



EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe
Daniela Schmitt
da.schmitt@enbw.com
Tel.: +49(0)7 21/63-1 40 01
www.enbw.com/karriere

Mitarbeiter	über 20.000 weltweit, davon über 19.000 in Deutschland
Standorte	Karlsruhe (Konzernzentrale), Stuttgart u. a.
Umsatz	16,31 Mrd. Euro (2008)
Fachrichtungen	Ingenieurwesen (Maschinenbau, Elektro-, Energie-, Kern-, Kraftwerks-, Leit-, Verfahrens- und Versorgungstechnik), Wirtschaftswissenschaften/-ingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, vereinzelt auch Jura, Sozial- und Kommunikationswissenschaften
Einstellungen 2010	ca. 500
Einstiegsgehalt	45.000–50.000 Euro (Hochschulabsolventen)
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

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

EnBW Energie Baden-Württemberg AG



Die EnBW ist mit rund sechs Millionen Kunden und einem Umsatz von mehr als 16 Milliarden Euro der drittgrößte Energieversorger in Deutschland. Das Unternehmen gehört zu jeweils 45 Prozent dem französischen Energiekonzern Électricité de France (EDF) und neun oberschwäbischen Landkreisen (OEW). Der Heimatmarkt ist Baden-Württemberg, doch mit der Tochter Yello versorgt die EnBW Kunden in ganz Deutschland mit Energie. Daneben besitzt der Konzern Beteiligungen in Mittel- und Osteuropa.

Eine Branche mit Hochspannung

Der Arbeitsplatz von Ulrich Georgi erinnert an die Kommandobrücke aus „Raumschiff Enterprise“. Vor ihm stehen mehrere Monitore, neben ihm ein Telefon, das übersät ist mit Tasten. Besonders aber fällt eine Leinwand auf, so groß wie im Kino, die wenige Meter vor Georgi an der Wand hängt. Sie zeigt eine große Kurve, Balken und Diagramme. „Daran sehen wir, wie viel Leistung benötigt wird und wie viel die verschiedenen Kraftwerke gerade produzieren“, erklärt der 29-Jährige. Das Team von Georgi plant den Einsatz der EnBW-Kraftwerke und legt fest, wie viel Leistung sie am nächsten Tag zur Verfügung stellen sollen. Mit rund 60 Kollegen sitzt Georgi im riesigen Handelsraum der EnBW Trading GmbH (ETG) in der EnBW-Zentrale in Karlsruhe, die auch für die Beschaffung und den Verkauf von Energie an der Europäischen

»

Energiebörse (EEX) zuständig ist. Denn wenn mehr Energie nachgefragt wird, als die Kraftwerke produzieren, muss Georgi bisweilen kurzfristig Leistung zukaufen. „Und wenn die Preise an der Börse niedriger sind als die eigenen Produktionskosten, müssen wir abwägen, ob der Betrieb der eigenen Kraftwerke aufgrund anderer Faktoren wie der Fernwärmekopplung trotzdem noch wirtschaftlich ist“, berichtet er.

Förderprogramm für vielversprechende Studenten

Seit der Liberalisierung hat sich im Energiemarkt einiges verändert. Wie viel, war noch nicht absehbar, als Martina Klug 1997 zur Badenwerk AG kam, einer Vorgängerin der EnBW. „Klar war nur, dass sich etwas ändern würde“, sagt sie. Als Trainee war sie unter anderem im Vorstandsbereich tätig und bekam dort die Fusion von vier regionalen Versorgern zur EnBW Energie Baden-Württemberg AG hautnah mit. Später wechselte sie in den Personalbereich, wo sie die Ausgliederung der Bereiche Erzeugung, Handel und Vertrieb in Tochtergesellschaften begleitete. Mittlerweile ist Klug für die Personalentwicklungs- und Rekrutierungsstrategie verantwortlich und weiß daher bestens, wie viele Mitarbeiter mit welchen Qualifikationen das Unternehmen in den kommenden Jahren braucht. 2010 sollen es 500 sein, viele davon in der

Erzeugung. Denn das Unternehmen investiert kräftig in neue Kraftwerke.

