

Mit nur zwei Jahren Joberfahrung plante **Jan Knau** die Montage im Leipziger BMW-Werk.

Die neue Lust auf Leistung

BMW ist der Traumarbeitgeber der jungen Berufstätigen. Im neuen Access-Survey rückten Branchen auf, die dem Nachwuchs vielfältige Aufgaben und gute Entwicklungsperspektiven bieten. Denn nach der Jobflaute der vergangenen Jahre wollen junge Berufstätige endlich Karriere machen.

> Von oben sieht das neue BMW-Werk in Leipzig fast aus wie eine Hand. Fingern ähnlich wachsen aus der Montagehalle drei weitere Hallen, ähnlich der Andockrüssel an einem Flughafen-Terminal. Nur dass hier keine Flugzeuge parken, sondern Lkw, die bis auf fünf Meter an die Montagebänder fahren können. „Dadurch sparen wir Zeit und Geld“, erläutert Jan Knau, BMW-Nachwuchskraft und Ideengeber der neuartigen Hallenstruktur, die Vorteile.

Als Bundeskanzler Schröder Mitte Mai vor 800 Gästen das Werk eröffnete, in dem

der 3er produziert wird, saß der 32-jährige Wirtschaftsingenieur in einer der vorderen Reihen. Nach Abschluss des BMW-Einsteigerprogramms Drive im Frühjahr 2000 rückte Knau dank seiner Idee ins Projektteam für das neue Werk. Seit kurzem leitet Knau die Werksstrukturplanung. Eine Traumkarriere bei einem Traumarbeitgeber.

GLÄNZENDE ARBEITGEBER > Auf der Beliebtheitsskala der jungen Berufstätigen hat BMW diesmal alle hinter sich gelassen. Nachdem der Münchener Autobauer in der letzten Access-Umfrage 2003 schon unter Kaufleuten und ITlern Wunscharbeitgeber

Access-Survey 2005

DIE STUDIE

Der Personaldienstleister Access führte 2005 zum dritten Mal seit 2001 die Befragung von jungen Berufstätigen in Deutschland durch. 2.876 Teilnehmer mit akademischer Ausbildung und maximal sieben Jahren Berufserfahrung füllten den Online-Fragebogen zu dieser hierzulande einzigartigen Studie aus. Die Ergebnisse wurden getrennt nach kaufmännischen, technischen und IT-Profilen ausgewertet. Im kaufmännischen Bereich konnten fünf Wunscharbeitgeber aus einer Liste von 100 Unternehmen ausgewählt werden. Im technischen Bereich standen 84, im IT-Bereich 78 Unternehmen zur Auswahl.

Nummer eins war, steht er nun auch in der Gunst der Ingenieure ganz oben (siehe Rankings). BMW hat alles, was Young Professionals wollen: Eine Marke, die so hell strahlt, dass auf jeden ein wenig von ihrem Glanz abfällt, sichere Jobs und gute Bezahlung. Aber auch Herausforderungen und die Aussicht auf steile Karrieren.

Aspekte, die jungen Berufstätigen wieder wichtiger sind. Nachdem 2003 Themen wie Jobsicherheit und Work-Life-Balance im Vordergrund standen, achtet der Nachwuchs nun bei der Arbeitgeberwahl wieder stärker auf leistungsbezogene Faktoren. So gaben 63,3 Prozent der Kaufleute auf die Frage, was einen Arbeitgeber attraktiv macht, eine „vielseitige Aufgabenstellung“ an, fast 16 Prozentpunkte mehr als 2003. Auch Faktoren wie Aufstiegschancen und Weiterbildungsangebote stiegen in der Bedeutung. Dagegen sind Aspekte wie Zeit fürs Privatleben und Jobsicherheit heute weniger wichtig als vor zwei Jahren (siehe Grafik S. 44).

STEILER AUFSTIEG > Die Hoffnung auf Gestaltungsspielraum lockte auch Jan Knau im Herbst 1998 zu BMW. Dass er in die Automobilindustrie gehen würde, stand für den Wirtschaftsingenieur immer fest. „Das Auto vereint alles, was an High-Tech vorhanden ist.“ Bei einem Recruiting-Workshop fielen ihm die BMW-Vertreter auf. „Die Leute waren unverkrampfter und entspannter.“

Seine Hoffnung hat sich erfüllt. Andert-halb Jahre nach dem Einstieg als Sachbearbeiter in der zentralen Montageplanung gehörte Knau zu den ersten Fünf, die sich Gedanken über die Struktur des neuen Werks machten und entwarf die Fingerstruktur. „So was gab es bei BMW bisher nicht. Die Alternative wäre die übliche Form gewesen: Quadratisch, praktisch, gut“, sagt Knau. Obwohl sein Gegenvorschlag nicht nur Freunde fand, wurde er ins Projektteam berufen. Dort plante er die Struktur des Montagebereichs und leitete wenig später ein 15-köpfiges Team, das den Maschinenpark beschaffte. „Mit 30 Jahren Führungskraft bei BMW zu sein, ist schon ein ungewöhnlicher und zügiger Aufstieg“, weiß Knau heute.

