

# LEONI

## LEONI AG

Marienstraße 7  
90402 Nürnberg  
Robert Manger  
jobs@leoni.com  
Tel.: +49(0)9 11/20 23-4 50  
www.leoni.com

<b>Mitarbeiter</b>	rund 3.800 in Deutschland, rund 48.000 weltweit
<b>Standorte</b>	Nürnberg (Zentrale LEONI AG), Roth (LEONI Kabel Holding GmbH & Co. KG), Kitzingen (LEONI Bordnetz-Systeme GmbH); mehr als 95 Produktionsstandorte weltweit, davon 24 in Deutschland
<b>Umsatz</b>	2,9 Mrd. Euro weltweit (2008)
<b>Fachrichtungen</b>	Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Informationstechnologie
<b>Einstellungen 2010</b>	bedarfsorientiert in verschiedenen Bereichen
<b>Einstiegsgehalt</b>	nach Tarif (Bayerische Metall- und Elektroindustrie)
<b>Internationale Einsätze</b>	ja
<b>Praktika</b>	ja
<b>Studienabschlussarbeiten</b>	ja

<b>Entwicklungsmöglichkeiten</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Jobsicherheit</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Marktposition &amp; Image</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Unternehmenskultur</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Vergütung</b>	★ ★ ★ ★ ★
<b>Work-Life-Balance</b>	★ ★ ★ ★ ★



Die LEONI AG mit Holding in Nürnberg ist ein weltweit tätiger Anbieter von Drähten, optischen Fasern, Kabeln und Kabelsystemen sowie den zugehörigen Dienstleistungen für die entsprechenden Kundengruppen. Hauptkunde ist die Automobilindustrie. Für Automobilhersteller entwickelt und produziert LEONI alles, was mit Leitungen zu tun hat – von der Standardleitung bis zum Bordnetzsystem mit integrierter Elektronik. Weitere Abnehmer sind Unternehmen aus der Investitionsgüter-, der Kommunikations- und der Elektrogeräteindustrie sowie der Medizintechnik.

## Entwickeln für den Kunden

Ganz spurlos ist die Wirtschaftskrise an der LEONI AG nicht vorbeigegangen. Während im September 2008 noch 54.000 Mitarbeiter in 34 Ländern beschäftigt waren, sind es ein knappes Jahr später noch rund 48.000 Beschäftigte. Getroffen hat es vor allem die Produktion. „Wenn unsere Kunden weniger Fahrzeuge herstellen, produzieren wir weniger Stückzahlen“, sagt Dietmar Heinz, Senior Vice President Corporate Human Resources. Er ist optimistisch, dass die Stückzahlen schnell wieder steigen. Ingenieure werden daher immer noch gesucht. „Wir sind Entwicklungspartner für unsere Kunden. Bei den Ingenieuren können und wollen wir nicht einsparen.“ Wichtig sei es, dass die Mitarbeiter sich von der Wirtschaftskrise nicht unnö-

»

tig verunsichern lassen. „Hier sind vor allem unsere Führungskräfte gefordert“, meint Dietmar Heinz. Sie sorgen für Informationsfluss und fungieren als Ansprechpartner ihrer Mitarbeiter. Dank eines Managemententwicklungssystems, das alle Beschäftigten mit Personalverantwortung bei LEONI durchlaufen, sind sie auch für schwierige Zeiten gut gerüstet. „Bei Sonnenschein kann jeder gut managen“, betont Dietmar Heinz. „Die Kunst der Führung ist gerade in Krisenzeiten gefragt.“ Ehrlichkeit lautet die oberste Devise des Unternehmens, das auf einen kollegialen Führungsstil setzt. Dietmar Heinz: „Wir reden die Situation nicht schön. Allerdings haben wir viele Projekte bei Mittel- und Oberklassewagen, also in einem Bereich, in dem sich die Automobilindustrie nunmehr schnell wieder erholen sollte.“

### **Nicht sichtbar, aber wichtig**

Eine Klientel, die für LEONI nach wie vor wichtig ist, sind die Absolventen der Hoch- und Fachhochschulen. Auch wenn es sich vor allem im Fränkischen schon herumgesprochen hat, dass LEONI ein spannender Arbeitgeber ist, sorgt das Unternehmen dafür, dass es bei angehenden Ingenieuren bekannt wird und bleibt. „Denn im Gegensatz zu den Herstellern von Automobilen und Maschinen, deren Endprodukte man sieht, befinden sich unsere Produkte im Inneren und sind zum Beispiel unter dem Teppichboden versteckt“, erläutert Dietmar Heinz. So ist LEONI auf Hochschulmessen zu finden, bietet Praktikumsplätze und interessante Themen für Abschlussarbeiten an.

