

SIEMENS

Siemens AG

Wittelsbacherplatz 2
80333 München
Regina Friedrich
regina.friedrich@siemens.com
Tel.: +49(0)89/6 36-3 42 56
www.siemens.de

Mitarbeiter	rund 128.000 in Deutschland, über 400.000 weltweit
Standorte	Berlin und München (Zentrale), rund 50 weitere Standorte in Deutschland, weltweit in 190 Ländern vertreten
Umsatz	76,7 Mrd. Euro (GJ 2009)
Fachrichtungen	Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Physik, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik
Einstellungen 2010	bedarfsorientiert (Einstellungen 2009: weltweit mehr als 50.000)
Einstiegsgehalt	richtet sich nach Jobprofil und Funktion
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

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

Siemens AG



Die Siemens AG (Berlin und München) ist ein weltweit führendes Unternehmen der Elektronik und Elektrotechnik. Der Konzern ist auf den Gebieten Industrie und Energie sowie im Gesundheitssektor tätig. Siemens steht seit über 160 Jahren für technische Leistungsfähigkeit, Innovation, Qualität, Zuverlässigkeit und Internationalität. Siemens ist außerdem weltweit der größte Anbieter umweltfreundlicher Technologien. Mit rund 23 Milliarden Euro entfällt knapp ein Drittel des Konzernumsatzes auf grüne Produkte und Lösungen. Insgesamt erzielten die weltweit 405.000 Siemens-Beschäftigten im Geschäftsjahr 2009 einen Umsatz von 76,7 Milliarden Euro.

Nachhaltige Technologien für viele Lebensbereiche

405.000 Köpfe, mehr als 56.000 Patente, drei Säulen (Industrie, Energie und Gesundheitssektor) und ein persönlicher Weg, um weiterzukommen: Aus der Verbindung von Menschen und Ideen werden bei Siemens erfolgreiche Produkte. Vor über 160 Jahren waren es Zeigertelegraf und Dynamo – Erfindungen des Unternehmensgründers Werner von Siemens –, die schließlich die weltumspannende Telekommunikation ebenso wie die industrielle Stromerzeugung prägten. Heute geht es um Zukunftsthemen aus den Bereichen Industrie, Gesundheit, Umwelt und Energie. In Irsching bei Ingolstadt hat das Unternehmen beispielsweise die größte >>

und leistungsstärkste Gasturbine der Welt gebaut, die fast zwei Millionen Menschen mit Energie versorgen kann.

Dank intelligenter Fabriken, die Siemens entwickelt, hält die Industrie mit immer individuellen Kundenwünschen Schritt. Die Funktion von Fertigungsstraßen, Maschinen oder Logistik wird zuvor am Computer simuliert; die Produkte sind so schneller und günstiger am Markt. Gleichzeitig nimmt sich der Konzern eines weiteren Trends, der Überalterung unserer Gesellschaft, an. Lösungen für die Medizintechnik kombinieren die Analyse von Laborwerten mit dem dreidimensionalen Blick von außen in den Körper. So entstehen integrierte Diagnoseverfahren, etwa zur Früherkennung von Alzheimer oder Krebs. In der Umwelttechnik ergänzen Windkraftanlagen oder Technologien zur Wasseraufbereitung das Angebot. Des Weiteren entwickelt Siemens Mobilitätskonzepte für Straße und Schiene für die Metropolen der Welt. So in London, wo Regionalzugflotte, Verkehrsleitsystem und Flughafen-Express den Pendlerverkehr entlasten. „Allein unser Umweltportfolio trägt dazu bei, dass bis 2011 weltweit 275 Millionen Tonnen CO₂ eingespart werden können“, sagt Peter Löscher, Vorstandsvorsitzender der Siemens AG. Das entspräche der vierfachen jährlichen CO₂-Emission von New York.

Diversity heißt das Zauberwort

Ein Aushängeschild der grünen Initiative sind Offshore-Windanlagen. Das Geschäft mit erneuerbaren Energien wächst derzeit innerhalb des Sektors Energie am schnellsten. Das „Märchen Wind“, wie es Gustl-Bernhard Friedl, Leiter Offshore bei Siemens Wind Power, liebevoll nennt, begann 2004 mit einer Akquisition. Von Dänemark aus wurde das Windgeschäft entwickelt und bis nach Asien und in die USA, heute der größte Markt für Windenergie, ausgedehnt. Meereswindparks sind zwar derzeit noch auf Europa begrenzt, gewinnen aber immer mehr an Bedeutung innerhalb des Wind-Produktspektrums. So erzeugten in den 1990er-Jahren Offshore-Windanlagen noch eine Leistung von nur wenigen Megawatt, im Jahr 1991 waren

die 450 Kilowatt Leistung des Offshore-Windparks Vindeby das Maß aller Dinge.

