

BERUFSEINSTIEG IN DER CHEMIE

nach Ausbildung, Studium

oder Promotion



GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER



Heraeus

HERAEUS BIETET MIR PERSPEKTIVEN. UND GUTE KONTAKTE.

DAPHNE MENGES hat dank Praktikum und Bachelorarbeit sowie als Werksstudentin schon viele Erfahrungen bei Heraeus gesammelt. Jetzt macht sie ihren Master in Bio- und Umweltverfahrenstechnik – und bleibt uns dank des Studentenbindungsprogramms Talents@Heraeus verbunden. Die Möglichkeit zur Forschung, die Verantwortung für eigene Projekte und der Wissensaustausch mit den Kollegen begeistern sie. Ingenieur- und Naturwissenschaftler wie Daphne nutzen den Freiraum, den Heraeus ihnen bietet: Um bestehende Lösungen zu hinterfragen und unternehmerisch eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen.

Heraeus zählt in Deutschland zu den Top 100 Arbeitgebern des Universum Student Survey und ist Partner der Initiative Fair Company.

www.heraeus.de/karriere

OPEN SPACE. FOR OPEN MINDS.®

Zum Bildhintergrund: Carbon Infrarot-Strahler von Heraeus trocknen effizient Lacke und sind ideal zur Glas- und Kunststoffbearbeitung.

Vorwort

4 Dr. Thomas Geelhaar, Präsident der GDCh

I. Arbeitswelt

7 Chemie – ein breites Tätigkeitsfeld für Chemiker, Chemielaboranten und CTAs
Dr. Karin J. Schmitz

13 Der Mittelstand in der Chemischen Industrie: Arbeitgeber mit Zukunftsperspektive
Martin Stuhl

17 Der öffentliche Dienst – Aufgaben für Fachkräfte aus der Chemie
Dr. Reinhold Rühl

22 Durchstarten mit Masterabschluss: Karriere ohne Dokortitel
Angela Pereira Jae

28 Die Universitätsprofessur oder Ihr Weg in die Wissenschaft
Sandra Möhlmann

32 Nah an der Praxis: Professor/in an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Prof. Dr. Karl-Heinz Jacob

II. Berufseinstieg

37 Jetzt gehts los – Die Bewerbung
Dr. Karin J. Schmitz

42 In der Probezeit
Doris Brenner

45 Richtig versichert
Interview mit Martin Oetzmann, Bund der Versicherten

III. Geld

49 Geld für mich – über Einstiegsgehälter und Gehaltsverhandlungen
Angela Pereira Jae

58 Geld für meine Forschung (die wissenschaftliche Karriere nach der Promotion)
Dr. Markus Behnke

64 Mein Haus, mein Boot, mein Auto: Sparen und Geldanlage
Interview mit Karin Baur, Finanztest (Stiftung Warentest)

IV. Recht

69 Der Arbeitsvertrag: Drum prüfe wer sich ewig bindet...
GDCh-Karriereservice

72 Das Arbeitszeugnis
Dr. Ralf Neier

V. Zukunft

77 Weiterbildung für Chemieabsolventinnen und-absolventen
Dr. Karin J. Schmitz

82 Altersvorsorge – Sparen für später
Interview mit Wolf Brandes, Verbraucherzentrale Hessen

85 Informationsmaterialien der GDCh für Studierende, Auszubildende und Promovierende

86 Impressum

Chemie ist IN

Mit dieser Broschüre wenden wir uns an alle Berufseinsteiger in der Chemie. Nach einem erfolgreichen Studium der Chemie haben Sie dieses mit einem Bachelor, einem Master oder einer Promotion abgeschlossen. Oder Sie stehen nach einer Ausbildung als Chemielaborant/in oder als Chemisch-technische/r Assistent/in (CTA) vor dem Berufseinstieg.

Sie werden sich fragen, welche Tätigkeitsfelder Sie erwarten, ob sich durch eine Zusatzqualifikation bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und wie und wo Sie sich erfolgreich bewerben können. Durch Ihre Berufswahl stehen Ihnen viele Möglichkeiten offen.

Chemie ist nicht nur eine faszinierende Naturwissenschaft. Die großen Herausforderungen unserer Gesellschaft – Wandel der Rohstoffbasis, Energieversorgung der Zukunft und Klimawandel – eröffnen attraktive Tätigkeitsfelder in einer Vielzahl von zukunftssträchtigen Chemieberufen. Themen wie Elektromobilität, erneuerbare Energien und Biotechnologie führen zu

einer steigenden Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften gerade auch in der Chemie.

Nach einem Chemiestudium werden Sie zunächst über einen weiteren Weg in Wissenschaft und Lehre an der Universität oder über einen Berufseinstieg bei einem Chemie- oder Pharmaunternehmen nachdenken. Früher standen Tätigkeitsfelder in Forschung, Entwicklung oder Produktion im Vordergrund, heute sind verstärkt Marketing, Vertrieb oder Anwendungstechnik gefragt. Daher sind Zusatzqualifikationen in Betriebswirtschaft oder ein Wirtschaftskemiestudium für diese Aufgabenbereiche wichtige Voraussetzungen. Neben der Großindustrie bieten kleine und mittlere Chemieunternehmen vielfältige Chancen, schon frühzeitig auch außerhalb von Forschung und Entwicklung ins Berufsleben einzusteigen. Weitere Tätigkeitsfelder ergeben sich im öffentlichen Dienst und in den Lehrberufen. Ähnliche Einsatzfelder in Forschung, Entwicklung, Anwendungstechnik und Produktion kommen nach einer Berufs-



Foto: Merck

ausbildung zum Chemielaboranten/in oder CTA in Betracht.

Diese Broschüre informiert Sie auch über den Bewerbungsprozess und Fragen zu Arbeitsvertrag, Einstiegsgehalt, Versicherungen, Altersvorsorge und Geldanlagen.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Häufige Wechsel der Aufgaben oder Stellen innerhalb eines Unternehmens sind inzwischen die Regel. Dies erfordert eine hohe Flexibilität und eine ständige Bereitschaft zur Weiterbildung. Nach dem Berufseinstieg fördern Auslandstätigkeiten oder Arbeitgeberwechsel die Entwicklungsmöglichkeiten. Eine berufliche Karriere bei ein und demselben Unternehmen wird in Zukunft die Ausnahme sein.

So wie sich in den vergangenen Jahren die wissenschaftlichen Fragestellungen der Chemie in Material- und Lebenswissenschaften fächerübergreifend gestalteten, wird auch das Arbeitsumfeld der Chemieerberufe stärker von Interdisziplinarität geprägt. Dabei kommt uns als Chemikerinnen und

Chemikern, als CTAs oder Chemielaborantinnen und -laboranten stets eine besondere Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen zu, eine nachhaltige Entwicklung in Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt zu fördern.

Ich wünsche Ihnen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben und hoffe, dass Sie in dieser Broschüre einige Anregungen gefunden haben.

Mit den besten Wünschen für Ihre berufliche Zukunft

Dr. Thomas Geelhaar
Präsident der GDCh



I. Arbeitswelt

Wo kann ich mit meiner Ausbildung oder mit meinem Studium arbeiten? Welche Tätigkeitsbereiche stehen mir offen? Ist ein Großunternehmen das Richtige für mich oder besser eine kleinere Firma? Welche Möglichkeiten habe ich im öffentlichen Dienst? Kann ich als Chemiker auch ohne Promotion ins Berufsleben starten? Und Professor werden – an der Uni oder der Fachhochschule – was muss ich denn dafür tun?

Chemie – ein breites Tätigkeitsfeld für Chemiker, Chemielaboranten und CTAs

Dr. Karin J. Schmitz

Mit einer Ausbildung in der Chemie – ob Studium, Chemieschule oder Betrieb sind Sie für einen erfolgreichen Berufsstart gut gerüstet, denn es gibt für alle Berufsgruppen vielfältige Tätigkeitsgebiete innerhalb und außerhalb der chemischen Industrie. Fast alle Universitätsabsolventen in der Chemie schließen ihrem Bachelorabschluss noch einen Master und rund 90% auch noch eine Promotion an. Aber auch wer ohne Promotion in den Beruf starten möchte, findet Wege dazu (s. Beitrag auf Seite 22). Fachhochschulen bilden traditionell praxisorientiert und oft in enger Kooperation mit der Industrie aus. Hier ist der Bachelor der Regelabschluss, der den Berufseinstieg ermöglicht, auch wenn immer mehr FH-Bachelors einen Master machen (nach aktueller GDCh-Statistik rund 60%).

Chemische und verwandte Industrie

Die chemische Industrie ist für viele in Chemie ausgebildete Berufseinsteiger ein attraktiver Arbeitgeber und erste Wahl bei der Stellensuche. Für Chemi-

ker, die an der Uni promoviert haben, ist oft die **Forschung** eines Chemieunternehmens ein attraktives Arbeitsfeld. In vielen der größeren Chemiebetriebe ist der Einstieg junger promovierter Absolventen in Forschung und Entwicklung, kurz „F&E“, noch immer der häufigste Weg. Wer frisch promoviert von der Hochschule kommt, verfügt über das aktuellste Fachwissen und hat während der Promotion gelernt, systematisch und zielstrebig vorzugehen. Die meisten Chemiker wechseln nach einigen Jahren in andere Bereiche innerhalb des Unternehmens, so dass in der Forschung neue junge Mitarbeiter nachrücken können. Auch Laboranten und CTAs werden in der Forschung gebraucht. Sie unterstützen die Chemiker, planen und führen selbstständig Versuchsreihen durch und dokumentieren die Ergebnisse.

Auch die **Analytik** ist ein wichtiger Teil eines produzierenden Unternehmens. Neben Chemikern arbeiten auch Laboranten oder CTAs häufig in der Analytik. Sie alle leisten den Forschungsabteilungen wichtige Dienste in der Charakterisierung neu synthetisierter Verbindungen und entwickeln

etablierte Analysemethoden kontinuierlich weiter. Eng mit der Analytik verbunden ist oft die Qualitätssicherung. Dabei werden von außen eingekaufte Rohstoffe ebenso wie die im Unternehmen hergestellten Produkte einer analytischen Prüfung unterzogen, um eine gleichbleibend hohe Qualität der Endprodukte zu gewährleisten. Die Qualitätssicherung ist Teil des Qualitätsmanagements, das für die Ausführung aller qualitätsrelevanten Aktivitäten innerhalb des Unternehmens zuständig ist.

In der **Verfahrenstechnik** arbeiten neben Chemikern, Chemielaboranten und Chemikanten auch Chemieingenieure und Verfahrenstechniker. Sie übertragen die im Unternehmen entwickelten Produkte oder Produktionsverfahren vom Labormaßstab in den Betriebsmaßstab und das so kostengünstig und umweltschonend wie möglich.

In der **Produktion** sind Chemiker häufig als Betriebsleiter für eine bestimmte Produktionsanlage verantwortlich, die meist im 24-Stunden-Betrieb läuft. Sie sind dafür verantwortlich, dass die Produkte termingerecht in der geforderten Qualität hergestellt werden. Sie koordinieren beispielsweise den Einkauf der Ausgangsstoffe und den Einsatz der Mitarbeiter, die oft im Schichtbetrieb arbeiten. Eine wichtige Aufgabe ist auch die Einhaltung der Umwelt- und Sicherheitsbestimmungen. Auch Chemikanten arbeiten häufig in der Produktion. Sie überwachen zum Beispiel die laufenden Prozesse,

nehmen kontinuierlich Proben und kontrollieren diverse Messwerte.

Immer mit einem Ohr beim Kunden sind Mitarbeiter in der Anwendungstechnik. Sie sorgen dafür, dass die Produkte so sind, wie die Kunden sie brauchen. Sie beobachten kontinuierlich den Markt, suchen nach neuen Anwendungsgebieten für bestehende Produkte und geben Anstöße für Neuentwicklungen. Sie halten gleichermaßen Kontakt zur Entwicklungsabteilung ihres Unternehmens und zu den externen Kunden.

Mitarbeiter im **Vertrieb** sind die direkten Ansprechpartner der Kunden. Sie beraten die Kunden, stellen ihnen die für ihre jeweiligen Anforderungen geeigneten Produkte vor und tätigen schließlich den Verkauf. Ein Arbeitsplatz im Vertrieb ist zwar meistens mit dem Einsatz vor Ort, also bei den Kunden verbunden. Gerade bei komplexen Produkten wie etwa Analysegeräten hat eine Tätigkeit im Vertrieb aber nichts mit dem berüchtigten „Klinkenputzen“ zu tun. Wer anspruchsvolle Geräte verkauft, braucht in erster Linie profundes Fachwissen. Er muss genau verstehen, was die Kunden mit dem Gerät messen wollen und welches Produkt das Beste für ihre Anforderungen ist. Er wird immer um eine langfristige Kundenbeziehung bemüht sein und dies lässt sich nur erreichen, wenn der Kunde zufrieden ist, also das richtige Gerät für seine Bedürfnisse erhalten hat. Häufig ist der „Vertriebler“ auch für die Einweisung zuständig und unterstützt Kunden bei auftretenden Problemen.



Jedes große Chemieunternehmen hat eine **Presseabteilung** und neben anderen Berufsgruppen sind dort meistens auch Chemiker beschäftigt. Sie müssen komplizierte chemische Sachverhalte so erklären können, dass auch ein Laie sie versteht. Sie sind zum Beispiel für die Erstellung von Unternehmensbroschüren und Pressemitteilungen zuständig, organisieren Presseveranstaltungen oder Aktionen für die Öffentlichkeit und sind Ansprechpartner für Journalisten.

Weitere Branchen

Auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Verlage oder Verbände beschäftigen Naturwissenschaftler für die Kommunikation mit der Öffentlichkeit. Chemiker und andere Naturwissenschaftler arbeiten auch als Wissenschaftsjournalisten bei Tageszeitungen, Fernseh- oder Hörfunksendern. Wie im Vertrieb ist auch hier die fachliche Ausbildung entscheidend. Ein Naturwissenschaftler kann das journalis-



Erfahrungsberichte von Chemikerinnen und Chemikern in verschiedenen Branchen und Tätigkeitsfeldern sind in der GDCh-Broschüre **Berufsbilder in der Chemie** veröffentlicht. Und Erfahrungsberichte von Chemielaboranten, Chemikanten und Chemisch-technischen Assistenten bietet die GDCh-Broschüre **Berufsperspektiven in der Chemie**.