NACHWUCHSPFLEGE > „Kaminkarrieren gibt es bei uns nicht“, betont Tobias Nickel, Leiter Recruiting bei BMW. Etwa alle drei Jahre soll der Nachwuchs die Funktion wechseln. Dabei sind auch internationale Einsätze drin: Die Bayern betreiben Produktionsstätten in zwölf Ländern. Die Jobrotation hat ihren Sinn. „Wir rekrutieren Führungskräfte überwiegend aus den eigenen Reihen“, sagt Nickel. Bei der Nachwuchsförderung gelte das Prinzip „Leistung und Gegenleistung“.

TECHNIKER: DIE BELIEBTESTEN ARBEITGEBER

Wo Ingenieure arbeiten wollen (Bewertung in Prozent)

Rang*	Trend	Unternehmen	Bewertung
1 (2)	↑	BMW Group	41,8
2 (3)	↑	Porsche	37,3
3 (8)	↑	Bosch	28,5
4 (1)	↓	DaimlerChrysler	28,0
5 (7)	↑	Audi	27,1
6 (10)	↑	EADS	21,8
7 (5)	↓	Siemens	21,3
8 (4)	↓	Fraunhofer Gesellschaft	18,6
9 (6)	↓	Max-Planck-Institute	14,6
10 (21)	↑	Boston Consulting Group	14,0
11 (62)	↑	A.T. Kearney	13,0
12 (14)	↑	Lufthansa	12,6
13 (26)	↑	McKinsey	11,6
14 (20)	↑	Rohde & Schwarz	10,0
15 (11)	↓	Volkswagen	9,8
16 (29)	↑	General Electric	9,5
17 (42)	↑	Management Engineers	9,2
18 (50)	↑	Continental	9,1
19 (-)	●	ZF Friedrichshafen	8,4
20 (35)	↑	Agilent Technologies	8,1
21 (55)	↑	E.ON	7,8
21 (-)	●	Dräger	7,8
23 (19)	↓	Roland Berger	7,6
24 (17)	↓	Altana	7,3
25 (37)	↑	Brose	7,1

Rang*	Trend	Unternehmen	Bewertung
26 (34)	↑	ThyssenKrupp	6,9
26 (51)	↑	Shell	6,9
28 (28)	→	Procter & Gamble	6,8
28 (15)	↓	BASF	6,8
30 (49)	↑	EnBW	6,6
31 (12)	↓	Bayer	6,5
32 (47)	↑	Unilever	6,3
33 (36)	↑	ABB	6,2
34 (54)	↑	Philips	5,9
35 (25)	↓	RWE	5,8
36 (31)	↓	MTU Friedrichshafen	5,7
36 (65)	↑	MAN	5,7
38 (38)	→	Ford	5,6
39 (27)	↓	Beiersdorf	5,4
39 (43)	↑	Nestlé	5,4
41 (-)	●	Roche	5,3
41 (-)	●	INA Gruppe	5,3
41 (59)	↑	Visteon	5,3
44 (32)	↓	Henkel	5,2
44 (63)	↑	adidas-Salomon	5,2
46 (16)	↓	IBM	4,8
46 (40)	↓	Deutsche Bahn	4,8
48 (22)	↓	Novartis	4,7
49 (44)	↓	Hella	4,4
49 (30)	↓	Linde	4,4

* „-“ bedeutet: 2005 neu gelistetes Unternehmen, in Klammern: Rang 2003; Quelle: Access; Grafik: Karriere

Etwa 230.000 Bewerbungen landen jährlich bei ihm. Wer einen der begehrten Jobs ergattert, will selten wieder weg. Die Fluktuationsrate liegt bei gerade mal 1,5 Prozent. „Headhunter haben erzählt, dass sie noch nie erfolgreich einen BMW-Mitarbeiter abgeworben haben“, freut sich Nickel.