„Siemens kann auf das Fundament seiner über 160-jährigen Geschichte und Erfahrung bauen. Zusammen mit den innovativen technologischen Entwicklungen ergibt sich ein attraktives und spannendes Arbeitsumfeld.“

Kerstin Wagner, Head of Talent Acquisition

Heute entstehen Projekte mit mehreren Hundert Megawatt und in immer größerer Entfernung vom Festland. „Jedes Jahr kommen größere Anlagen hinzu, sie reichen immer

weiter ins Meer hinaus“, betont Friedl. Derzeit baut Siemens einen 500-Megawatt-Windpark an der Ostküste Englands, der Energie für 415.000 Haushalte liefern soll. 2009 erhielt das Unternehmen unter anderem den Auftrag für einen weiteren Windpark mit 630 Megawatt Leistung. „Damit reichen wir an die Größenordnungen konventioneller Kraftwerke heran“, sagt Friedl.

Diversität – nicht nur auf der Produktseite, sondern auch in der Unternehmenskultur – ist für Siemens ein Zauberwort des Erfolgs. Unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht oder Religion will das Unternehmen weltweit die besten Mitarbeiter für sich gewinnen. „Siemens ist extrem vielfältig“, konstatiert Kerstin Wagner, Head of Talent Acquisition. Der „gute Mix“ spornt die Teams zu mehr Kreativität an und sei „ein klarer Wettbewerbsvorteil“. Mit Standorten in 190 Ländern bietet Siemens seinen Mitarbeitern ein internationales Arbeitsumfeld. „Wir sind ein globaler Konzern mit weltweiten Kunden und internationalen Teams“, hebt Wagner hervor.

Vielfältige Karrieremöglichkeiten

Einstiegsmöglichkeiten gibt es bei Siemens-Standorten und -Gesellschaften weltweit – ob in der Projektunterstützung in Lateinamerika, der Strategieentwicklung in Afrika oder der Fertigungsplanung in Fernost. „Wer eine Managementkarriere anstrebt und in verschiedenen Industrien und Kulturen tätig sein möchte, kann dies bei Siemens alles aus einem Unternehmen heraus tun“, unterstreicht Gustl-Bernhard Friedl die Vorteile. Dabei sind Experten- und Führungslaufbahnen sowie Projektleiter-Karrieren möglich.

„Wer eine Managementkarriere anstrebt und in verschiedenen Industrien und Kulturen tätig sein möchte, kann dies bei Siemens alles aus einem Unternehmen heraus tun.“

Gustl-Bernhard Friedl,
Leiter Offshore, Siemens Wind Power

Friedls persönlicher Berufsweg ist ein eindrückliches Beispiel für die Aufstiegsmöglichkeiten bei Siemens. Der Elektrotech-

nik- und Physik-Absolvent kam Ende der 1980er-Jahre über ein Förderprogramm zu Siemens und schloss eine Industrie-Promotion an, bei der er „alle Freiheiten und Möglichkeiten des großen Unternehmens nutzen durfte“, inklusive eines Forschungsaufenthalts am Massachusetts Institute of Technology. Als Projektleiter im Bereich Mobility übernahm er eine erste Führungsfunktion im U-Bahn-Bereich, wo er internationale Projekte betreute. Als es nach dem Fall des Eisernen Vorhangs darum ging, die europäischen Bahnkorridore zu elektrifizieren, wechselte der Manager in den Verkauf. Als General Manager und Vice President kehrte er schließlich in den Bereich Nahverkehr zurück, für den er vier Jahre verantwortlich war, bis den Mittvierziger 2008 sein neuer Job als Offshore-Leiter rief.

„Die berufliche Entwicklung bei Siemens folgt einem strukturierten und umfassenden Prozess“, erläutert Kerstin Wagner. „So stellen wir sicher, dass die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter gefördert, ihr Engagement gewürdigt und persönliche Präferenzen berücksichtigt werden.“ Talente finden und binden, darum geht es in der Personalarbeit. 2009 hat Siemens rund 228 Millionen Euro in die Weiterbildung investiert. Unternehmensweit existieren aufeinander abgestimmte Förderprogramme, sodass Studenten frühzeitig hinter die Kulissen blicken können. Mit dem international ausgerichteten TOPAZ-Programm fördert die Siemens AG seit mehr als 26 Jah-

»

ren besonders qualifizierte Studierende, bevorzugt in technisch-naturwissenschaftlichen Fachrichtungen. Nach Abschluss ihres Einsatzes als Praktikanten oder Werkstudenten werden die Besten für das Programm empfohlen. Es gibt Plätze für etwa 200 Teilnehmer. Praxiserfahrung und Netzwerke sind auch die Säulen des Siemens Masters Program. Hier können Studierende aus Elektrotechnik, Maschinenbau oder Informatik das Unternehmen während ihres Masterstudiums kennenlernen. Mit dem Young Ladies' Network of Technology, kurz YOLANTE, möchte der Konzern Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Berufe begeistern. Jedes Jahr starten 100 junge Frauen, welche von Siemens-Mentorinnen und -Mentoren durch ihr Studium begleitet werden.