LEONI gliedert sich in zwei Unternehmensbereiche, die Wire & Cable Solutions Division, den traditionsreichsten Zweig der LEONI-Gruppe, und die Wiring Systems Division. Die Divisionen sind selbstständige Geschäftsbereiche unter dem Dach der Holding. Eine operative Funktion versorgt jedoch alle Standorte gemeinsam: das Information Management. „Es ist ein Funktionalbereich mit konzernweiter Zuständigkeit“, erklärt Dr. Gerd Bachbauer, Chief Information Officer und Senior Vice President Corporate Information Management. Gründe für die Zentralisierung sind Synergieeffekte, vor allem jedoch Organisations- und Sicherheitsaspekte. Einen

Ausfall der IT bei betriebskritischen Anwendungen kann sich heute kein Zulieferer leisten.

**„Bei Sonnenschein kann jeder gut managen. Die Kunst der Führung ist gerade in Krisenzeiten gefragt.“** Dietmar Heinz,  
Senior Vice President Corporate Human Resources

„Ein Zulieferer geht nicht unter, weil ein einzelner Kunde abspringt, sondern dadurch, dass man einen strategischen

Kunden nachhaltig lahmlegt“, sagt Gerd Bachbauer. Nicht auszudenken, was passieren würde, wenn ein Automobilhersteller ein Volumenmodell nicht bauen könnte, weil über längere Zeit die Kabelsätze fehlen. Das Information Management ist eine wesentliche Funktion eines Unternehmens. Gerd Bachbauer: „Hier geht es um die Organisation von Geschäftsprozessen. Wie stellt man mit Informationssystemen zum Beispiel den Ablauf vom Auftrag über Produktion und Lieferung bis zur Bezahlung sicher?“

## Viele interessante und herausfordernde Aufgaben

„Wir haben Einblick in die Bedarfsplanung der OEMs, unsere Lieferanten können unsere Planung einsehen“, betont Gerd Bachbauer. So gibt es beispielsweise Mengenfenster für die Bestandsführung von Rohmaterial bei LEONI. Wird eine bestimmte Menge unterschritten, muss der Lieferant selbstständig und rechtzeitig für Nachschub sorgen. Tag für Tag werden rund um die Uhr Informationen mit Herstellern und Lieferanten ausgetauscht und weiterverarbeitet – etwa 10.000 Informationspakete im Monat. Die gute Vernetzung der Beteiligten ist Voraussetzung für die eigene Produktionsplanung, sorgt jedoch auch dafür, dass die Zeitfenster immer kleiner werden können. „Wir bekommen vom OEM erst ein paar Tage vor der Auslieferung des fahrzeugspezifischen Kabelsatzes dessen genaue Festlegung“, nennt Gerd Bachbauer ein Beispiel. Wer glaubt, dass es sich bei Bordnetzen um ein Standardprodukt handelt, das kaum Veränderungen unterliegt, der irrt. Rund 10.000 Änderungen am Kabelsatz einer komplexen Fahrzeugfamilie muss LEONI jährlich umsetzen, also etwa 40 Änderungen je Arbeitstag.

**„Es gibt viele interessante, herausfordernde Aufgaben. Viele unserer Spezialisten sind international unterwegs. Sie werden von den Anwendern hoch geachtet und geschätzt.“**

Dr. Gerd Bachbauer,  
Chief Information Officer und Senior Vice President  
Corporate Information Management

Die Abhängigkeit von IT-Systemen hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Umso wichtiger ist es, eine

hohe Verfügbarkeit der Systeme zu gewährleisten. Neben dem Konzernrechenzentrum in Nürnberg gibt es ein Notfallrechenzentrum bei einem Dienstleister. Weltweit beschäftigt die Abteilung Information Management rund 350 Mitarbeiter. Ob in Tunesien, Rumänien, China oder einem anderen der LEONI-Standorte in 34 Ländern: Die Leiter der jeweiligen IT-Abteilungen unterstehen dem Nürnberger Mutterhaus. So ist sichergestellt, dass Probleme im Sinne von LEONI gelöst werden und es keine Konflikte zwischen den Bedürfnissen des Standortes und den Anforderungen des Stammhauses gibt.

Die Aufgaben, für die im Information Management Mitarbeiter gesucht werden, teilt Gerd Bachbauer in technik- und in anwendungsbezogene ein. Wer sich mehr für die Technik interessiert, muss nicht im Detail wissen, wozu ein System eingesetzt wird. Er muss die Lauffähigkeit der Plattform in Projekt und Betrieb sicherstellen. Spezialisten mit systemnaher Ausbildung, etwa Diplom-Informatiker, Fachinformatiker, aber auch Praktiker mit entsprechender Erfahrung werden dafür gesucht. Für Anwendungen sind gutes theoretisches Verständnis und professioneller Umgang mit Standardsoftware gefordert. Diplom-Kaufleute, Wirtschaftsinformatiker, Fertigungstechniker und E-Techniker sind hier je nach Anwendung richtig. „Es gibt viele interessante, herausfordernde Aufgaben. Viele unserer Spezialisten sind international unterwegs. Sie werden von den Anwendern hoch geachtet und geschätzt“, weiß Gerd Bachbauer.