REIF FÜR DEN WECHSEL > Ein Aspekt, der am Arbeitsmarkt wieder an Bedeutung gewinnt. „Die Wechselbereitschaft der jungen Nachwuchsleute hat wieder deutlich zugenommen“, sagt Arne tom Würden, Leiter der Abteilung Search & Selection bei Access, der im Auftrag von Unternehmen >

jährlich rund 400 Young Professionals interviewt. In den vergangenen Jahren hätten dagegen viele Angestellte wegen des hohen Wechselrisikos am alten Job festgehalten. Offenbar rechnen viele Berufstätige damit,

dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt demnächst wieder entspannt. Nach den aktuellsten Ergebnissen des Access-Survey schätzen mittlerweile 45 Prozent der befragten Kaufleute ihre Berufsaussichten

positiv ein. 2003 waren es nur 34 Prozent. Der Anteil der so genannten „Market Competitors“ – Menschen, die aktiv nach einem neuen Job suchen – ist ebenfalls gestiegen.

ÖKONOMEN: DIE BELIEBTESTEN ARBEITGEBER

Wo Wirtschaftswissenschaftler arbeiten wollen (Bewertung in Prozent)

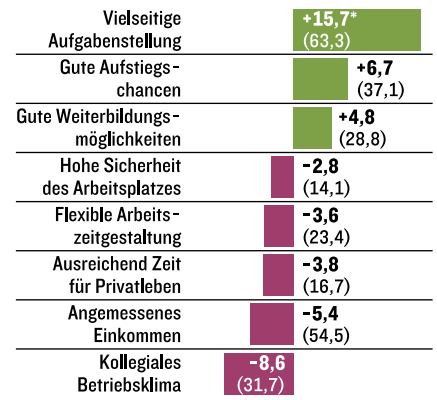
Rang*	Trend	Unternehmen	Bewertung
1	(1) →	BMW Group	29,3
2	(2) →	Porsche	24,6
3	(5) ↑	Audi	16,7
4	(3) ↓	DaimlerChrysler	16,6
5	(9) ↑	Siemens	14,7
6	(4) ↓	Lufthansa	14,6
7	(11) ↑	adidas-Salomon	13,8
8	(7) ↓	IKEA	11,5
9	(10) ↑	McKinsey	11,3
10	(8) ↓	Boston Consulting Group	10,9
11	(13) ↑	Nestlé	10,4
12	(21) ↑	Bosch	9,8
13	(12) ↓	Beiersdorf	9,5
14	(15) ↑	Unilever	8,9
15	(29) ↑	SAP	8,4
15	(-) ●	Dr. Oetker	8,4
17	(36) ↑	Goldman Sachs	7,9
18	(41) ↑	Tchibo	7,8
18	(6) ↓	Bertelsmann	7,8
20	(23) ↑	Kraft Foods	7,4
20	(30) ↑	KfW Banken-gruppe	7,4
20	(18) ↓	TUI AG	7,4
23	(-) ●	Booz Allen Hamilton	7,2
24	(25) ↑	Roland Berger	7,1
25	(44) ↑	Henkel	6,7

Rang*	Trend	Unternehmen	Bewertung
25	(24) ↓	Bain & Company	6,7
27	(32) ↑	Nokia	6,6
28	(17) ↓	L'Oréal	6,5
28	(-) ●	Novartis	6,5
28	(27) ↓	Procter & Gamble	6,5
28	(49) ↑	E.ON	6,5
32	(19) ↓	Allianz	6,4
33	(50) ↑	BASF	6,2
34	(46) ↑	Morgan Stanley	6,1
34	(31) ↓	Sony	6,1
36	(42) ↑	UBS Warburg	6,0
37	(14) ↓	Pro Sieben Sat 1 Media	5,6
38	(20) ↓	Volkswagen	5,5
39	(48) ↑	A.T. Kearney	5,3
40	(-) ●	Haniel	5,2
40	(-) ●	Gruner + Jahr	5,2
42	(55) ↑	Merrill Lynch	5,1
43	(28) ↓	Münchener Rück	5,0
43	(26) ↓	Coca-Cola	5,0
43	(60) ↑	Accenture	5,0
46	(43) ↓	Microsoft	4,7
46	(-) ●	Roche	4,7
48	(40) ↓	PwC	4,6
49	(39) ↓	Deutsche Bank	4,5
49	(61) ↑	Deutsche Telekom	4,5

* „-“ bedeutet: 2005 neu gelistetes Unternehmen, in Klammern: Rang 2003; Quelle: Access; Grafik: karriere