Beide Broschüren sind unter www.gdch.de/berufsbilder als Download verfügbar.

tische Handwerkszeug viel eher erlernen als ein gelernter Journalist naturwissenschaftliche Kenntnisse. In Verlagen werden Chemiker als Lektoren oder Redakteure für Fachzeitschriften und -bücher eingesetzt, denn auch sie müssen verstehen, um was es in einem Fachbeitrag oder einem Fachbuch geht. Häufig sind (Wissenschafts-)Journalisten auch freiberuflich tätig.

Zum Gewerblichen Rechtsschutz gehört alles, was mit Patenten, Marken, Gebrauchsmustern und Geschmacksmustern zu tun hat. Chemiker mit Interesse dafür können entweder in den Patentabteilungen

von Industrieunternehmen, als Prüfer in Patentämtern oder als selbstständige Patentanwälte tätig werden. Da Mitarbeiter im Patentwesen von Berufswegen immer mit den neuesten Forschungsergebnissen und Entwicklungen befasst sind, bietet der Gewerbliche Rechtsschutz ein faszinierendes Betätigungsfeld für Chemiker, die ihre wissenschaftliche Neugier mit Interesse für juristische Fragestellungen kombinieren möchten. In den Patentabteilungen der Industrieunternehmen erstellen Chemiker die Anträge und Unterlagen, die zum Anmelden eines Patentes nötig sind. Außerdem prüfen sie, ob eine Erfindung nicht schon von anderer Seite patentiert worden ist oder ob andere Unternehmen eigene Patente verletzen. Wer zusätzlich noch eine Ausbildung zum Patentanwalt absolviert, kann sich anschließend mit einer eigenen Kanzlei selbstständig machen. Für alle diese Tätigkeiten muss man sich umfangreiche Kenntnisse in Patentrecht aneignen (s. dazu den Beitrag von Peter Hofmann in der Broschüre „Berufsbilder in der Chemie“, www.gdch.de/berufsbilder).

Chemiker sind auch in der Beratung in verschiedenen Bereichen tätig, zum Beispiel in der IT-Beratung oder im Bereich Umwelt- und Qualitätsmanagement. Neben vielen Chemikern, die diese Dienstleistungen als Selbstständige alleine oder mit nur wenigen Mitarbeitern anbieten, beschäftigen die großen Unternehmensberatungen mehrere tausend Mitarbeiter, darunter auch Chemiker.

Chemiker mit Freude und Begabung am Unterrichten können auch in der Aus- und Weiterbildung tätig werden. Chemie wird nicht nur an der Schule oder Hochschule gelehrt. Auch an Chemieschulen, die Laboranten und Chemotechniker ausbilden oder an Berufsschulen sind Chemiker in der Lehre tätig, dazu auch, oft nebenberuflich bei Industrie- und Handelskammern oder in TÜV-Akademien.

Nicht nur in der chemischen Industrie, sondern auch in benachbarten Sparten sind Chemiker, Laboranten, CTAs und Chemikanten gefragt. Dazu gehören die pharmazeutische Industrie, die Kunststoff-, Kosmetik-, Farben- oder Waschmittelindustrie, die Glas- und Keramikindustrie, die Pflanzenschutz-, Papier-, Textil- oder Bauindustrie, um nur einige Beispiele zu

nennen. Chemisches Know-How wird in vielen Branchen benötigt. Auch in der Nahrungsmittelindustrie finden, natürlich neben Lebensmittelchemikern Laboranten, Chemikanten und CTAs besonders mit analytischem Schwerpunkt Beschäftigung. Auch Hochschulen und Forschungsinstitute beschäftigen neben akademisch ausgebildeten Mitarbeitern Chemielaboranten und CTAs, die z.B. Versuchsreihen durchführen und die wissenschaftlichen Mitarbeiter in der Forschung unterstützen. Und auch der öffentliche Dienst beschäftigt chemisch ausgebildete Mitarbeiter auf allen Ebenen (s. Beitrag von Reinhold Rühl auf Seite 17), zum Beispiel im Bereich Umweltschutz oder in chemischen Untersuchungsämtern.

Autorin

Dr. Karin J. Schmitz studierte Chemie an der Technischen Universität Darmstadt und promovierte 1993 auf dem Gebiet der anorganischen Festkörperchemie. Anschließend arbeitete sie als freie Wissenschaftsjournalistin für verschiedene Zeitschriften- und Hörfunkredaktionen. Seit 1995 ist sie bei der GDCh und leitet dort seit 2003 den Bereich Karriereservice und Stellenmarkt.



Foto: GDCh

PASSION FOR INNOVATION

About Wiley:

Founded in 1807, **John Wiley & Sons, Inc.** has been a valued source of information and understanding for more than 200 years, helping people around the world meet their needs and fulfill their aspirations. Today Wiley is the largest society publisher of the world and its acquired companies have published the works of more than 450 Nobel laureates in all categories: Literature, Economics, Physiology or Medicine, Physics, Chemistry, and Peace.

Wiley is a global provider of content and content-enabled workflow solutions in areas of scientific, technical, medical, and scholarly research; professional development; and education. Our core businesses produce scientific, technical, medical, and scholarly journals, reference works, books, database services, and advertising; professional books, subscription products, certification and training services and online applications; and education content and services including integrated online teaching and learning resources for undergraduate and graduate students and lifelong learners. Wiley's global headquarters are located in Hoboken, New Jersey, with operations in the U.S., Europe, Asia, Canada, and Australia. The Company's Web site can be accessed at <http://www.wiley.com>.

About Wiley-VCH:

Founded in 1921 by German chemical societies and associations, **Wiley-VCH** is one of the leading publishers in Germany, with a special emphasis on science. **Wiley-VCH**, which has been part of **John Wiley & Sons, Inc.** since 1996, publishes English- and German-language scientific and technical books, journals, and data collections in print and online, featuring leading authors and researchers in chemistry, physics, materials science and life sciences from all over the world. For more information, please visit www.wiley-vch.de or Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com), one of the world's most extensive multidisciplinary collections of online resources, covering life, health, physical sciences, social sciences, and humanities.

Visit us on www.wiley-vch.de

Wiley-VCH • Postfach 10 11 61 • D-69451 Weinheim
Tel. +49 (0) 62 01-60 64 00 • Fax +49 (0) 62 01-60 61 84
E-mail: service@wiley-vch.de

WILEY-VCH

Der Mittelstand in der Chemischen Industrie: Arbeitgeber mit Zukunftsperspektive

Martin Stuhl

Auch wenn man in Deutschland beim Stichwort „Chemische Industrie“ in erster Linie an die großen Chemie-Standorte und große, multinationale Konzerne denkt, sieht die Wirklichkeit anders aus: Die chemische Industrie in Deutschland ist stark mittelständisch geprägt. Von den etwa 2.000 Unternehmen in Deutschland, die der chemischen Industrie zugerechnet werden können, sind über 90 Prozent mittelständische Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten. Über ein Drittel der insgesamt rund 438.000 Arbeitsplätze in der chemischen Industrie in Deutschland finden sich in einem mittelständischen Unternehmen, und diese Unternehmen tragen mehr als ein Drittel zum Gesamtumsatz der Branche bei.

In fast allen Bereichen der chemischen Industrie finden sich ausgeprägte mittelständische Strukturen. Dennoch ist in erster Linie die Spezialchemie eine Domäne der Mittelständler. Innerhalb des VCI und seiner Fachverbände finden sie sich beispielsweise besonders in den Produktparten Körperpflege und Waschmittel, Pharmazie, Lacke und Farben, Klebstoffe und Bauche-

mie. Viele dieser Unternehmen sind Familienunternehmen. Vielfach liegt auch die Geschäftsführung der Unternehmen in den Händen eines oder mehrerer Familienmitglieder.

Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber

Unter dem vielfach beklagten Mangel an Fachkräften leidet in zunehmendem Maß auch die chemische Industrie. Die mittelständischen Unternehmen sind davon nicht ausgenommen. Dabei können gerade sie ein besonders attraktiver Arbeitgeber auch für Hochschulabsolventen und Interessenten für die zahlreichen Ausbildungsberufe sein. Die Gründe dafür sind vielfältig.

An erster Stelle zu nennen sind die flachen Hierarchien im Mittelstand, die sich oft schon aus der Unternehmensgröße ergeben. Neue Mitarbeiter werden schnell in konkrete Projekte eingebunden und übernehmen Verantwortung. So ist für manchen Neuling im Unternehmen der Sprung ins kalte Wasser durch die Übernahme von Verantwortung eine große Herausforderung, aber auch eine enorme


Chance: die eigene Qualifikation am konkreten Projekt nachweisen, gleichzeitig die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse durch Praxiserfahrung erweitern und sich dadurch schnell im Unternehmen unentbehrlich machen. Zu den flachen Hierarchien zählen auch die kurzen und schnellen Entscheidungsstrukturen. Ein Unternehmen, bei dem beispielsweise Geschäftsführungs- und Eigentümerfunktion in einer Hand liegen, kann Entscheidungsprozesse besonders zügig gestalten. Daraus resultiert die

oftmals zitierte Flexibilität des Mittelstands und seine Fähigkeit, sich schnell an neue wirtschaftliche oder technische Herausforderungen und Markterfordernisse anzupassen. Gleichzeitig stehen Familienunternehmen für Stabilität und Kontinuität auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten.

Viele Mittelständler in der chemischen Industrie sind auf diesem Weg in eine regelrechte Spezialistenrolle hineingewachsen. Sie haben sich eine oder mehrere Nischen oder Marktsegmente erschlossen, in denen sie als spezialisiertes Unternehmen eine gute, manchmal auch eine herausgehobene Marktposition einnehmen. Dies kann soweit führen, dass man von einem sogenannten „hidden champion“ spricht. Solche Unternehmen, die die Marktführerschaft in ihrem Segment innehaben, sind einem größeren Publikum aufgrund ihrer Spezialisierung aber oft kaum bekannt.

Die überwiegende Zahl der mittelständischen Unternehmen der chemischen Industrie ist auch im Export aktiv. Zwar konzentrieren sich viele Unternehmen dabei auf die EU und weitere osteuropäische Staaten. Aber die Märkte in Fernost, sowie auch in Nord- und Südamerika und anderen Regionen der Welt sind für viele Unternehmen längst vertrautes Terrain oder aber konkretes Ziel einer Markterschließungsstrategie. Auch dadurch bieten sich für qualifizierte Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen interessante Berufsperspektiven.

VERBAND DER
CHEMISCHEN INDUSTRIE e.V.
WIR GESTALTEN ZUKUNFT.



Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI)

Der VCI vertritt die wirtschaftspolitischen Interessen von mehr als 1.650 deutschen Chemieunternehmen und deutschen Tochterunternehmen ausländischer Konzerne gegenüber Politik, Behörden, anderen Bereichen der Wirtschaft, der Wissenschaft und den Medien. Der VCI steht für mehr als 90 Prozent der deutschen Chemie. Die Branche setzte 2013 über 190 Milliarden Euro um und beschäftigte rund 438.000 Mitarbeiter.

www.vci.de

Hohe Innovationskraft

Sehr viele der Unternehmen aus dem Mittelstand entwickeln ihre Produktpalette mit Innovationen ständig weiter oder ergänzen diese. Hier spielt eine große Rolle, dass viele mittelständische Hersteller von Spezialitäten ihre Produkte in enger Kooperation mit ihren industriellen Auftraggebern entwickeln, beispielsweise aus dem Maschinenbau oder der Automobilindustrie. Hier werden gemeinsam mit dem Kunden maßgeschneiderte Produkte für

dessen Anforderungen hergestellt. Aber auch im Geschäft mit dem Endverbraucher sind die Unternehmen in der Lage, schnell und effektiv auf Kundenwünsche zu reagieren.

Verwurzelt in der Region

Nicht wenige mittelständische Unternehmen der chemischen Industrie, insbesondere auch viele familiengeführte Unternehmen, können auf eine lange Tradition zurückblicken. Sie produzieren seit Jahrzehnten am gleichen



Standort in Deutschland und sind in der Region, oft abseits der großen industriellen Ballungszentren, fest verwurzelt. Für den einen oder anderen potenziellen Interessenten mag dies auf den ersten Blick weniger attraktiv erscheinen, doch locken Unternehmensstandorte jenseits der Metropolen mit handfesten Vorteilen. Dazu gehören ein ausreichendes und bezahlbares Wohnungsangebot, eine oftmals reizvolle Umgebung mit intakter Natur und hohem Freizeitwert, ein familienfreundliches Umfeld und überschaubare Strukturen. Hinzu kommt oftmals eine gelebte Unternehmens-

kultur, die geprägt ist von hoher Wertschätzung für die Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse. Diese hat ihren Ursprung in dem Wissen, dass ein Unternehmen nur so gut sein kann wie seine (zufriedenen) Mitarbeiter – beste Voraussetzungen also für eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Die oftmals lange Betriebszugehörigkeit vieler Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen kann als Beleg dafür gelten, dass die Identifikation der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen hier besonders leicht fällt und die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz überdurchschnittlich hoch ist.

Autor

Martin Stuhl ist Jurist und arbeitet seit 2003 als Mittelstandsbeauftragter im Verband der Chemischen Industrie (VCI) in Frankfurt am Main. Zuvor war er 10 Jahre im Bundesverband der Pharmazeutischen Industrie (BPI) verantwortlich für die Bereiche Europa/Internationale Beziehungen. Vor dieser Tätigkeit arbeitete er mehrere Jahre als Referent im Bereich Außenwirtschaft einer Industrie- und Handelskammer in Süddeutschland.



Foto: privat

Der öffentliche Dienst – Aufgaben für Fachkräfte aus der Chemie

Dr. Reinhold Rühl

Im öffentlichen Dienst gibt es auch außerhalb der Hochschulen viele interessante Tätigkeitsfelder für Chemiker, ob promoviert oder nicht. Neben Laborarbeiten (hier gibt es auch zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten für LaborantInnen und CTA's), beratenden Tätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit gehören auch Überwachungsaufgaben dazu. Selbstverständlich können jegliche Führungspositionen mit Chemikern besetzt werden. Überhaupt sollten sich Chemiker nicht davor scheuen, Positionen anzustreben, in denen weniger die chemischen Fähigkeiten, sondern das im Studium erlernte logische Denken, die dort geübte Teamfähigkeit sowie Führungsqualitäten gefordert sind.