In kaum einem Bereich gibt es so viele Veränderungen wie im Information Management. Das Unternehmen wächst, die Anwendungen und auch die Anwender verändern sich, die Erwar-

»

tungen an die Funktionen der Programme steigen. „Wir sind ständig gefordert, unser Leistungsspektrum zu verbessern“, sagt Gerd Bachbauer. Querdenken ist daher erwünscht. „Wenn wir Verbesserungspotenziale erkennen, suchen wir uns die Auftraggeber, für die wir das umsetzen können.“

## Auf Umwegen zum Traumjob

Tanja Fassnacht ist Process Consultant Corporate Development und hat von der Veränderungsfreude im Information Management profitiert. Sie wurde im Januar 2008 bei LEONI zur Unterstützung des Prozessmanagements eingestellt, das Teil des Information Management ist. Die Informatikerin hatte sich bereits nach ihrem Studium in Passau für LEONI interessiert. Ihren Traumjob – Trainee mit Vorstandsassistenz – gab es zum damaligen Zeitpunkt allerdings nicht. Zwar bietet LEONI ein einjähriges internationales Traineeprogramm an, es beinhaltet jedoch keine Vorstandsassistenz. Daher stieg Tanja Fassnacht in einem mittelständischen Familienunternehmen als Trainee „Prozesse“ ein und arbeitete dort anschließend zweieinhalb Jahre als Mitglied der Projektleitung bei der SAP-Einführung mit.

Ende 2007 fand sie eine Stellenanzeige von LEONI, in der genau die Position besetzt werden sollte, die sie sich wünschte. Das Prozessmanagement hat die Aufgabe, die Kommunikation zwischen Anwendern und Experten sicherzustellen, die oft eine andere Sprache sprechen. Nach und nach kam ein weiterer Schwerpunkt hinzu: Wie kann das Prozessmanagement noch besser dazu genutzt werden, die Unternehmensstrategie zu unterstützen? „Die Betrachtung ist dabei eine andere“, erklärt Tanja Fassnacht. „Vorher ging es darum, die Abläufe zu verstehen und eine Mittlerfunktion zu übernehmen. Nun steht

**„LEONI gibt jungen Mitarbeitern die Möglichkeit, in herausfordernden Positionen einen Beitrag zur Unternehmensentwicklung zu leisten und dadurch mit jeder erfolgreich bewältigten Aufgabe persönlich zu wachsen.“**

Tanja Fassnacht, Process Consultant Corporate Development

der Optimierungsgedanke im Mittelpunkt, also die Frage, wie LEONI durch optimierte Prozesse zukunfts- und wettbewerbsfähiger wird.“

Die Wirtschaftskrise zeigte, wie wichtig Optimierungen sind, mit denen sich Kosten einsparen lassen.

So wichtig, dass sich nun die Abteilung Corporate Development damit befasst, in deren Team Tanja Fassnacht nach einem knappen Jahr wechselte. „Ziel ist es, durch Standardisierung, Harmonisierung und weitere Optimierung der Prozesse einerseits Synergien zu realisieren und andererseits die operativen Einheiten stärker zu verzahnen“, erläutert Tanja Fassnacht. Ihr Aufgabengebiet hat sich dadurch erweitert.

## Wissen, was wichtig ist

Bei LEONI hält man viel von dem Motto „Fördern durch Fordern“. Das Unternehmen gewährt eine Altersversorgung in Form einer Gehaltsumwandlung. In puncto Arbeitszeiten ist man flexibel, von der Vertrauensarbeitszeit und weit geöffneten Gleitzeitfenstern über Teilzeit und Jobsharing bis zum Teleworking reicht hier die Palette. Gute Ideen werden mit Geldprämien belohnt, an den Auslandsstandorten auch mit Sachprämien. Wichtiger ist für Personalleiter Dietmar Heinz jedoch, dass man bei LEONI eine Fach- oder eine Führungslaufbahn einschlagen kann, die gleiche Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten bieten. Außerdem Sorge ein professionelles Managemententwicklungssystem dafür, dass der Karriereweg zum Mitarbeiter passt.

Wie schnell man bei LEONI Verantwortung übertragen bekommt, hat Tanja Fassnacht selbst erfahren. Schon in der zweiten Arbeitswoche wurde sie in ein Pilotprojekt eingebunden und unterstützte das Kernteam. Mittlerweile leitet sie selbst ein Projekt. „Vom ersten Tag an hat man mir bei LEONI Vertrauen entgegengebracht und mir Gestaltungsspielraum eingeräumt“, sagt sie. Alleingelassen fühlt und fühlte sie sich dabei nie. „Ich wusste immer, dass ich mich auf meine Vorgesetzten verlassen kann.“ Kurz- und mittelfristig möchte Tanja Fassnacht auf jeden Fall noch mehr Erfahrungen bei den Corporate-Development-Projekten sammeln. Langfristig kann sie sich durchaus vorstellen, Verantwortung im operativen Bereich zu übernehmen. „LEONI gibt jungen Mitarbeitern die Möglichkeit, in herausfordernden Positionen einen Beitrag zur Unternehmensentwicklung zu leisten und dadurch mit jeder erfolgreich bewältigten Aufgabe persönlich zu wachsen“, fasst die Informatikerin ihre guten Erfahrungen zusammen.