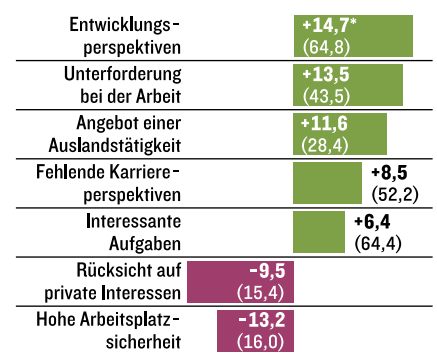
WAS KAUFLEUTE WOLLEN

Attraktivitätsfaktoren im Vergleich zu 2003 (Auswahl)



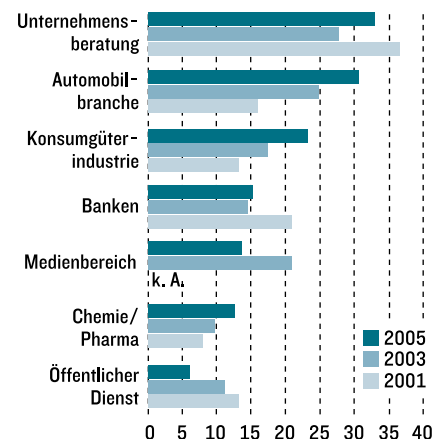
WARUM KAUFLEUTE WECHSELN

Motive für einen Jobwechsel im Vergleich zu 2003 (Auswahl)



ZURÜCK IN DIE BERATUNG

Welche Branchen Kaufleute bevorzugen (Auswahl, in Prozent)



*Veränderungen gegenüber 2003 in Prozentpunkten; in Klammern: Anzahl der Nennungen in Prozent; bis zu 5 Nennungen möglich; Quelle: Access; Grafik: karriere

Wie bei den allgemeinen Attraktivitätsfaktoren sind es wieder stärker harte Karriere-kriterien, die den Nachwuchs über einen Wechsel nachdenken lassen. So lösen vor allem Themen wie fehlende Aufstiegs-möglichkeiten Unzufriedenheit mit dem aktuellen Job aus. Chancen, erfahrenen Nachwuchs erfolgreich abzuwerben, haben vor allem Unternehmen und Branchen, die Entwicklungsperspektiven und interessante Aufgaben bieten (siehe Grafik S. 44). Besonders deutlich wird dieser Trend bei den Market Competitors: Fast 14 Prozent mehr als 2003 geben Unterforderung bei der Arbeit

als Grund für den Wunsch nach einer neuen Herausforderung an, fehlende fachliche Entwicklungschancen treiben elf Prozent mehr auf Jobsuche.

DIE BERATUNG KOMMT ZURÜCK > Eine Entwicklung, von der vor allem die Unternehmensberatungen profitieren. Nachdem sie 2003 an Attraktivität eingebüßt hatten, hat diese jetzt wieder angezogen. Dagegen finden junge Berufstätige vermeintlich sichere aber eher unpräzise Branchen wie den Öffentlichen Dienst wieder weniger verlockend (siehe Grafik S. 44).

„Auch wir spüren, dass Leistungsbereitschaft und der Fokus auf Entwicklungsmöglichkeiten zugenommen haben“, bestätigt Stefan Eikelmann, für Personalfragen zuständiger Partner bei der Unternehmensberatung Booz Allen Hamilton, die in diesem Jahr erstmals zu den Wunscharbeitgebern gehört. „Bewerber planen heute wesentlich langfristiger. Sie fragen sich, wie ihnen der Berufseinstieg dabei hilft, ihre Employability – ihre Arbeitsmarktfähigkeit – zu bewahren.“ Den wesentlichen Grund für das verstärkte Recruiting sieht Eikelmann darin, dass die Bewerberzahlen zuletzt deutlich gestiegen sind.

Neben den Absolventen, denen die Beratung traditionell als Karrieresprungbrett dient, sehen dort inzwischen auch Young Professionals mit Industrieerfahrung häufig bessere Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung. „Trotz Jobrotation bietet die Industrie bei weitem nicht die Vielfalt der Beratung“, wirbt Eikelmann. So lege Booz Allen Hamilton die Aufgaben auch für erfahrene Neulinge anfangs bewusst breit an, damit sie später flexibel einsetzbar sind. Hinzu kommen jährlich zehn bis 15 Tage für die Fortbildung. Etwa jedes zweite Projekt ist international besetzt. Ein Aspekt, mit dem Berater gerade beim erfahrenen Nachwuchs punkten: „Die Leute haben gemerkt, dass ihnen internationale Entwicklungsmöglichkeiten entweder fehlen oder ihnen so viel Spaß machen, dass sie mehr davon wollen“, merkt Eikelmann bei Gesprächen mit Bewerbern.