Um zumindest einen groben Überblick über die zahlreichen Möglichkeiten und Bereiche zu geben, werden nachfolgend exemplarisch einige Institutionen beschrieben. Weitere Informationen finden sich dann auf den angegebenen Webadressen.

Die **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)** mit Standorten in Dortmund, Berlin,

Dresden sowie Chemnitz ist eine Bundesoberbehörde. Als Ressortforschungseinrichtung berät sie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Die BAuA hat mehrere Fachbereiche (FB), von denen sich zwei intensiv mit chemischen Aspekten des Arbeitsschutzes befassen. Im FB 4 liegt der Aufgabenbereich in der Verbesserung des Schutzes der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen; der FB 5 ist die Bundesstelle für Chemikalien und damit zuständig für REACH, CLP und Biozidprodukte. In diesen beiden Fachbereichen sind rund 100 Naturwissenschaftler als Angestellte und Beamte tätig – in der überwiegenden Anzahl Chemiker.

Im Fachbereich 4 werden an den Standorten Dortmund und Berlin Laboratorien betrieben, die Arbeitsplatzmessungen sowie Untersuchungen zu Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen durchführen. Bei den Messungen vor Ort und vor allem bei den Auswertungen im Labor sind auch Laboranten und CTA's tätig.



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

www.baua.de

Bundesanstalt für Materialprüfung:

www.bam.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung:

www.dguv.de

Deutsches Institut für Bautechnik:

www.dibt.de

Polizei:

www.polizei.de

Umweltbundesamt:

www.umweltbundesamt.de

Die **Unfallversicherungen, Berufsgenossenschaften und Unfallkassen**, sowie staatliche Vollzugsbehörden (Gewerbeaufsichtsämter, Ämter für Arbeitsschutz sowie Regierungspräsidien) sind für den Arbeitsschutz zuständig. Der sichere Umgang mit Chemikalien und die Aufarbeitung

von Unfällen und Erkrankungen durch Chemikalien sind hier Aufgaben für Chemiker.

Wichtige Tätigkeiten dieser Organe dienen der Prävention. Dazu gehören zum Beispiel die Beratung von Betrieben zum sicheren Umgang mit Chemikalien, Diskussionen mit Herstellern und Verbänden der chemischen Industrie über Verbesserungen von Informationen, die Entwicklung ungefährlicherer Produkte sowie Mitsprache bei Entscheidungen über Maßnahmen, Einstufungen und Grenzwerte in den entsprechenden Gremien. Auch Schadstoffmessungen an Arbeitsplätzen, die oft von Laboranten durchgeführt werden, gehören dazu. Bei der Entschädigung nach Unfällen oder Erkrankungen müssen Experten die frühere Exposition ermitteln, evtl. Arbeitssituationen nachstellen und in der Regel zahlreiche Gespräche mit Beschäftigten und Betrieben führen.

Man kann diese Arbeiten im Angestelltenverhältnis erledigen, zu empfehlen ist aber eine bei den Unfallversicherungsträgern erfolgende zweijährige Ausbildung zur Aufsichtsperson. Dies hat in der Regel eine Ernennung zu Dienstordnungsangestellten (Beamtenähnliches Arbeitsverhältnis) zur Folge. In den Instituten der Unfallversicherungen sind vor allem in Sankt Augustin viele Chemiker in der Analytik und in den Laboratorien auch Laboranten und CTA's, für die Allgemeinheit tätig.

Das **Umweltbundesamt** (UBA) ist eine Fachbehörde des Bundes, die die Bundesregierung berät und die Öffentlichkeit über Umweltfragen informiert. Ferner ist das UBA in den Vollzug von Fachgesetzen wie das Treibhausgasemissionshandelsgesetz und das Chemikaliengesetz eingebunden und betreibt angewandte Umweltforschung. Die in Dessau-Roßlau angesiedelte Institution mit Außenstellen in Berlin und anderen Standorten befasst sich mit nahezu allen Umweltthemen und beschäftigt daher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlreicher Fachrichtungen, die ihre Kompetenzen in die Bearbeitung der Fachfragen einbringen.

Chemiker haben dabei eine wichtige Stellung inne: Sie untersuchen (gemeinsam mit Laboranten) Umweltproben in Laboratorien und beurteilen Anlagen, Prozesse und Produkte der Chemischen Industrie. Sie entscheiden mit über die Zulassung und Registrierung von Chemikalien, Pestiziden und Arzneimitteln (REACH), bewerten diese und legen Maßnahmen zur Risikominderung und Verbraucherschutz fest. Außerdem überwachen sie die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben. Zusätzlich sind sie an der Weiterentwicklung der Standards nach dem Stand der Wissenschaft und Technik beteiligt. Diese Arbeiten erfolgen sowohl in Zusammenarbeit mit Betrieben als auch in nationalen und internationalen Gremien.



GDCh-Sektion „Chemiker im öffentlichen Dienst“

Im öffentlichen Dienst sind u.a. in Überwachungsämtern, in den Umweltbehörden von Bund, Ländern und Kommunen sowie in vielen anderen Bereichen wie der Feuerwehr und den Zollämtern Chemikerinnen und Chemiker tätig.

Entsprechend vielfältig ist deren Tätigkeitsspektrum – von der reinen Forschungstätigkeit, der Arbeit in Laboratorien und der Wissenschaftsverwaltung bis hin zur Beratungs-, Bewertungs- und Überwachungstätigkeiten. Das Ziel der GDCh-Sektion „Chemiker im öffentlichen Dienst“ ist die spezifische Förderung der wissenschaftlichen und beruflichen Interessen dieser Gruppe sowie die Nutzung des Sachverstandes und des Einflusses der Mitglieder dieser Gruppe im Sinne der Aufgaben der GDCh (z.B. im Arbeits-, Umwelt- und Verbraucherschutz).

Die Mitglieder der Sektion stehen mit ihrer Arbeit im Spannungsfeld zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Hierbei benötigen sie neben ihrem chemischen Fachwissen auch umfangreiche Kenntnisse über gesetzliche Regelwerke und gesellschaftspolitische Hintergründe.

www.gdch.de/oedi

Die **Polizei** bietet bei den Landeskriminalämtern und dem Bundeskriminalamt (BKA) Arbeitsmöglichkeiten für Chemiker. Da das Polizeirecht in die Zuständigkeit der Länder fällt, sind sie für die Landespolizeien zuständig, während der Bund die Zuständigkeit für die Bundespolizei (früher Bundesgrenzschutz) mit dem BKA hat.

In den kriminaltechnischen Instituten werden forensische Untersuchungen von Asservaten durchgeführt, die im Zusammenhang mit Straftaten sichergestellt wurden. Darunter fallen Rauschgifte, Explosivstoffe, Arzneistoffe, Lacke, Brandlegungsmittel, auch humane Proben wie Blut, Urin oder



© Oleksandr Moroz / Fotolia.com

Haare sowie toxische Substanzen aller Art. Auch hier werden sie von Laboranten und CTA's unterstützt. Die eingesetzten Untersuchungsmethoden umfassen nahezu den kompletten Bereich der modernen instrumentellen Analytik. Auf Basis der erhaltenen Er-

gebnisse erstellen Chemiker Gutachten und vertreten sie als Sachverständige vor Gericht. Der Arbeitsschwerpunkt liegt auf dem Gebiet der qualitativen und quantitativen analytischen Chemie, wobei die Strukturaufklärung unbekannter Substanzen immer mehr an Bedeutung gewinnt. Eine Einstellung erfolgt meist im Angestelltenverhältnis, eine Verbeamtung ist möglich.

Autor

Dr. Reinhold Rühl ist Chemiker und war nach seiner Promotion 1982 zunächst bei der Berufsgenossenschaft Glas und Keramik tätig. 1989 baute er das Gefahrstoff-Informationssystem der Berufsgenossenschaften der Bauwirtschaft (GISBAU) auf. Seit 2008 ist er Leiter des Bereichs Gefahrstoffe der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft. Er ist Obmann verschiedener Arbeitskreise im Ausschuß für Gefahrstoffe sowie der Gesprächskreise BITUMEN, Asphaltfräsen, Säureschutzbau und Staubbinderung in der Bauwirtschaft. Er ist Vorsitzender von INQA-Chemie, Mitglied im Sachverständigenausschuss 'Umwelt und Gesundheit' des DIBt und Vorsitzender der GDCh-Fachgruppe 'Chemiker im öffentlichen Dienst'.



Foto: privat

1 2 3 M I T
1 2 3 D I E
1 2 3 4 5 6 7 8 9 G E S T A L T E N
5 6 7 8 9 1 C H E M I E
5 6 7 8 9 1 2 Z U K U N F T



Karriereservice und Stellenmarkt

- ✓ Stellenmarkt für Chemikerinnen und Chemiker – Online unter www.gdch.de/stellen und in den „Nachrichten aus der Chemie“
- ✓ Informationen rund um Arbeitsmarkt und Beruf
- ✓ Bewerberdatenbank für Fach- und Führungskräfte aus allen Bereichen der Chemie
- ✓ Bewerbungsseminare und -workshops
- ✓ Jobbörsen und Vortragsveranstaltungen
- ✓ Rechtsberatung
- ✓ Gehaltsumfrage

www.gdch.de/karriere

http://twitter.com/GDCh_Karriere



GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

GDCh-Karriereservice und Stellenmarkt
Postfach 90 04 40
60444 Frankfurt am Main

Telefon: 069 7917-665

Fax: 069 7917-322

E-Mail: karriere@gdch.de

Durchstarten mit Masterabschluss: Karriere ohne Dokortitel

Angela Pereira Jaé

Die Chemie war und ist ein faszinierendes Feld – im Jahr 2013 entschieden sich über 6.700 junge Schulabsolventen, an den deutschen Universitäten Chemie zu studieren. Zählt man die Studienfächer Biochemie, Lebensmittelchemie und die Studiengänge an den deutschen Fachhochschulen hinzu, steigt diese Zahl sogar auf über 10.000 an.

Blickt man nach den ersten Semestern in die Zukunft, zeichnet sich für viele Studierende (zumindest an Universitäten, an Fachhochschulen sieht es anders aus) ein deutlicher Weg ab: Nach dem Bachelorabschluss ein Masterstudium und dann die Promotion. Nach der jährlich erhobenen Studienstatistik der GDCh entschieden sich im Jahr 2013 97% der Bachelorabsolventen für ein anschließendes Masterstudium und wiederum knapp 90% nach dem Masterabschluss für eine Promotion. Aber nicht jeder Chemiestudent ist nach einem fordernden Studium bereit, im Schnitt weitere 7,8 Semester an der Hochschule zu promovieren. So kommt die Frage schnell auf: Kann ich mit einem Masterabschluss überhaupt in die Industrie einsteigen?

In einer Stichprobe haben wir bei vier Unternehmen – Abbvie, Altana, BASF und Evonik – nachgefragt, ob dort Berufsstarterpositionen für Chemiker ohne Promotion angeboten werden und in welchen Unternehmensbereichen diese angesiedelt sind. Alle befragten Unternehmen bieten regelmäßig bzw. je nach Bedarf Stellen für Chemiker mit Masterabschluss an. Von Anwendungstechnik, Forschung und Entwicklung, Einkauf, Marketing/Vertrieb, New Business Development, Patentwesen, Produktion und Produktsicherheit, Qualitätssicherung bis hin zum Umweltschutz reichen die Unternehmensbereiche, in denen Masterabsolventen der Chemie eingesetzt werden. Der Einsatz dieser Absolventen erfolgt meist in Schnittstellenfunktionen, in denen chemisches Grundwissen notwendig ist.

Einstieg als Trainee möglich

Neben regulär ausgeschriebenen Stellen werden auch Trainee-Programme für Chemiker mit Masterabschluss durchgeführt. (Trainee-Programme sind spezielle Förderprogramme, in denen



Unternehmen im Verlauf von 12 bis 24 Monaten zukünftige Führungskräfte ausbilden). So bietet etwa Evonik das Trainee-Programm „Science“ an, um Nachwuchsführungskräfte mit naturwissenschaftlichem Hintergrund zu gewinnen. Die späteren Einsatzgebiete nach diesem Trainee-Programm sind die Anwendungstechnik und das technische Marketing. Die BASF bietet die Möglichkeit, über das Programm „Start in Agrar Deutschland“ in den Pflanzenschutz einzusteigen. Der Fokus liegt hier im Bereich Vertrieb/Sales. Andere Traineeprogramme bei der BASF bedingen allerdings eine Promotion. Auch Altana bietet Trainee-Programme für Bachelor- und Masterabsolventen u.a. mit den Einsatzgebieten Supply Chain Management und Anwendungstechnik. Für das „Cross-Divisional Development Program Innovation“ wird allerdings eine Promotion benötigt.

Mit dem Master in F&E ?

Der klassische Einstieg in Forschung und Entwicklung (F&E) setzt in den meisten Fällen jedoch eine Promotion voraus. Bei der BASF ist der Einstieg in

F&E ohne Promotion im deutschsprachigen Raum eher eine Ausnahme. „Wir erwarten in der Regel die Promotion, da sie der Nachweis darüber ist, umfassende wissenschaftliche Fragestellungen gelöst zu haben,“ so Dr. Franca Tiarks vom Center of Expertise Recruiting der BASF. Auch bei Evonik hat sich die Einstellung von promovierten Chemikern in F&E bewährt. „Mit einer Promotion weist man die Fähigkeit aus, neue wissenschaftliche Themen selbständig zu bearbeiten. Nichts anderes machen die BewerberInnen später im Bereich F&E“ sagt Matthias Kleff vom Human Resources Development Services Team der Evonik. Dieser Ansicht schließt sich auch Andrea Pfister vom Human Resources Corporate Recruiting der Altana an „Die Promotion belegt u.a. die Zielstrebigkeit und das Durchhaltevermögen der Kandidaten“.

