbott dadurch neu in den Markt für Impfstoffe einsteigen.