Einstiegsprogramme für ambitionierte Absolventen

Ambitionierte Berufseinsteiger mit Hochschulabschluss führt das Siemens Graduate Program (SGP) ins Management. Die kaufmännischen oder technischen Nachwuchskräfte werden an mehreren Standorten und Stationen sowie im Ausland eingesetzt. Pro Jahr beginnen circa 50 Trainees. „Wir suchen die Besten“, macht Kerstin Wagner unmissverständlich klar. Ein Beispiel ist Michael Leisgang, ihn erwartete gleich zum Einstieg eine anspruchsvolle Aufgabe. Für die Fertigungsorganisation im Bereich Mobility in Erlangen war er als Berater unter anderem in Slowenien und als Projektleiter zur Planung einer Mobilen Fabrik eingesetzt. „Man darf in jedes

„Es ist hilfreich, als Trainee einen Mentor an seiner Seite zu haben, der die Strukturen im Unternehmen gut kennt und gleichzeitig den nötigen Weitblick hat.“

Michael Leisgang,
Teilnehmer des Siemens Graduate Program

Fettnäpfchen treten – aber nur einmal“, sagt der 26-jährige Wirtschaftsingenieur aus Pegnitz.

Für die zweite Station hatte sein Mentor einen weiteren geeigneten Einsatzort im Blick: „Sacramento in Kalifornien war das Werk, in dem ich am

meisten lernen konnte“, stellt Leisgang fest. Dass er dort den Bau einer neuen Fertigungshalle für Straßenbahnen managen sollte, war ursprünglich nicht geplant. Doch der Trainee sprang kurzentschlossen ein, als der Bauleiter ausfiel. „Das Einzige, was ich wusste, war, wie man die Festigkeit von Beton berechnet. Doch Verantwortung übernehmen heißt antworten müssen“, berichtet er voller Tatendrang. Auch in seiner letzten Station liegt Leisgang gut im Rennen. „Seit 100 Tagen haben wir kein Endmontage teil zu spät geliefert“, betont er in seiner Funktion als Gruppenleiter in der Materialorganisation des Schienenfahrzeugwerks in München-Allach. Sein Schreibtisch steht nach wie vor gegenüber dem seines Mentors. Leisgang fühlt sich gut aufgehoben und will nach Abschluss des Programms bei den Lokomotiven bleiben: „Sie vereinen Kraft, Zuverlässigkeit und Geschwindigkeit – drei Eigenschaften, die jeden Ingenieur locken müssen.“

Zudem hat Siemens weltweit über 2.000 Top-Talente identifiziert – Mitarbeiter, die herausragende Fähigkeiten und Ergebnisse gezeigt haben und denen man eine schnelle Entwicklung

zutraut. „Sie werden im Rahmen der Top Talents Initiative ganz gezielt gefördert“, sagt Kerstin Wagner. Darüber hinaus unterstützt der Konzern mit dem Siemens Leadership Excellence-Programm Führungskräfte dabei, ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Derzeit gibt es weltweit persönliche Entwicklungspläne für einen Pool von 75.000 Topmanagern, Experten und High Potentials.

Konstanter Dialog mit den Mitarbeitern

Entwickeln, Fördern und Anerkennen sind die Säulen des Performance Management Process. „Er erlaubt es uns, Talente frühzeitig zu identifizieren, sie kontinuierlich weiterzuentwickeln und ihre Leistungen anzuerkennen“, erklärt Wagner. Einmal im Jahr führen Vorgesetzte und Mitarbeiter ein Gespräch über erreichte Ziele, die nächsten beruflichen Schritte und weitere Qualifizierungen. Die Basis ist eine Zielvereinbarung im Herbst, gefolgt von einem Monitoring-Gespräch im Frühjahr. „Der konstante Dialog ist ein entscheidender Teil unserer Führungskultur“, unterstreicht Wagner.

Da mit Blick auf das Recruiting Familienfreundlichkeit immer wichtiger wird, schafft Siemens ein Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten. Kerstin Wagner: „Wir haben bei Siemens eine Kultur, in der man Topleistung bringen kann, in der aber auch der Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben kein Fremdwort ist. Zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie stellen wir unseren Mitarbeitern beispielsweise über 400 Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung. Damit sind wir führend in Deutschland.“

Neue Arbeitsplätze durch „grüne Produkte“

Siemens hat im Geschäftsjahr 2009 „grüne Produkte“ im Wert von über 23 Milliarden Euro verkauft und ist selbst in der Krise um 11 Prozent in diesem Bereich gewachsen. Das Unternehmen will den Bereich der Umwelttechnologien weiter ausbauen: 2011 sollen die grünen Produkte 25 Milliarden Euro Umsatz erzielen. Die Kunden haben durch den Einsatz grüner Siemens-Produkte ihre Energiekosten um fast 2 Milliarden Euro gesenkt und 210 Millionen Tonnen CO₂ weniger produziert. Das ist so viel wie New York, Tokio, London und Berlin zusammen jährlich an CO₂ ausstoßen. Im Jahr 2009 hat Siemens rund eine Milliarde Euro in die Forschung und Entwicklung von Umweltprodukten investiert. In diesem Bereich hält das Unternehmen rund 14.000 „grüne“ Patente. „Die Jobs der Zukunft entstehen also vor allem auf dem Gebiet der Umwelttechnologien. Ein Großteil davon liegt im Bereich erneuerbare Energien“, betont Kerstin Wagner.