Als Masterabsolvent ist der Weg in F&E zwar nicht die Regel, aber nicht unmöglich. „Eine Möglichkeit ist es auch, in den Bereich F&E einzusteigen und sich während des Berufslebens weiterzubilden durch z.B. eine berufsbegleitende Promotion oder eine Aus-

bildung zum Patentanwalt. Wir fördern motivierte Mitarbeiter durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen“ so die Aussage von Andrea Pfister von Altana. Ähnlich sieht es auch Janina Zettelmann (Human Resources, AbbVie Deutschland) „Ein Einstieg in F&E ohne Promotion ist in der Regel möglich. Wichtig sind uns die Persönlichkeit, Leistung und Leidenschaft der einzelnen Kandidaten.“

Wichtig: Analyse der eigenen Wünsche und Fähigkeiten

Wer sich für den Berufseinstieg nach dem Masterabschluss entscheidet, sollte sich über seine weiteren Karriereziele bewusst sein. Hierzu gehören eine Analyse der eigenen Qualifikationen und Interessen sowie eine gründliche Recherche. Tobias Kirchhoff etwa (siehe nächste Seite) war bereits im Verlauf des Studiums klar, dass er keine klassische Karriere in der Forschung anstrebt. Es war eher das Interesse an strategischen Unternehmensbereichen und den kaufmännischen Sachverhalten, weshalb er sich für eine Karriere bei einer Unternehmensberatung entschied. Gibt es einen besonderen Wunscharbeitgeber oder Tätigkeitsfeld, sollte man früh in Erfahrung bringen, wie dort die Einstellungsvoraussetzungen aussehen. So ist zum Beispiel für eine Laufbahn als Patentanwalt eine gesonderte, 34monatige Ausbildung notwendig (siehe Seite 78).

Unterstützend für die Karriere mit dem Masterabschluss sind auch Zu-

satzqualifikationen im Studium, etwa durch ein betriebswirtschaftliches Studienfach. Industrieerfahrungen durch Praktika oder Werkstudententätigkeiten in den jeweiligen Wunschbereichen erleichtern ebenfalls den Berufseinstieg und können ein Türöffner in die Industrie sein.

Wer sich also noch im Abwägungsprozess „Promotion: ja oder nein?“ befindet, dem rät Franca Tiarks von der BASF, sich diese Entscheidung reiflich zu überlegen. „Sie sollten sich jedoch nicht entmutigen lassen,“ meint Janina Zettelmann von AbbVie. „Viele Mitarbeiter in den Führungsbereichen haben promoviert, es gibt aber immer mehr, die sich ihren Weg auch ohne Promotion gestalten.“

Mit einem Masterabschluss kann also ein erfolgreicher Einstieg ins Berufsleben gelingen, wenn man keine klassische Forschungskarriere anstrebt. „Die chemische Industrie bietet vielfältige Einstiegsmöglichkeiten für Masterabsolventen“ betont Matthias Kleff von Evonik. Und Andrea Pfister sagt: „Wichtig ist uns, dass die Studenten während ihres Studiums über den Tellerrand schauen, praktische Erfahrungen sammeln und sich z.B. ehrenamtlich engagieren. Bei der Auswahl unserer Mitarbeiter zählt die Persönlichkeit, nicht nur die fachliche Qualifikation oder ein Titel.“

Berufseinstieg ohne Promotion: Diese beiden haben es geschafft!

Tobias Kirchhoff ist diplomierter Wirtschaftschemiker und im Jahr 2010 ohne Promotion in den Beruf eingestiegen. Olga Mayer ist Diplomchemikerin und startete 2011 ihre Karriere über ein Trainee-Programm.



Foto: Felix Holland



Foto: privat

Wann haben Sie Chemie studiert, und bei welchem Unternehmen haben Sie damals angefangen?

Tobias Kirchhoff: Das Studium der Wirtschaftschemie habe ich im Jahr 2004 aufgenommen und 2010 mit Diplom abgeschlossen. Nach dem Studium startete ich meine Karriere bei dem Spezialberatungsunternehmen für Biotech, Chemie, Nanotech und Pharma BCNP Consultants, damals noch unter dem Namen Dr. Holger Bengs - Biotech Consulting aktiv.

Olga Mayer: Ich habe mein Studium im Jahr 2005 an der Universität Mainz begonnen und 2010 mit dem Diplom abgeschlossen. Meine erste Anstellung bekam ich im Mai 2011 bei der Firma Saargummi Deutschland GmbH als Trainee in der Materialentwicklung. Die Trainee-Stelle war zunächst befristet auf zwei Jahre. Mittlerweile habe ich eine Festanstellung als Entwicklerin.

Wann wussten Sie, dass Sie nicht promovieren möchten? Was wa-

ren die Gründe gegen eine Promotion?

Kirchhoff: Im Studiengang Wirtschaftschemie ist eine Promotion nicht zwangsweise der natürliche Weg nach dem Diplom. Nur für diejenigen, die eine Karriere in der Forschung anstreben, ist es ein Muss. Mir war bereits im Laufe des Hauptstudiums klar, dass ich im kaufmännischen Bereich arbeiten wollte. Hinzu kam, dass mich nach fünf Jahren Universität die Arbeit in der Industrie anzog.

Mayer: Endgültig klar wurde es mir während der Diplomarbeit. Die reine Forschungs- und Lehrtätigkeit lag mir überhaupt nicht. Zudem hatte ich den Eindruck, dass viele frisch promovierte Chemiker im Berufsleben schnell im Management landen, ohne chemische Praxis im Arbeitsalltag. Das wollte ich nicht.

Wie gestaltete sich Ihr Berufseinstieg und auf welche Positionen haben Sie sich damals beworben? Wo gab es für Sie Hürden oder Schwierigkeiten?

Kirchhoff: Ich habe mich ausschließlich auf Stellen im kaufmännischen Bereich von Chemie-Unternehmen und auf Berater-Positionen beworben. Die größte Hürde war nicht die fehlende Promotion, sondern dass einige Unternehmen, mit dem Studium Wirtschaftschemie nicht viel anfangen konnten. Da war Erklärungsarbeit zu leisten.

Mayer: Ich habe mich in einem gro-

ßen Umkreis beworben. Überall dort, wo eine Promotion nicht Pflicht war. Daraus resultierten nur wenige Bewerbungsgespräche. Bei den Gesprächen lief es darauf hinaus, dass ich ohne Berufserfahrung keine Chance auf einen Direkteinstieg habe. In Summe habe ich ein halbes Jahr gesucht. Aus meiner Sicht war die größte Hürde mein Mangel an Berufserfahrung. Bei Saargummi hat es dann direkt geklappt. Die Trainee-Stelle war eine Vermittlung der GDCh-Bewerberdatenbank.

Würde eine Promotion etwas an Ihrer heutigen Position ändern? Und wie setzen Sie heute Ihre Chemiekennnisse im Arbeitsalltag ein?

Kirchhoff: Ich bin der Meinung, meine Position hätte sich nicht signifikant geändert. Einmal ins Berufsleben eingestiegen, muss man sich durch gute Leistung und persönliche Weiterentwicklung auszeichnen. Mein Chemie-Wissen hilft mir in fast allen Projekten, die Probleme meiner Kunden zu verstehen. Auch wenn ich keine Syntheseroute mehr entwickeln werde, ist es wichtig zu wissen, wovon mein Gegenüber spricht.

Mayer: Da sämtliche Kollegen in der Entwicklung promovierte Chemiker sind, weiß ich, dass bei meinem Arbeitgeber eine Promotion nichts an meinen Aufgaben oder am Gehalt ändern würde. Meine Chemiekennnisse benötige ich täglich. Die chemischen Vor-

gänge zu verstehen ist notwendig für die Entwicklung von Mischungsrezepturen von unterschiedlichen Materialien.

Was würden Sie heute jungen ChemikerInnen raten, die ohne Promotion in den Beruf starten möchten?

Kirchhoff: Sich gut zu überlegen, wo man beruflich hin möchte. Es gibt meines Erachtens Positionen, wo es ohne Promotion sehr schwer ist, Fuß zu fassen. Wer sich für die Arbeit im öffentlichen Dienst, in Verlagen oder Beratungen interessiert, kann definitiv auch

ohne Promotion glücklich werden.

Mayer: Bei der Stellensuche muss man die Augen in alle Richtungen offen halten. Mit einer festgefahrenen Wunschvorstellung wird man sich auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer tun. Bei den späteren Verhandlungen heißt es dann flexibel sein und auch mal abwägen, was der Job auch langfristig für Aussichten hätte. Mit einigen Jahren Berufserfahrung erhöht man ja auch seinen Wert auf dem Arbeitsmarkt.

Fragen: Angela Pereira Jaé

Autorin

Angela Pereira Jaé studierte Wirtschaftswissenschaften an der JLU Gießen und spezialisierte sich auf Personalwesen, Arbeitspsychologie und Marketing. Nach ihrem Abschluss trat sie im Jahr 2008 eine Stelle als Recruiterin an. Dort führte sie u.a. über 600 Vorstellungsgespräche und Bewerberberatungen durch. Seit Ende 2009 arbeitet sie im Bereich Karriere-service und Stellenmarkt bei der GDCh.



Foto: GDCh

Die Universitätsprofessur oder Ihr Weg in die Wissenschaft

Sandra Möhlmann

Die Aussicht auf selbstbestimmte Forschung und Lehre im Fach der Wahl ist für viele Nachwuchswissenschaftler der Grund, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Professor/in sein ist für viele ein Traumjob. Dabei sind Nachwuchs-Chemiker gegenüber vielen anderen Fachrichtungen oftmals dadurch im Vorteil, dass in der Chemie die Promotion geradezu den Regelabschluss darstellt und daher bereits die erste Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter erklommen ist.

Einstellungsvoraussetzungen

Als Einstellungsvoraussetzungen für eine Universitätsprofessur werden nach den Hochschulgesetzen neben einem abgeschlossenen Hochschulstudium, pädagogischer Eignung und der Befähigung zu besonderer wissenschaftlicher Arbeit zusätzliche wissenschaftliche Leistungen verlangt. Klassische „zusätzliche wissenschaftliche Leistung“ ist nach wie vor die Habilitation. Daneben bestehen heute mit der Juniorprofessur oder mit Nachwuchsgruppenleiterstellen weitere gleichwertige Qualifizierungsmöglichkeiten. Alle

Optionen müssen sich allerdings an der Habilitation messen lassen und Habilitationsäquivalenz aufweisen.

Für die Anfertigung der Habilitationsschrift ist in der Regel ein Zeitraum von sechs Jahren vorgesehen und notwendig, den Nachwuchswissenschaftler häufig als wissenschaftliche Mitarbeiter an der Universität oder in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung verbringen. Der Nachwuchs kann dabei als akademischer Rat auf Zeit verbeamtet (zwei mal drei Jahre) oder in einem befristeten Angestelltenverhältnis beschäftigt werden. Die jeweilige Habilitationsordnung der Universität beschreibt den Ablauf des Habilitationsverfahrens und legt u.a. fest, in welcher Form die Habilitation vorzulegen ist. In jedem Falle lohnt es sich, bereits vor Aufnahme des Habilitationsvorhabens einen Blick in die entscheidenden Rechtsgrundlagen zu werfen.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) enthält Regelungen für befristete Beschäftigungen des wis-



senschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen (Ausnahme: Hochschullehrer/innen) sowie Aussagen über Beschäftigungen in Drittmittelprojekten. Grundlage des Gesetzes ist die sogenannte „Zwölf-Jahres-Regel“. Danach kann das genannte Personal ohne Promotionsabschluss bis zu sechs Jahre befristet beschäftigt werden. Mit abgeschlossener Promotion ist eine weitere befristete Beschäftigung bis zu sechs Jahren möglich. Längere Fristen gelten für den Bereich der Medizin. Sofern die Befristungsmög-

lichkeiten erschöpft sind, ist eine erneute Befristung nach dem WissZeitVG grundsätzlich nicht mehr möglich. Dann muss individuell geprüft werden, ob anderweitige Befristungsoptionen bestehen.

Hausberufungsverbot

Das unter Nachwuchswissenschaftlern wohlbekannte „Hausberufungsverbot“ bezeichnet einen Passus im jeweiligen Hochschulgesetz, der regelt, in welcher Weise Bewerber der eigenen

DEUTSCHER HOCHSCHUL VERBAND

Köpfe die Wissen schaffen

Deutscher Hochschulverband (DHV)

Der Deutsche Hochschulverband ist die Berufsvertretung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Deutschland. Zugleich versteht sich der Deutsche Hochschulverband als umfassende Service- und Informationseinrichtung für Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer und den wissenschaftlichen Nachwuchs.

www.hochschulverband.de
www.forschung-und-lehre.de

Hochschule bei Berufungsverfahren für Professuren berücksichtigt werden können. In der Regel wird vom Nachwuchswissenschaftler ein Wechsel der Heimathochschule nach der Promotion oder eine zweijährige wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Heimathochschule verlangt. Die Klausel soll die Besetzung von Professuren durch solche Hausbewerber verhindern, die ihre Geeignetheit bislang nicht aufgrund einer unabhängigen Evaluierung nachgewiesen haben. Zu einer unabhängigen Evaluierung zählt z.B. der Ruf einer anderen Hochschule oder eine Listenplatzierung in einem anderen Berufungsverfahren.

Juniorprofessor und Nachwuchsgruppenleiter

Das mit Einführung der Juniorprofessor im Jahr 2002 verfolgte Ziel, die Habilitation flächendeckend zu ersetzen, wurde bislang nicht erreicht. Gleichwohl erfährt die Juniorprofessor gerade in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern hohe Akzeptanz. Interessant ist dieser Karriereweg vor allem deshalb, weil das Modell ein hohes Maß an Selbstständigkeit gewähren und dem Nachwuchswissenschaftler so die Möglichkeit bieten soll, sich frühzeitig „am Markt“ zu positionieren.

Die Juniorprofessor ist auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt (zwei mal drei Jahre). Während dieser Zeit wird der Juniorprofessor üblicherweise in ein Zeitbeamtenverhältnis berufen, wobei nach Ablauf der ersten drei Jahre eine sog. Zwischenevaluierung stattfindet, in der sich der Juniorprofessor „bewähren“ muss. Bei erfolgreicher Evaluierung wird das Dienstverhältnis um weitere drei Jahre verlängert, im Falle eines negativen Ausgangs kann das Verhältnis um ein weiteres Jahr verlängert werden. Besondere Erwähnung verdient die Möglichkeit des „Tenure-Track-Verfahrens“, bei dem nach Maßgabe der Hochschulgesetze ein Juniorprofessor unter Verzicht auf eine sonst üblicherweise erforderliche Ausschreibung auf eine Lebenszeitprofessor berufen werden kann.