„Das hier ist Energiewirtschaft pur.“

Ulrich Georgi, EnBW Trading GmbH

Auch die Mitarbeiterzahl bei der ETG ist seit Ulrich Georgis

Einstieg im Mai 2008 kontinuierlich gestiegen. Wie viele hat er schon als Student für die EnBW gearbeitet. Das Unternehmen beschäftigt im Schnitt etwa 800 Studenten pro Jahr, um so schon frühzeitig potenzielle Einsteiger kennenzulernen. Georgi hat Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Elektrotechnik studiert. „Für mich war immer klar, dass ich entweder im Automobilbau oder in der Energiebranche arbeiten will“, sagt er. Im Herbst 2006 machte er dann ein Praktikum im Einkauf der EnBW. Danach wollte er als Werkstudent in die ETG wechseln, aber da gab es aufgrund der vielen Neueinstellungen gerade keine freien Arbeitsplätze. „Der Personalbereich empfahl mir deshalb, zunächst in einer anderen Abteilung zu arbeiten.“ So war Georgi ein halbes Jahr im Marketing tätig. Auf Vorschlag seines Chefs wurde er in das Energy Career Program (ECP) aufgenommen, ein Förderprogramm für vielversprechende Studenten. Die Teilnehmer können an verschiedenen Events und Seminaren teilnehmen, erhalten einen Mentor und erfahren von Führungskräften mehr über die Arbeit bei der EnBW.

Durchstarten in der Energiewirtschaft

Wie erhofft kam Ulrich Georgi Ende 2007 schließlich doch zur ETG und schrieb dort seine Diplomarbeit. Darin befasste er sich mit der Frage, wie Unternehmen mithilfe von Investitionen in Klimaschutzprojekte in Ländern wie China und Indien ihre Emissionsvorgaben einhalten

können. „Im Bereich Zertifikatehandel war nach Abschluss meiner Diplomarbeit keine Stelle frei. Aber es gab weitere sehr spannende Einsatzfelder bei der ETG, und ich wusste, dass man die Führungskräfte direkt und unkompliziert ansprechen kann.“ So erkundigte er sich bei seinem heutigen Chef nach einer Stelle in der Einsatzplanung der ETG. Die Verabredung zum Mittagessen endete als Vorstellungsgespräch und führte zu seinem jetzigen Job als Einsatzplaner.

„Das hier ist Energiewirtschaft pur“, schwärmt Georgi. „Wir stehen in direktem Kontakt zu den Kraftwerken und der Kraftwerksgesellschaft. Ich muss wissen, was sich aus der Nichtverfügbarkeit eines Kraftwerks beispielsweise während der jährlichen Revision ableitet und welches die Einflussgrößen für die Preise an der Energiebörse sind.“ Genauso wichtig ist ihm das Arbeitsumfeld. „Ich kann mich mit allen Kollegen auch über etwas anderes als die Arbeit unterhalten.“ Beim Gehalt müssen die Mitarbeiter ebenfalls keine Abstriche machen. Absolventen verdienen zwischen 45.000 und 50.000 Euro jährlich. Darin enthalten ist eine vom Unternehmenserfolg abhängige Sonderzahlung. Hinzu kommen eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, ermäßigte Energiepreise sowie weitere Vergünstigungen. Ein wesentlicher Teil der Vergütung von Führungskräften bemisst sich nach Konzernerfolg und persönlicher Leistung.

„Hier hat man einen interessanten und abwechslungsreichen Job, und es bieten sich vielfältige Möglichkeiten.“

Marcel Desai, Bereichsleiter Optimierung

In Einführungsveranstaltungen lernen neue Mitarbeiter die gesamte Wertschöpfungskette

kennen und die Gesellschaft, in der sie arbeiten. Einen noch besseren Überblick erhalten die Trainees der EnBW. Innerhalb eines Jahres absolvieren sie sechs zweimonatige Praxisphasen in verschiedenen Gesellschaften, darunter auch einen Auslandseinsatz und die „Blaumannphase“, in der sie zum Beispiel im Kraftwerk mit anpacken.