DIE CHEMIE STIMMT > Sandra Bogdanovic stieß Anfang 2002 nach sechs Jahren Job-erfahrung beim Chemie- und Pharmariesen Hoechst zu Booz Allen Hamilton. Nach ihrer Doktorarbeit kam die Beratung für die promovierte Chemikerin „überhaupt nicht in Frage“. Doch der MBA, den sie neben dem Job bei Hoechst erwarb, weckte ihr Interesse an Strategiethematen. Und während der Aufspaltung von Hoechst in den Pharmazweig Aventis und den Chemiebereich Celanese arbeitete sie eng mit einem Berater-



Beraterin **Sandra Bogdanovic** wechselte nach sechs Jahren in der chemischen Industrie zum US-Consultant Booz Allen Hamilton.

terteam zusammen. Weil danach kein interessanter Job in Aussicht stand, ging sie.

Bei Booz Allen Hamilton arbeitete Bogdanovic zunächst an einem großen Auftrag für die Bundesregierung. Mittlerweile ist sie Projektleiterin und Experte im Gesundheitsbereich mit Schwerpunkt Gesundheitswesen, Pharma und Diagnostika. „Das Aufgabenspektrum ist sehr vielfältig und die Lernkurve sehr steil. Ich lerne jeden Tag dazu und merke, wie man mit den Aufgaben wächst und Belastungen besser wegsteckt“, beschreibt Bogdanovic den Reiz des Jobs. „Dafür habe ich ein intensives tägliches Training zu Hause.“

LEBEN NACH DEM JOB > Denn die 38-Jährige ist Mutter von drei Kindern. „Der Beraterjob ist zwar sehr zeitintensiv“, gesteht Bogdanovic. „Aber durch die Projekt-tätigkeit kann man relativ unproblematisch gelegentliche Auszeiten nehmen.“ Und seit drei Jahren arbeitet die Beraterin Teilzeit mit einer 80-Prozent-Regelung für Booz Allen Hamilton.

Vereinbarkeit von Kind und Karriere und die persönliche Lebensplanung sind Themen, über die sich Unternehmen zunehmend Gedanken machen müssen (siehe *karriere* 10/05). Denn auch wenn der Leistungswille der jungen Berufstätigen wieder steigt: Work-Life-Balance hat nach wie vor einen hohen Stellenwert. „Selbst Bewerber bei Investmentbanken fragen mittlerweile danach“, erfährt Berater tom Wörden in seinen Gesprächen. Spätestens wenn in einigen Jahren hoch qualifizierte Arbeitskräfte wie prognostiziert knapp werden sollten, dürften diese Themen für die Arbeitgeber weiter an Bedeutung gewinnen.

Jan Knau denkt gegenwärtig weder über Jobwechsel noch über mehr Zeit fürs Privatleben nach. Er hat seinen Traumarbeitgeber gefunden: „Meine Erwartungen, die ich vor Abschluss des Studiums hatte, haben sich bei BMW voll erfüllt.“

PETER NEDERSTIGT

IT-SPEZIALISTEN: DIE BELIEBTESTEN ARBEITGEBER

Wo Informatiker arbeiten wollen
(Bewertung in Prozent)

Rang*	Trend	Unternehmen	Bewertung
1	(1) →	BMW Group	33,1
2	(3) ↑	SAP	31,1
3	(4) ↑	Porsche	25,7
4	(5) ↑	IBM	19,8
5	(11) ↑	Microsoft	19,0
6	(2) ↓	DaimlerChrysler	18,4
7	(10) ↑	Audi	17,4
8	(15) ↑	EADS	16,6
9	(8) ↓	Siemens	16,4
10	(7) ↓	Fraunhofer Gesellschaft	15,8
11	(31) ↑	Accenture	15,1
12	(6) ↓	Lufthansa	14,8
13	(22) ↑	SD&M	14,4
14	(12) ↓	Boston Consulting Group	12,6
15	(44) ↑	Deutsche Telekom	12,3
16	(14) ↓	Max-Planck-Institute	11,0
17	(18) ↑	McKinsey	9,8
18	(29) ↑	Roland Berger	9,7
19	(-) ●	Booz Allen Hamilton	8,8
20	(16) ↓	Bertelsmann	8,7

* „-“ bedeutet: 2005 neu gelistetes Unternehmen, in Klammern: Rang 2003; Quelle: Access; Grafik: karriere