Für die Stelle eines Nachwuchsgruppenleiters wird in den meisten Fäl-

len eine hervorragend abgeschlossene Promotion sowie eine vorausgehende zwei- bis vierjährige Postdoktorandenphase erwartet. Diese Positionen locken mit Führungsverantwortung und finanziell guten Ausstattungen. Programme sowie Bewerbungsmöglichkeiten finden sich u.a. bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder der Helmholtz-Gemeinschaft.

W-Besoldung

Mit der W-Besoldung hat der Besoldungsgesetzgeber das Modell der „Vergütung nach Leistung“ umgesetzt, das seine Grundlage in den jeweiligen (Landes-) Besoldungsgesetzen findet. Die Abkehr von der bisherigen C-Besoldung

mit automatischer Besoldungserhöhung nach Dienstalter ging einher mit der Etablierung eines fixen Grundgehalts, das individuell um Leistungsbezüge und etwaige Zulagen erhöht werden kann. (Ausnahme: Der Bund sowie Bayern, Sachsen und Hessen haben für ihre Beamten Erfahrungsstufen vorgesehen). Neben dem fixen Grundgehalt (W1, W2 und W3, wobei W1 den Juniorprofessoren vorbehalten ist) können Berufungs- oder Bleibeleistungsbezüge, besondere Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Forschung und Lehre sowie Funktionsleistungsbezüge in individueller Höhe gewährt werden. Weitere Informationen zur W-Besoldung sind unter www.hochschulverband.de/cms1/w-besoldung.html verfügbar.

Autorin

Rechtsanwältin Sandra Möhlmann begann ihre berufliche Laufbahn 2012 beim Deutschen Hochschulverband. Seit 2014 ist sie dort als Justitiarin tätig und berät die Mitglieder des Verbandes sowohl in rechtlicher als auch in strategischer Hinsicht in ihren beruflichen Angelegenheiten. Ihr Beratungsschwerpunkt liegt dabei im Hochschul- und Beamtenrecht sowie in der Berufsberatung.



Foto: Denis Kuhlrich

Nah an der Praxis: Professor/in an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Prof. Dr. Karl-Heinz Jacob

Professor zu werden, ist ein lockendes wissenschaftliches Karriereziel. Verbunden wird damit Prestige, ein abwechslungsreicher und krisensicherer Arbeitsplatz und Kontakte zu jungen Menschen. Die Etappen zu diesem Ziel scheinen mit Promotion und Habilitation an Universitäten klar definiert zu sein. Will man dagegen Professor an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften werden, heißen die Etappen Promotion und Berufspraxis.

Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

Viele haben von den „Hochschulen für Angewandte Wissenschaften“ noch nie etwas gehört, kennen aber die Fachhochschulen. Diesen Lesern sei verraten, dass in beiden Fällen von den gleichen Hochschulen die Rede ist. Die Umbenennung erfolgte um 2007 und ist Folge des Bologna-Prozesses in Deutschland. Kommen wir aber zu unserem Thema: Wie wird man eigentlich „FH-Professor“?

Eine zwingende Voraussetzung für eine Bewerbung an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften sind

Promotion und Berufserfahrung. Erwartet werden fünf Jahre Berufserfahrung, davon mindestens drei Jahre außerhalb von Hochschulen. Eine weitere wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung sind pädagogische Erfahrungen, zum Beispiel durch einen Lehrauftrag an einer Hochschule. Aus diesem Grund sind Lehrerfahrungen, wie sie beispielsweise als Dozent für Weiterbildungsangebote oder Lehrbeauftragter an Hochschulen gewonnen werden können, ein nicht zu unterschätzender Vorteil für eine erfolgreiche Bewerbung. Ein weiterer wesentlicher Grundstein für eine erfolgreiche Bewerbung ist der Nachweis einer erfolgreichen Berufspraxis anhand von Veröffentlichungen, Patenten oder firmeninternen Erfindungsmeldungen.

Voraussetzung: Praxiserfahrung

Das erste Etappenziel hin zu diesem „Beruf“ ist also die Promotion. Sie weist die besondere Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten nach und ist im Bereich der Chemie auch heute noch Regelabschluss der Universitäten. Mit dem Dokortitel in der Tasche

bewerben sich einige Unerschrockene auf eine Dozentenstelle an einer Universität, um sich nach ihrer Habilitation auf eine Professorenstelle zu bewerben. Der überwiegende Anteil der promovierten Chemiker geht jedoch in die Industrie, um dort im Regelfall einen nichtwissenschaftlichen Karriereweg einzuschlagen.

Chemiker finden sich überall. In Forschungslaboren der Industrie oder in Laboren von Forschungseinrichtungen, in Industrielaboren, die sich um Qualitätskontrolle oder Produktentwicklungen kümmern, oder in Produktion und Vertrieb. Das spannende dabei ist, dass sich Chemiker nicht nur, wie man glauben möchte, in der chemischen oder pharmazeutischen Industrie finden, sondern in allen Branchen und Industriezweigen, die chemische Produkte verarbeiten. Beispiele dafür sind die Konsumgüterindustrie, die Kosmetikbranche, die Lackindustrie oder die Metall- und Elektroindustrie. Die Aufgaben, die sie dabei wahrnehmen, sind genauso vielfältig wie die Branchen, in den sie tätig sind.

Diese kurze Aufzählung legt nahe, dass es Chemiker gibt, die neben ihren „Chemiekenntnissen“ auch über anwendungstechnische Aspekte der chemischen Produkte in ihren Branchen bestens Bescheid wissen. Sie sind sich auch über die Relevanz von Projektplanung, Kostenrechnung oder Personalführung bewusst, ohne ihren Bezug zum wissenschaftlichen Arbeiten verloren zu haben. Genau solchen Chemikern bieten die Hochschulen für ange-

wandte Wissenschaften eine Chance, an eine Hochschule und damit zu Lehre und Forschung zurückzukehren. Die Studierenden dort werden praxisorientiert ausgebildet; d.h. wissenschaftliche Erkenntnisse stehen in Bezug zu ihren Anwendungen. In enger Kooperation mit Unternehmen aus Wirtschaft und Industrie wird an diesen Hochschulen mit dem Ziel geforscht, Produkte oder Verfahren zu entwickeln, die zur Anwendung kommen können.

Im Bereich der Chemie unterscheiden sich die Hochschulen für angewandte Wissenschaften in ihrer Praxisorientierung von Lehre und Forschung deutlich von den Universitäten. Aus diesem Grund interessieren sich die Hochschulen für angewandte Wissenschaften auch vor allem für diejenigen Bewerber, die ein besonderes Interesse an einer Praxisorientierung von Lehre und Forschung haben.

Kombination von angewandter Wissenschaft und Lehre

Wie sieht eigentlich das Berufsbild eines „FH-Professors“ aus? Eine solche Professur führt keineswegs in den berüchtigten wissenschaftlichen Elfenbeinturm. Ganz im Gegenteil. Es wartet dort ein breites Aufgabenspektrum, das von einer praxisbezogenen Lehre über eine anwendungsorientierte Forschung hin bis zur Gremienarbeit in den Hochschulen reicht. Die Lehrverpflichtung beträgt bei einer Vollzeit-Professur in der Regel 18 Semesterwochenstunden. Sie beinhaltet Vorle-

sungen, Praktika, Übungen, Seminare und die Betreuung von hochschulexternen und internen Abschlussarbeiten. Neben dieser gesetzlich geregelten Lehrverpflichtung erwarten die Hochschulen Engagement im Bereich der Forschung. Eine anwendungsorientierte Forschung hilft das Wissen und die Kompetenzen in den Hochschulen aktuell zu halten und verschafft den Studierenden einen Einblick in die Welt der Industrieforschung. Zum weiteren sind Drittmittel wichtig, die Hochschullabore auf einem modernen Stand zu halten. Als dritte Säule ist die Gremienarbeit an den Hochschulen zu nennen. Sie bietet engagierten Professoren die notwendigen Gestaltungsmöglichkeiten in einer sich permanent ändernden Hochschullandschaft.

Kann der Karriereweg hin zu einer „FH-Professur“ geplant werden? Die kurze und prägnante Antwort lautet: „Nein“! Ein überdurchschnittliches Studium und Promotion, vielleicht ein Auslandsaufenthalt, und eine mindestens dreijährige erfolgreiche Tätigkeit außerhalb der Hochschule schaffen für eine erfolgreiche Bewerbung ein solides Fundament. Danach ist es allerdings wie so häufig im Leben: es muss zur richtigen Zeit eine Professorenstelle ausgeschrieben werden, die zur individuellen fachlichen Ausrichtung eines Interessenten passt. Glück gehört also dazu! Hat man dieses Glück gehabt, und den Idealismus, die Besoldung einer W2-Professur zu akzeptieren, wartet in der Regel eine vielseitige und anspruchsvolle Tätigkeit, die einem viele Freiheitsgrade in der Ausgestaltung seines „Berufs“ ermöglicht.



Foto: privat

Autor

Prof. Dr. Karl-Heinz Jacob hat von 1980 bis 1985 an der Fachhochschule Nürnberg Technische Chemie und von 1985 bis 1992 an der Gesamthochschule Siegen Chemie studiert und in Physikalischer Chemie promoviert. Danach war er von 1992 bis 1999 bei der Siemens AG und in diesem Konzern im Bereich der nicht-metallischen Werkstoffe tätig. Seit 1999 ist er für das Lehrgebiet Physikalische Chemie an der Technischen Hochschule Nürnberg verantwortlich. Er war von 2003 bis 2010 Dekan und ist seit 2010 Studiendekan der Fakultät Angewandte Chemie. Seit 2009 ist er Vorsitzender des Fachbereichstages Chemieingenieurwesen an Fachhochschulen.



WAGEN SIE EIN EXPERIMENT.

BCG Events im Wintersemester 2014/15.

- **Unplugged** in Freiburg, 6.11.2014
- **Breakfast Date** in Berlin, 7.11.2014
- **Speeddating** in Heidelberg, 13.11.2014
- **Office Friday** in Stuttgart, 14.11.2014
- **Unplugged** in Köln, 20.11.2014
- **Case Study Event** in Stuttgart, 4.12.2014
- **Generalprobe** in Münster, 15.01.2015

Als weltweit führende Strategieberatung suchen wir herausragende Universitätsstudentinnen und -studenten, Doktoranden und Professionals (w/m) aus dem Bereich Chemie. Erweitern Sie Ihr Fachgebiet – lernen Sie uns bei einer unserer Veranstaltungen kennen und finden Sie heraus, wie Sie bei BCG Ihre persönliche und berufliche Entwicklung vorantreiben können. Weitere Informationen erhalten Sie von Anja Weißhaar, E-Mail: weisshaar.anja@bcg.com, Telefon: (0 89) 23 17-44 74.

biochem.bcg.de
mathephysik.bcg.de
medizin.bcg.de

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP



II. Berufseinstieg

Auf den folgenden Seiten geht es um den Berufseinstieg. Wie finde ich Firmen, bei denen ich mich bewerben könnte? Bewirbt man sich per Internet oder noch mit einer richtigen Bewerbungsmappe? Was erwartet mich in den ersten Wochen im neuen Job? Und welche Versicherungen brauche ich eigentlich jetzt als Berufseinsteiger?

Jetzt gehts los – Die Bewerbung

Dr. Karin J. Schmitz

Spätestens, wenn Sie Ihre Ausbildung, Ihr Studium bzw. die Promotion beendet haben, steht die Stellensuche an. Da es diverse Bewerbungsratgeber gibt (z.B. www.vdi.de/studium/vdi-bewerbungshandbuch), werden hier keine Anleitungen für die Erstellung von Anschreiben oder Lebenslauf gegeben. Wir möchten hier mit einigen Tipps die an vielen Stellen verfügbaren Informationen ergänzen.

Natürlich kann man bereits einige Monate vor Beendigung seiner Ausbildung anfangen, sich zu bewerben. Allerdings verschiebt sich vor allem bei Doktorarbeiten erfahrungsgemäß der Termin der Abgabe und damit der Prüfung häufig nach hinten. Sie sollten daher realistisch einschätzen, ab wann Sie einem Arbeitgeber zur Verfügung stehen könnten und diesen Termin in der Bewerbung auch nennen. Bewerber, die ihre Promotionsurkunde noch nicht haben, müssen den „Dr.“ vor dem Namen noch weglassen, denn führen darf man den Titel erst mit dem Erhalt der Urkunde. Aber Sie sollten in Ihrer Bewerbung trotzdem deutlich machen, dass Sie sich um eine Stelle für einen promovierten Chemiker bewerben,

sonst landen Ihre Unterlagen womöglich auf dem falschen Stapel.

Adressen sammeln...

Wie finde ich geeignete Firmen für meine Bewerbungen? Dies ist tatsächlich eine Herausforderung und durchaus Fleißarbeit. Am einfachsten kommt man an die Adressen der großen Firmen, die zum Beispiel auf Absolventenmessen und anderen Veranstaltungen für Berufseinsteiger präsent sind. Der Besuch solcher Veranstaltungen lohnt sich auch dann, wenn man noch nicht konkret auf Jobsuche ist, denn im persönlichen Gespräch mit Firmenvertretern erfahren Sie, welche Qualifikationen gefragt sind und erhalten viele hilfreiche Informationen über die teilnehmenden Unternehmen.