Die Trainees sind überall gefragt. Besonders auch für Querschnittsfunktionen wie im Bereich Optimierung. „Ich habe schon zwei Trainees übernommen“, sagt Marcel Desai, der Leiter des Bereichs. „Wir unterstützen den Vorstand und die Gesellschaften bei energiewirtschaftlichen Fragen, die die Zusammenarbeit der Gesellschaften innerhalb des EnBW-Konzerns und die Positionierung der EnBW im Markt betreffen. Dafür brauchen wir Mitarbeiter, die die gesamte Wertschöpfungskette – von der Erzeugung über den Handel bis zum Vertrieb – im Sinne des ganzen Unternehmens optimieren.“ Als Führungskraft ist Desai für die persönliche Entwicklung seiner 15 Mitarbeiter zuständig. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen legt er mit ihnen nicht nur die Ziele und die Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters fest, sondern spricht auch darüber, wie die Zusammenarbeit verbessert werden kann. Partnerschaftliche Zusammenarbeit ist im Leitbild der EnBW festgeschrieben. Bei der ersten konzernweiten Mitarbeiterbefragung Ende 2008 wurde das Verhältnis zum Vorgesetzten als sehr gut bewertet.

»

Vielfältige Möglichkeiten

Einmal im Jahr diskutieren die Manager über potenzielle Führungskräfte. Nach erfolgreichem Abschluss eines Assessment-Centers werden diese dann in gesellschaftsübergreifenden Entwicklungsprogrammen ein Jahr lang auf eine erste Führungsposition vorbereitet. Dabei fasst man sie nach ähnlichen Aufgabenbereichen, sogenannten Job Families, zusammen. Mehr als drei Viertel der Führungspositionen werden intern besetzt. Marcel Desai selbst hatte 1995 bei der Energieversorgung Schwaben, einem weiteren EnBW-Vorgänger, im Controlling begonnen. Später verhandelte er Kraftwerksprojekte in Asien oder für die Handelsgesellschaft mit Stromerzeugern in Europa über Abnahmemengen und Preise, ehe er 2003 in die Holding wechselte. „Hier hat man einen interessanten und abwechslungsreichen Job, und es bieten sich

vielfältige Möglichkeiten“, begründet Desai seine Entscheidung, dem Unternehmen treu zu bleiben.

„Wir tun alles, damit Arbeit und Privatleben vereinbar bleiben.“

Martina Klug, Leiterin Personalentwicklungs- und Rekrutierungsstrategie

Um Mitarbeitern ein attraktives Umfeld zu bieten, genießt das Thema Work-Life-Balance

bei der EnBW Top-Priorität. „Wir tun alles, damit Arbeit und Privatleben vereinbar bleiben“, betont Martina Klug. Klug, die ein Team von sieben Mitarbeitern leitet, ist nach der Geburt ihres ersten Kindes selbst in Teilzeit wieder eingestiegen und arbeitet auch heute nur vier Tage die Woche. „Ich konnte mich durch die flexible Arbeitszeit langsam herantasten, wie ich Beruf und Familie am besten vereinbare.“ Schon während der Schwangerschaft bietet die EnBW ihren Mitarbeitern eine Beratung zu den Themen Elternzeit und Kinderbetreuung an. Am Standort Stuttgart, wo 2009 EnBW-City eröffnet wurde, hat das Unternehmen Plätze in einem Kindergarten reserviert. Hinter der Zentrale in Karlsruhe wird ebenfalls gerade eine Kindertagesstätte gebaut, in der 35 Plätze für die Kinder von EnBW-Mitarbeitern zur Verfügung stehen werden. Und falls die Betreuung einmal kurzfristig ausfällt, können Eltern ihre Kinder ins EnBW-Kinderbüro in Karlsruhe oder Stuttgart mitbringen, in dem die Kinder spielen können, während die Eltern arbeiten. Außerdem betreibt das Unternehmen eigene Ferienhäuser. Führungskräften bietet das Unternehmen Work-Life-Balance-Coachings an. Seit 2007 besitzt die EnBW aufgrund der vielen familienfreundlichen Angebote das Zertifikat „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung.