Daneben können Sie aber auch Ihre persönlichen Kontakte aktivieren, denn viele Stellen werden über persönliche Beziehungen besetzt. Wer sich umhört, wo Freunde oder Bekannte mit einer vergleichbaren Ausbildung arbeiten, erfährt nicht nur, wo es mögliche Jobs gibt, die vielleicht noch nicht öffentlich ausgeschrieben sind. Oft er-



www.chemcompass.de

Diese Firmendatenbank der chemischen Industrie enthält über 3.000 Hersteller- und Händlereinträge. Dort lassen sich etwa Firmen finden, die bestimmte Produkte bzw. Chemikalien herstellen oder vertreiben. Auch nach Unternehmen in einer bestimmten Region kann gesucht werden und damit kann man bequem nach Chemieunternehmen in der heimatischen Umgebung suchen.

www.elementare-vielfalt.de/ausbildungsboerse

„Elementare Vielfalt“ ist ein Portal rund um die Ausbildung in der chemischen Industrie. Die „Ausbildungsbörse“ ist zwar für diejenigen gedacht, die einen Ausbildungsplatz suchen. Aber man kann dies auch nutzen, um Firmen zu finden, die Chemielaboranten, Chemikanten etc. beschäftigen. Schließlich hat, wer diese Berufsgruppen ausbildet, auch Bedarf an entsprechenden Mitarbeitern.

www.meinestadt.de

Eine wertvolle Hilfe für alle, die in einer bestimmten Region eine Stelle

Fortsetzung rechts

fährt man auf diese Weise auch Dinge, die nicht in offiziellen Stellenanzeigen stehen, z.B., wie die Arbeitsatmosphäre oder das Verhältnis der Kollegen untereinander ist. Auch Ausbilder oder Professoren verfügen oft über Kontakte zu Arbeitgebern und immer wieder werden über solche Verbindungen auch Stellen besetzt.

Bei Ihren Bewerbungen sollten Sie nicht nur die bekannten Großunternehmen berücksichtigen, also diejenigen, bei denen alle anderen sich auch bewerben, sondern auch kleinere Unternehmen. Zwar ist der Personalbedarf dort naturgemäß nicht so hoch wie in einem Großkonzern. Auch sind sie oft sehr speziell ausgerichtet, so dass sich nicht jedes Unternehmen für jeden Chemieabsolventen eignet. Andererseits erhalten diese Firmen auch wesentlich weniger Bewerbungen und bieten damit eine interessante Alternative für Absolventen, die abseits der global agierenden Großkonzerne ihr Berufsfeld suchen (s. den Beitrag von Martin Stuhl auf Seite 13). Fast alle in Frage kommenden Unternehmen sind im Internet vertreten. Einige von vielen geeigneten Internet-Seiten, auf denen sich diese Firmen finden lassen, werden in den Kästen links und rechts vorgestellt.

... und loslegen

Denken Sie bei der Zusammenstellung Ihrer Bewerbung daran, dass ein Bewerbungsempfänger eine Bewerbung als erste Arbeitsprobe ansieht. Egal ob

es stimmt oder nicht, wird er immer davon ausgehen, dass Sie sich damit Mühe gegeben haben. Ist eine Bewerbung schlampig oder lückenhaft, wird er vermuten, dass der Kandidat in der Hektik des normalen Tagesgeschäftes erst recht schlechte Leistungen bringen wird. Daher sollten Sie eine fertige Bewerbung noch einmal einer anderen Person zu lesen geben. Eltern, Freunde oder der Partner finden oft Fehler, die dem Verfasser nicht mehr auffallen.

Für das Erstellen einer Bewerbung gibt es wie schon erwähnt eine Fülle von Informationen, ob gedruckt oder im Internet. Dort stößt man über eine Suche nach „Bewerbung Chemiker“ oder „Bewerbung Chemikant“ auf Seiten, die einem fertige Anschreiben und Lebensläufe präsentieren. Dort muss man dann nur noch seinen eigenen Namen einfügen, das Ganze per copy und paste in den eigenen Rechner kopieren und abschicken, oder?

Nein! Bitte tun Sie das nicht! Erstens, weil viele andere das auch tun und bedauernswerte Mitarbeiter in Personalabteilungen die immer gleichen Texte lesen müssen. Zweitens, weil diese Texte von jemandem geschrieben wurden, der vielleicht ganz anders formuliert als Sie. Wenn Sie den Text dann mit eigenen Passagen ergänzen, klingt es nicht authentisch und man wird merken, dass dort zwei Personen formuliert haben. Trotzdem kann man auf solchen Seiten stöbern, um zu erfahren, wie ein Anschreiben und ein Lebenslauf grundsätzlich aussehen müssen. Die Mühe, Anschreiben



suchen. Die Eingabe von z.B. www.meinestadt.de/hamburg/jobs führt zu Stellenangeboten, Ausbildungsplätzen und Profilen von Arbeitgebern aus der Region.

www.v-b-u.org

Die Vereinigung Deutscher Biotechnologie-Unternehmen (VBU) ist ein Zusammenschluss von Unternehmen und Institutionen, die in der Biotechnologie und verwandten Gebieten wie Pharma, Diagnostik, Medizin- und Labortechnik tätig sind. Unter dem Stichwort „Mitglieder“ finden sich Links zu mehreren hundert Mitgliedsunternehmen.

www.bund.de

Auch im öffentlichen Dienst gibt es anspruchsvolle Stellen für Chemie-fachkräfte. Hier findet man eine Linksammlung zu Stellenbörsen, die von verschiedenen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes betrieben werden.

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de>

Auch bei der Arbeitsagentur kann man natürlich nach entsprechenden Stellen suchen.

Fortsetzung Seite 40



Informationen der GDCh:

www.gdch.de/stellen (Stellenlisten der GDCh)

In der GDCh-Stellenliste „Industrie und öffentlicher Dienst“ finden sich Stellenausschreibungen von Großunternehmen ebenso wie von klein- und mittelständischen Firmen oder dem öffentlichen Dienst. Dabei werden nicht nur Stellen für Chemiker und verwandte Berufe veröffentlicht, sondern auch Positionen für Labornanten und CTAs.

www.gdch.de/service-information/links.html

Die GDCh hat auf ihren Seiten „Links zu anderen“ eine umfangreiche Auflistung interessanter Internetadressen zusammengestellt.

www.gdch.de/karriere

Die Seiten des GDCh-Karriereservices liefern Informationen zu Karriereveranstaltungen, Gehältern und anderen Themen zu Karriere und Beruf. Unter „Links rund um den Arbeitsmarkt“ finden sich Links zu vielen Organisationen, die Stellenangebote veröffentlichen oder Informationen rund um den Bewerbungsprozess anbieten.

und Lebenslauf selber zu verfassen, sollte man sich aber immer machen.

Bewerbungsmappe, E-Mail oder Internet?

Bevor Sie eine Bewerbung schreiben, sollten Sie sich immer auf der Internetseite des Unternehmens informieren. Bei den meisten Firmen finden Sie unter dem Punkt „Karriere“, „Bei uns arbeiten“ o.ä. alle nötigen Informationen. Dort erfahren Sie z.B. welche Berufsgruppen gesucht werden, welche Voraussetzungen Sie als Bewerber mitbringen sollten und in welcher Form die Bewerbungen eingehen sollen.

Viele große Firmen nehmen Bewerbungen nur noch über ihre Webseite an. Das heißt, dass Bewerber ihre Daten (Anschreiben, Lebenslauf etc.) dort hochladen. Für Unternehmen ist dieses System zeitsparend, für Bewerber nicht unbedingt. Weil jedes Unternehmen ein anderes System hat, müssen Bewerber, die mehrere Bewerbungen versenden, ihre Daten immer wieder anders aufbereiten.

In Stellenanzeigen in der Zeitung oder im Internet steht meistens drin, ob das Unternehmen die Bewerbung über die Webseite, per E-Mail oder mit einer klassischen Bewerbungsmappe erwartet. Danach sollten Sie sich auch richten, denn abweichend eingehende Bewerbungen werden manchmal gar nicht geprüft, zumindest aber verursachen sie der Firma zusätzliche Arbeit. Kleine Unternehmen erwarten Bewerbungen inzwischen häufig per E-Mail.

Eine Bewerbung per E-Mail enthält die gleichen Dokumente wie die klassische Bewerbungsmappe. Der Unterschied ist, dass Sie die Dokumente (Lebenslauf, Anschreiben, Zeugnisse) nicht als Papierkopien in einer Mappe sammeln und per Post schicken, sondern sie als Anhänge mit einer E-Mail an das Unternehmen versenden. Eine Bewerbung per E-Mail muss in Bezug auf korrekte Rechtschreibung und Stil genauso sorgfältig erstellt werden wie eine Bewerbung per Post. Das gilt nicht nur für alle angehängten Dokumente, wie Lebenslauf und Zeugnisse. Auch die E-Mail selbst mit dem Anschreiben sollte fehlerfrei und mit der korrekten Verwendung von Groß- und Kleinbuchstaben verschickt werden. Verkneifen Sie sich Abkürzungen wie „CU“, „LG“ oder ähnliches. Wenn in der Stellenanzeige oder auf den Webseiten der Firma ein Ansprechpartner genannt ist, sollten Sie diesen auch namentlich ansprechen, also z.B. „Sehr geehrte Frau XY“. Anreden wie „Hallöchen“ oder „Moinmoin“ sind bei einer Bewerbung fehl am Platz. Wenn Sie mehrere Bewerbungen gleichzeitig verschicken oder ein Anschreiben einer alten Bewerbung abändern, achten Sie unbedingt darauf, auch den Name des Ansprechpartners zu aktualisieren. Dies zu vergessen ist einer der häufigsten Fehler in Bewerbungen.



© Marco2811 / Fotolia.com

Übrigens: Auch wenn Ihre Freunde eine E-Mail-Adresse wie `sexymaus93@xyz.de` oder `drunkenkevin@abc.de` witzig finden, sollten Sie sich für Bewerbungen eine andere Mail-Adresse zulegen. Nicht nur, weil Bewerbungsempfänger ein seriöses Auftreten erwarten, sondern auch, weil E-Mails der oben angegebenen Sorte von manchen Spam-Filtern der Unternehmen gleich aussortiert werden und Ihre Bewerbung den Empfänger möglicherweise gar nicht erreicht.

Gerade Großunternehmen rekrutieren viele Mitarbeiter aus Initiativbewerbungen, das heißt, dass man sich dort auch ohne konkrete Stellenausschreibung bewerben kann. Auch dazu finden Sie Informationen auf der Webseite des Unternehmens. Hier können Sie punkten, wenn Sie sich vorher im Internet über das Unternehmen informiert haben und in der Bewerbung angeben, welcher Bereich Sie am meisten interessiert.

In der Probezeit

Doris Brenner

Ihre Bewerbungsaktivitäten waren erfolgreich und Sie haben den ersten Arbeitsvertrag in der Tasche. Herzlichen Glückwunsch, damit ist ein wichtiger Meilenstein geschafft.

Die Berufswelt, in die Sie nun eintreten, hält jedoch eine Vielzahl von neuen Spielregeln bereit, die es zu lernen gilt. Die Berücksichtigung einer Kleiderordnung ist dabei genauso zu beachten, wie die Tatsache, dass im Job nicht jeder sofort mit „Du“ angesprochen werden kann. Wenn zwischen Vertragsabschluss und dem ersten Arbeitstag noch mehrere Wochen oder gar Monate Zeit liegen, sollten Sie mit dem neuen Arbeitgeber in Kontakt bleiben. Signalisieren Sie Ihr Interesse z.B. bereits jetzt in den Verteiler der Mitarbeiterzeitschrift aufgenommen oder für das firmeninterne Intranet freigeschaltet zu werden. So haben Sie Gelegenheit, sich frühzeitig mit dem Unternehmen vertraut zu machen.

Der erste Arbeitstag

Sicherlich fiebern Sie schon Wochen auf Ihren ersten Arbeitstag hin und sind sehr gespannt, wie Sie aufgenom-

men werden. Für Ihren zukünftigen Chef und die Kollegen handelt es sich jedoch um einen ganz normalen Arbeitstag. Erwarten Sie daher nicht, dass sich alles nur um Sie drehen wird und sehen Sie es nicht als Zeichen von Ablehnung an, wenn z.B. Ihr Arbeitsplatz noch nicht für Sie vorbereitet ist oder der Chef kaum Zeit für Sie hat, weil dringende Aufgaben zu erledigen sind. Natürlich ist es ein schöner Start, wenn der Chef Sie begrüßt und allen Kollegen vorstellt, mit Ihnen Essen geht und vielleicht sogar ein Blumenstrauß auf Ihrem Schreibtisch steht. Dies ist aber nicht die Regel und erst die nächsten Tage und Wochen werden zeigen, ob Sie in der neuen Umgebung positiv aufgenommen werden. Seien Sie auf jeden Fall freundlich, gehen Sie offen auf die zukünftigen Kollegen und Mitarbeiter zu und überfordern Sie diese nicht mit zu hohen Erwartungen.

Zunächst gilt es sich das nähere Arbeitsumfeld zu erschließen. Hierzu zählt vor allem, sich die Gesichter und Namen der Menschen zu merken, mit denen Sie direkt zusammen arbeiten. Zu Beginn werden Ihnen die vielen

Fachbegriffe und Abkürzungen das Gefühl vermitteln, nur „Bahnhof“ zu verstehen. Aber schon nach wenigen Wochen wird Ihnen das vertraut sein und Sie werden sich gar nicht mehr vorstellen können, dass Ihnen das alles am Anfang so fremd war. Sofern ein Einarbeitungsplan nicht bereits seitens des Unternehmens für Sie vorbereitet wurde, sollten Sie mit Ihrem Chef hierüber sprechen. Der Einarbeitungsplan enthält mit einem Zeitplan hinterlegt alle wichtigen Schritte wie die Vermittlung von Fachwissen, Besuche in benachbarten Bereichen und Schulungen, die Sie für Ihre Einarbeitung benötigen.

Einarbeitungs- und Integrationsphase

Wenn Sie nach einigen Tagen eine erste Orientierung gewonnen haben, geht es an die praktische Einarbeitung. Ihr Chef und die direkten Kollegen sind Ihre wichtigsten Ansprechpartner in dieser Phase. Scheuen Sie sich nicht Fragen zu stellen und machen Sie sich Notizen, um Schritt für Schritt die vielen neuen Informationen aufnehmen zu können. Neben der fachlichen Einarbeitung stellt die Integration in das Team ein zentrales Element für einen erfolgreichen Berufsstart dar. Das gemeinsame Mittagessen mit den Kolleginnen und Kollegen, aber auch der zwanglose Kontakt in der Kaffeepause oder Freizeitaktivitäten nach Dienstschluss können hier sehr hilfreich sein.

Ein Logbuch als Starthilfe

Wenn Sie im Rahmen Ihrer Einarbeitung Arbeitsabläufe kennen lernen, werden Sie manchmal das Gefühl haben, dass die Vorgehensweise kompliziert oder wenig effektiv ist. Es wäre zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht sinnvoll, Kritik bzw. Verbesserungsvorschläge zu äußern. Besser ist es, sich diese Eindrücke zunächst einfach zu notieren, zum Beispiel in einem Notizbuch. Wenn Sie dann nach einigen Wochen Ihre Einträge nochmals durchlesen, werden Sie in vielen Fällen feststellen, dass Ihre damalige Beurteilung mangels fehlender Sachkenntnis der Rahmenbedingungen einfach falsch war. Es wird aber auch Vorgänge geben, die sich auch jetzt aus Ihrer Sicht verbessern lassen. Nun können Sie mit dem notwendigen Verständnis der Zusammenhänge und der Akzeptanz seitens der Kolleginnen und Kollegen Anregungen für mögliche Veränderungen geben. Achten Sie dabei darauf, dass Ihre Vorschläge positiv formuliert sind und nicht von den Angesprochenen als persönliche Kritik verstanden werden. Das Logbuch mit Ihren Aufzeichnungen kann Ihnen aber auch helfen, Stimmungstiefs zu überwinden und zu erkennen, wie viel Sie seit Ihrem Eintritt im Unternehmen schon gelernt haben.

Der Einstand als Ritual

Der Einstand ist ein wichtiges Ritual und äußeres Zeichen dafür, dass Sie als neues Mitglied Teil der Gemeinschaft

werden. Häufig genügt es, wenn Sie einen Kuchen mitbringen und Ihren Chef und den Kollegenkreis in der Kaffeepause dazu einladen. Manchmal wird erwartet, dass Sie ein Glas Sekt ausgeben oder sogar außerhalb des Betriebes einladen. Informieren Sie sich, welche Form des Einstands in Ihrem Bereich üblich ist und orientieren Sie sich daran. Dies bedeutet nicht, dass Sie nicht eigene Ideen umsetzen können, Ihre Bewirtung sollte sich jedoch im dort üblichen Rahmen halten. Auch sollten Sie unbedingt klären, ob der Ausschank von alkoholischen Getränken im Unternehmen akzeptiert wird.

Die Probezeit bestehen

Suchen Sie regelmäßig das Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten, um ein Feedback zu bekommen, wie er mit Ihrer Leistung und Ihrem Verhalten zufrieden ist. Stellt sich bei einem solchen

Gespräch ein Kritikpunkt heraus, besteht noch ausreichend Gelegenheit, durch entsprechende Maßnahmen gegenzulenken. In den wenigsten Fällen sind fachliche Defizite die Ursache für das Scheitern in der Probezeit. Viel häufiger sind es zwischenmenschliche Aspekte. Das äußert sich dann in Formulierungen wie „der neue Kollege kann sich im Team nicht integrieren“ oder „irgendwie passt die Chemie nicht“. Es kann daher nicht genug betont werden, dass Sie gerade auf die soziale Integration besonders achten sollten. Neben fachlicher Kompetenz werden vor allem Lern- und Leistungsbereitschaft, Engagement, Zuverlässigkeit aber auch ein offenes und freundliches Wesen dazu beitragen, dass man Sie als Bereicherung für das Team empfindet und gerne mit Ihnen zusammenarbeitet. Leisten Sie Ihren Beitrag zu einem guten Arbeitsklima, in dem auch Sie sich wohl fühlen und damit Spaß an der Arbeit haben.



Foto: Uta Mosler, www.lichteinfal-web.de

Autorin

Doris Brenner ist seit 1998 freie Beraterin mit den Schwerpunkten Personalentwicklung und Karriereberatung. Sie verfügt über Fach- und Führungserfahrung in der Wirtschaft und war lange Zeit im Personalwesen tätig. Doris Brenner ist Autorin zahlreicher Publikationen zu den Themen Bewerbung, Testverfahren, Assessment-Center, Berufsplanung und Selbstmarketing. Die studierte Betriebswirtin besitzt viel Erfahrung auch in der Beratung von Naturwissenschaftlern. (www.karriereabc.de)

Richtig versichert

Fragen zu Versicherungen an Martin Oetzmann, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Bund der Versicherer e. V.



Foto: privat

Angenommen, ich bin eine junge Berufseinsteigerin und trete in Kürze meinen ersten richtigen Job an. Welche Versicherungen brauche ich unbedingt?

Unabhängig von Alter und beruflicher Situation raten wir jedem zu einer Privathaftpflichtversicherung. Dieses Risiko sollte immer abgedeckt werden. Die zweite essentielle Versicherung ist die Berufsunfähigkeitsversicherung, denn wer – aus welchen Gründen auch immer – nicht mehr arbeiten kann, kann von eventuellen staatlichen Unterstützungen seinen Lebensstandard nicht halten. Und wer eine Familie zu versorgen hat, sollte unbedingt eine Risikolebensversicherung abschließen, um vor allem seine Kinder finanziell abzusichern.

Kann ich zur Absicherung meiner Familie nicht auch eine Kapitallebensversicherung abschließen? Dann habe ich auch etwas davon, wenn ich nicht sterbe.

Die Kapitallebensversicherung gehört zu den Versicherungen, von denen wir generell abraten. Sie ist unflexibel und nicht rentabel. Wir empfehlen grund-

sätzlich, den Vermögensaufbau und die Risikoabsicherung zu trennen. Für die Absicherung sollten Sie die schon angesprochene Risikolebensversicherung wählen und den Vermögensaufbau sollte man nicht mit Versicherungen, sondern mit Finanzprodukten realisieren (s. auch Beitrag zu Geldanlage auf Seite 64).

Ich werde bald meine erste eigene Mietwohnung beziehen. Meine Möbel sind im Wesentlichen von einem schwedischen Discounter. Brauche ich eine Hausratversicherung?

Generell und nicht nur für die Hausratversicherung gilt: Mit einer Versicherung abdecken sollten Sie alles, was Sie nicht durch eigene finanzielle Mittel ersetzen können. Und wenn eine ganze Wohnungseinrichtung einmal durch z.B. einen Brand zerstört wird, kommt schon eine erhebliche Summe zusammen. Bei der Hausratversicherung sollten Sie darauf achten, dass Sie weder

über- noch unterversichert sind. Im ersten Fall zahlen Sie zu hohe Beiträge und im zweiten Fall bekommen Sie im Schadensfall nicht alles ersetzt.

Ich habe ein wertvolles Fahrrad und ein teures Handy. Sollte ich beides versichern?

Einzelversicherungen sind aus unserer Sicht meist zu teuer. Ein neues Handy zu kaufen ruiniert einen finanziell nicht. Außerdem ist es häufig auch in der Hausratversicherung mit drin, ebenso wie das Fahrrad. Hier sollte man aber die Versicherungsbedingungen genau prüfen, weil manche Gegenstände auch explizit ausgeschlossen werden. Auch ist ein Fahrrad in der Regel nur zu einem bestimmten Prozentsatz der Gesamtversicherungssumme versichert, was bei einem teuren Rad zu wenig sein kann. In dem Fall sollten Sie abklären, ob Sie gegebenenfalls mit einem Aufschlag ein teures Rad angemessen mit versichern können.

Wenn mein Einkommen jetzt hoch ist, ist es sinnvoll, in die private Krankenversicherung zu wechseln?

Da sollte man sich vorher sehr genau informieren, denn die Beiträge der privaten Krankenversicherung richten sich nicht nach Ihrem Einkommen, sondern bei Vertragsabschluss nach Ihrem Alter und dem Gesundheitszustand. Je älter Sie werden, desto höher steigen die Beiträge.

Als Rentner haben Sie dann nicht mehr das Einkommen Ihres Berufsle-

bens, aber die höchsten Beiträge. Irgendwann kommen Sie auch nicht mehr raus aus der privaten Krankenkasse, das heißt eine Rückkehr in die gesetzliche Kasse ist nicht mehr möglich. Denken Sie auch daran, dass Ihre Kinder in der privaten Krankenkasse nicht beitragsfrei mitversichert sind, sondern extra Beiträge kosten.

Privat und zusätzlich zu Ihrer normalen Krankenversicherung abschließen sollten Sie aber auf jeden Fall eine Reisekrankenversicherung, wenn Sie ins Ausland reisen. Denn dort reicht der Schutz der gesetzlichen Krankenversicherung nicht aus.

Brauche ich eine Unfallversicherung, wenn ich z.B. ein gefährliches Hobby habe?

Eine Unfallversicherung kann sinnvoll sein, denn wenn Sie etwa nach einem Unfall dauerhaft eingeschränkt bleiben und z. B. Ihre Wohnung barrierefrei umbauen müssen, wird das teuer. Sie ist aber nicht so wichtig wie die Haftpflicht- und die Berufsunfähigkeitsversicherung, d.h., diese Risiken müssen zuerst abgedeckt werden.

Gibt es Versicherungen, die ich nicht brauche?

Aber ja, wir haben eine ganze Liste davon: www.bundderversicherten.de/admin/Sonstiges/Versicherungen-die-Sie-nicht-brauchen.

Glasbruch-, Reisegepäck- oder Sterbegeldversicherung, um nur einige zu nennen, können Sie sich getrost sparen.



© Coloures-pic / Fotolia.com

Haben Sie sonst noch einen Tipp für Berufseinsteiger?

Wenn junge Leute nach und nach selbstständig werden, mit eigenem Einkommen, eigener Wohnung etc. empfehlen wir einen Check aller Versicherungen der Familie. Wo waren die Kinder bisher bei ihren Eltern mitversichert (z.B. Krankenkasse oder Haftpflicht), wo brauchen sie nun eigene Versicherungen und welche Policen können oder müssen die Eltern nun ändern? Daher sollten sich erwachsene Kinder einmal mit ihren Eltern zusammensetzen, gemeinsam alle Versicherungen prüfen und der neuen Situation anpassen.

Weitere Informationen:

www.bundderversicherten.de

Fragen: Karin J. Schmitz



III. Geld

Mit welchem Gehalt kann ich eigentlich in meinem ersten Job rechnen und wie setzt sich mein Einkommen zusammen? Wenn ich eine wissenschaftliche Karriere anstrebe, woher bekomme ich Geld für mein Forschungsprojekt? Welches Stipendium kommt für mich infrage? Und wenn mit dem ersten Job auch zum ersten Mal mehr Geld auf dem Konto ist, als ich unmittelbar brauche: Was mache ich damit? Wie kann ich am besten sparen?

Geld für mich – über Einstiegsgehälter und Gehaltsverhandlungen

Angela Pereira Jaé

Über Geld redet man nicht – wir aber doch. Besonders Berufseinsteigern fällt es häufig schwer, bei diesem sensiblen Thema den richtigen Riecher zu haben. Während der Promotion gibt es meist eine bezahlte Halbtagsstelle oder ein Stipendium. Auszubildende erhalten das im Vertrag geregelte Azubi-Gehalt. Endet die Promotion oder die Berufsausbildung, stehen beide Gruppen vor der Frage: Was war meine Ausbildung wert? Mit welchem Monatsgehalt kann ich ab demnächst rechnen? Je nach Arbeitgeber kann es zu gehörigen Unterschieden bei den monatlichen Einkünften kommen, z.B. wenn sie sich an bestehenden Tarifstrukturen orientieren. Nachfolgend haben wir einige Daten zusammengestellt, die als Orientierungshilfe für die nächste Gehaltsverhandlung dienen können.

In der chemischen sowie der Pharmaindustrie gelten die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern vereinbarten Tarifverträge. Diese werden vom BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie) und den Arbeitnehmervertretern, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) und

dem Verband der angestellten Chemiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VAA) geschlossen. Wie andere Branchentarifverträge werden diese meist im Turnus von ein bis zwei Jahren von Vertretern der Unternehmen und der Arbeitnehmer ausgehandelt.

A: Was ist mein Studium wert? Gehälter in der Industrie

Nach erfolgreicher Promotion zieht es über 40% der Hochschulabsolventen direkt in die Industrie. Hier locken nicht nur attraktive Einstiegsprogramme, wie z.B. Traineeships, sondern u.a. auch hohe Gehälter. Vor allem in der chemischen und Pharmaindustrie können Naturwissenschaftler Top-Gehälter erzielen.

Die Einstiegsgehälter für Fach- und Führungskräfte sind im Tarifvertrag von BAVC und VAA geregelt. Zwar sind die Bezüge für das erste Jahr frei zwischen den Parteien zu verhandeln, jedoch sind Mindestbezüge für das zweite Beschäftigungsjahr festgeschrieben. Dieses Jahresgehalt umfasst sämtliche Sonderzahlungen wie Urlaubs-, Weih-

nachtsgeld oder vermögenswirksame Leistungen.

Seit der letzten Verhandlungsrunde im März 2014 liegen diese Mindestbezüge bei

- EUR 59.700 für diplomierte Angestellte bzw. Angestellte mit Masterabschluss und bei
- EUR 69.575 für promovierte Angestellte

Diplomierte bzw. Angestellte mit Masterabschluss gelten laut Tarifvertrag nach dem fünften Beschäftigungsjahr, promovierte Angestellte spätestens nach dem dritten Beschäftigungsjahr als außertarifliche Angestellte, d.h. die Bezahlung erfolgt außerhalb des Rahmens des Tarifvertrages. Die Bezüge

Definitionen:

Medianwert: Wenn eine größere Zahl von Werten nach steigender Größe sortiert wird, ist der 50%-Perzentil- oder Medianwert der Wert, der genau in der Mitte einer Zahlenreihe liegt. Im Falle von Gehältern bedeutet dies, dass jeweils die Hälfte der Teilnehmer mehr, die andere Hälfte weniger verdienen. Im Gegensatz zum Mittelwert (Durchschnitt) beeinflussen sehr hohe oder niedrige Werte den Medianwert nicht.

KMU: Klein- und Mittelstandsunternehmen. Darunter werden Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von unter 50 Millionen € zusammengefasst.

sollten nach dieser Beschäftigungsdauer oberhalb der genannten Mindestbezüge liegen und sich betriebsüblich sowie nach Tätigkeit und Leistung weiterentwickeln.