Auf Wachstumskurs

Solche attraktiven Arbeitsbedingungen sind ganz entscheidend für die Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Besonders wichtig ist dies in der Kernkraftsparte. „In den nächsten zehn Jahren werden uns altersbedingt wichtige Know-how-Träger verlassen“, beschreibt Michael Freitag, seit 2008 Personalleiter der EnBW Kernkraft GmbH, die Situation. Freitag hat schon häufiger entscheidende Phasen mitgestaltet. 1996 als Praktikant beim Badenwerk eingestiegen, begleitete er nach der Fusion den Kulturwandel und wechselte später in den Personalbereich der

Tochter Yello, ehe er im Stab des Arbeitsdirektors das Vergütungssystem für Führungskräfte entwarf. Anschließend leitete er den Bereich Wissens- und Organisationsmanagement. „Mir wurden immer neue Möglichkeiten geboten, und ich habe sie ergriffen.“ So hat er auch nicht gezögert, als man ihm die Personalleitung der EnBW Kernkraft GmbH anbot.

Die Kernkraftwerke sind für die EnBW sehr wichtig, da es in Baden-Württemberg keine fossilen Brennstoffe wie Kohle gibt. „Um sicherzustellen, dass wir die Kraftwerke auch weiter auf höchstem Sicherheitsniveau betreiben können, werden wir in den nächsten Jahren kontinuierlich einstellen“, sagt Freitag. 2009 waren es 80 neue Mitarbeiter. Zur Vertiefung nuklearen Fachwissens bietet die EnBW unter anderem ein bilinguales Einstiegsprogramm mit der französischen Muttergesellschaft EDF, die in den nächsten 20 Jahren ihren Kernkraftwerkspark komplett erneuern wird. „Selbst wenn es zum Ausstieg kommen sollte, wollen wir niemand von Bord gehen lassen“, betont Freitag. „Der Großteil der Mitarbeiter wird dann über viele Jahre mit dem Rückbau der Anlagen beschäftigt sein. Darüber hinaus ist es recht einfach, von der Kernkraft zu anderen Erzeugungsarten zu wechseln. Und wegen der Ersatzinvestitionen in andere Energieträger werden wir immer genug Bedarf an qualifiziertem Personal haben.“

Schließlich ist das Unternehmen weiterhin auf Wachstumskurs. Neben dem Ausbau des Gasgeschäfts will die EnBW bis 2011 insgesamt 7,7 Milliarden Euro investieren, insbesondere in Wachstumfelder wie die erneuerbaren Energien. So hat das Unternehmen 2008 knapp 100 Millionen Euro für Offshore-Windkraftprojekte eingesetzt. Daneben baut die EnBW in Rheinfelden an der Schweizer Grenze ein neues Laufwasserkraftwerk, der größte Kraftwerksneubau im Bereich erneuerbarer Energien in Deutschland. Bis 2020 will der Konzern den Anteil alternativer Energieträger auf 20 Prozent verdoppeln.

Ulrich Georgis Job wird damit zu einer noch größeren Herausforderung, da alternative Energien stärkeren Schwankungen unterworfen sind. Er erinnert sich an ein Wochenende im Sommer 2009, als die Windräder viel weniger Energie ins Netz einspeisten als erwartet. „An der EEX mussten deshalb große Mengen zugekauft werden, was den Strompreis an diesem Tag enorm hat steigen lassen“, erinnert er sich. Georgi ist froh, dass er sich gegen die Automobilbranche entschieden hat. „Die Energiewirtschaft ist nicht so stark den Konjunkturzyklen unterworfen und politisch auf jeden Fall interessanter.“