Für diese Vereinbarung der Mindestbezüge gibt es einige Besonderheiten zu berücksichtigen. Der Tarifvertrag gilt lediglich

- für das zweite Beschäftigungsjahr
- für die alten Bundesländer und das ehemalige West-Berlin
- für Unternehmen, die der chemischen Industrie angehören und auch dem BAVC angeschlossen sind. Dies ist insbesondere zu berücksichtigen, da viele KMUs nicht der Arbeitgebervertretung angehören, auch wenn dort viele Chemiker angestellt sind
- für Akademiker, die auch als Naturwissenschaftler im Unternehmen tätig sind.

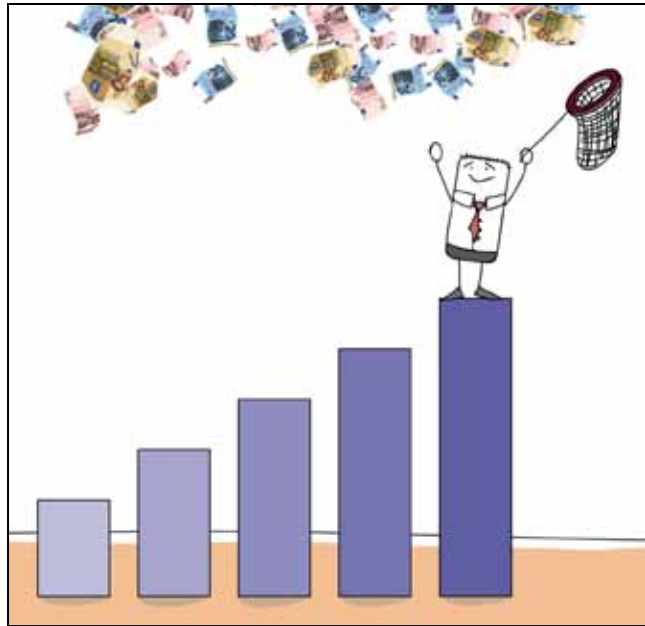
Und wie unterscheiden sich diese Werte zur Praxis? Wie hoch sind die Gehälter von Chemikern und was ist, wenn der Arbeitgeber nicht zur chemischen Industrie gehört?

Aufschluss darüber geben die Daten aus der GDCh/VAA-Gehaltsumfrage. Die Umfrage wird jedes Jahr unter den Mitgliedern von GDCh und VAA durchgeführt. Die Mitglieder, die im vorangegangenen Jahr in der Industrie in Deutschland tätig waren, sind zur Teilnahme berechtigt. Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst können nicht an der Umfrage teilnehmen.

Nach der diesjährigen Umfrage liegt der Median des Gesamteinkommens für Chemiker im sechsten Berufsjahr (die Zeit der Promotion wird als Berufserfahrung mitgezählt) bei EUR 67.070 pro Jahr. Da die Promotion im Durchschnitt 3,5 bis 4 Jahre dauert (gemäß GDCh-Umfrage Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2013) ist dies ein Vergleichswert für promovierte Chemiker im zweiten bzw. dritten Beschäftigungsjahr.

Da diese Zahl auf einer geringen Datenmenge beruht und die Teilnehmerzahl in den frühen Berufsjahren sehr schwankt, handelt es sich hierbei lediglich um eine Tendenz, jedoch: 50% der Teilnehmer der GDCh/ VAA-Gehaltsumfrage erhalten weniger Gehalt, als die vom VAA/BAVC vereinbarten Mindestbezüge.

Ist der Arbeitgeber nicht in der chemischen Industrie angesiedelt, wirkt sich dies negativ auf die Höhe des Gehaltes aus. Viele Teilnehmer aus diesem Cluster arbeiten auch bei KMUs, die nicht dem Tarifvertrag unterliegen. Der Median im sechsten Beschäftigungsjahr außerhalb der chemi-



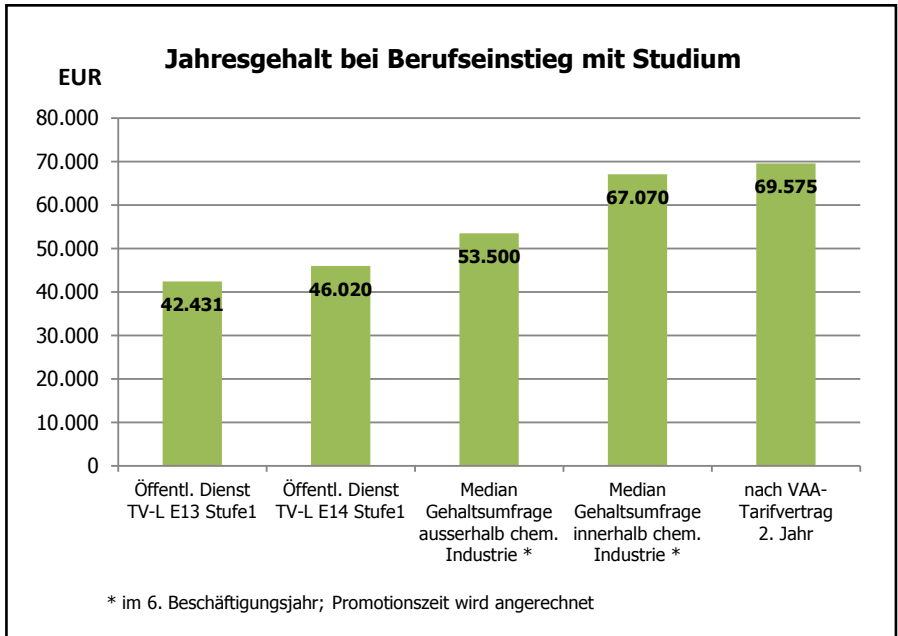
© DURIS Guillaume / Fotolia.com

schen Industrie liegt bei EUR 53.500 Gesamteinkommen.

Das Einstiegsgehalt für das erste Beschäftigungsjahr muss demnach unter den genannten Beträgen innerhalb und außerhalb der chemischen Industrie liegen.

Gehälter für Chemiker im öffentlichen Dienst

Für Chemiker, die im öffentlichen Dienst z.B. bei Behörden, Universitäten, Kliniken oder Forschungseinrichtungen einsteigen, gelten wiederum andere Einstiegsgehälter. Auch diese sind in Tarifverträgen festgelegt. Die entsprechenden Entgeltgruppen sind in den Tarifverträgen des Bundes oder



des jeweiligen Bundeslandes geregelt, z.B. im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Jede Entgeltgruppe ist in sechs Stufen eingeteilt. Durch Berufserfahrung beim gleichen Arbeitgeber kann man nach vorgegebener Dauer in die nächsthöhere Stufe aufsteigen. Eine höhere Einstufung ist nicht zwingend ein Automatismus. Insbesondere bei Übernahme neuer Aufgaben muss die Eingruppierung in die nächsthöhere Entgeltgruppe beantragt werden.

Die Entgeltgruppen 13 bis 15 sind Angestellten mit wissenschaftlichem Hochschulstudium/Masterabschluss vorbehalten. Eine Promotion führt

nicht zu einer Einstufung in eine höhere Tarifgruppe. FH-Absolventen und Chemie-Bachelors werden in E9 bis E12 eingruppiert. Einstiegsposition mit einem höheren Verantwortungsgrad (Personalverantwortung/Budgetverantwortung) werden mit Entgeltgruppe 14 entlohnt.

Als Basis sind zwölf Monatsgehälter und eine prozentuale Jahressonderzahlung vorgesehen. Weitere Leistungen (siehe Infokasten Gehaltskomponenten) sind im Tarifvertrag geregelt. Welcher Tarifvertrag bindend und welche Entgeltgruppe für die Stelle vorgesehen ist, erfährt man meist bereits aus der Stellenausschreibung. Die Tarifverträge und die entsprechende Ent-

geltgruppen sind im Internet einsehbar.

Die Spanne der möglichen Einstiegsgehälter für Chemiker ist somit sehr breit. Sie beginnt mit dem Gehalt im öffentlichen Dienst nach Masterabschluss oder Promotion und endet mit dem im Tarifvertrag geregelten Mindestbezug für das zweite Beschäftigungsjahr (s. Grafik links).

B: Was ist meine Ausbildung wert? Gehälter für Absolventen ohne Studium

Mit einem beruflichen Ausbildungshintergrund gestaltet sich die Situation ähnlich: Zunächst sind die Gehälter in den Jahren der Ausbildung klar geregelt. Danach hängt es wiederum davon ab, bei welchem Unternehmen man beschäftigt ist.

Zum einen besteht die Möglichkeit, in den öffentlichen Dienst einzutreten. Hier gelten wie bei einem akademischen Ausbildungshintergrund ebenfalls die oben genannten Tarifverträge. Je nach beruflichem Ausbildungshintergrund erfolgt die Eingruppierung in Entgeltgruppe E6 oder E7. Der geltende Tarifvertrag sowie die vorgesehene Eingruppierung können auch hier bereits der Stellenbeschreibung entnommen werden.

In der chemischen Industrie gelten für Mitarbeiter mit beruflichem Ausbildungshintergrund die Tarifverträge des jeweiligen Verbundlandes (Bundeslandes) zwischen BAVC und IG BCE.

Ein ausführlicher Beitrag zu Gehäl-

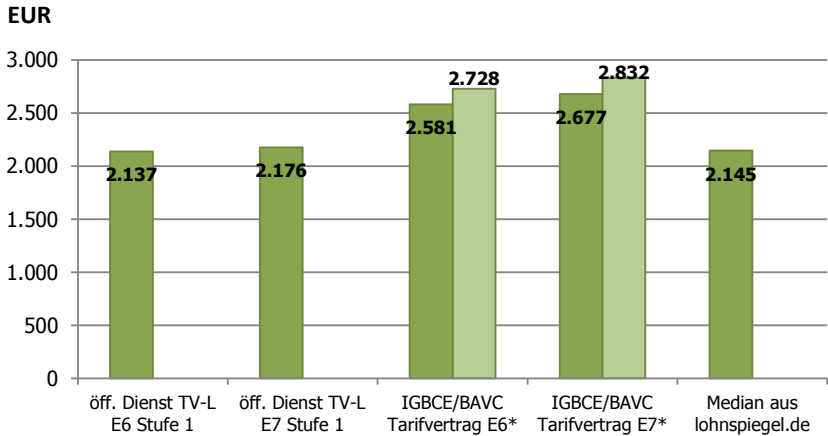
tern für chemische Fachkräfte mit einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung ist in der Broschüre „Berufsperspektiven in der Chemie“ aus dem Jahr 2013 ab Seite 81 (erhältlich unter www.gdch.de/berufsbilder) veröffentlicht. Dort aufgeführt ist u.a. eine detaillierte Auflistung der Tariflöhne in den einzelnen Entgeltgruppen sowie Informationen der Hans-Böckler-Stiftung über Gehälter von Chemielaboranten. Auf den von der Hans-Böckler-Stiftung betriebenen Seiten von lohnspiegel.de kann die aktuelle Version der Gehaltsanalyse von Chemielaboranten kostenfrei heruntergeladen werden.

Die Grafik auf der folgenden Seite verdeutlicht die Gehaltsspanne beim Berufseinstieg mit beruflichem Bildungshintergrund. Dargestellt sind die Gehaltsstufen E6 und E7 im öffentlichen Dienst und in der Industrie gemäß Tarifvertrag sowie der Median der von lohnspiegel.de ermittelten Gehälter. Die dort ermittelten Gehälter sind ein Querschnitt von Unternehmen mit und ohne Tarifbindung und verschiedenen Stufen des öffentlichen Dienstes.

Einflussfaktoren auf die Höhe des Gehaltes

Aus beiden Grafiken wird ersichtlich, dass die **Branche, dem das Unternehmen angehört** einen erheblichen Einfluss auf die Höhe des Gehaltes hat. So werden im öffentlichen Dienst geringere Löhne gezahlt als in der Industrie. Wer in einem tarifgebundenen

Monatsgehalt bei Berufseinstieg mit berufl. Ausbildung



* jeweils Bundesland mit höchstem und niedrigstem Tarif

Grafik: GDCh

Unternehmen beginnt, verdient mehr als in ungebundenen Unternehmen, insbesondere innerhalb der chemischen Industrie.

Ein weiterer Einflussfaktor für beide Gruppen ist die **Größe des Unternehmens**. Große Unternehmen von über 10.000 Mitarbeitern zahlen Akademikern zu Beginn ihrer Karriere fast 15% über den Medianwert liegende Gehälter. Wer bei einem kleinerem Unternehmen (bis zu 1.000 Mitarbeiter) einsteigt, liegt laut der GDCh/VAA-Gehaltsumfrage zum Berufsstart knappe 17% unterhalb des Medianwertes. Die Unternehmensgröße ist bei beiden Gruppen, mit akademischen oder beruflichen Bildungshintergrund ein über

die Tarifbindung hinausgehender Einflussfaktor. Dies zeigt u.a. auch das niedrigere Gehalt in kleineren Unternehmen, das lohnspiegel.de ausweist.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist der **Standort des Unternehmens**. Auch über 20 Jahre nach der Wiedervereinigung herrscht noch ein Gehaltsgefälle zwischen neuen und alten Bundesländern. Dies gilt auch für den Chemiebereich. Somit zahlen Unternehmen in den alten Bundesländern Chemikern und Mitarbeitern mit einer chemischen Berufsausbildung höhere Gehälter als in den neuen Bundesländern.

Diese Einflussfaktoren müssen bei der Angabe von Einstiegsgehältern in jedem Fall berücksichtigt werden. Das

Einstiegsgehalt bei einem Spin-off Unternehmen der Universität oder einem kleinen Familienbetrieb in den neuen Bundesländern muss somit niedriger angesetzt werden als bei einem Großkonzern im Rhein-Main-Gebiet.

Die Gehaltsverhandlung

Neben der Recherche u.a. über die Tarifzugehörigkeit eines Unternehmens und dessen Mitarbeiterzahl, gehört auch die Analyse der eigenen Qualifikation mit zu den Vorbereitungen auf eine Gehaltsverhandlung. Egal ob für den Berufseinstieg oder im späteren Berufsleben: ein höheres Gehalt ist immer nur mit der eigenen Qualifikation, den erbrachten Leistungen in Bezug auf die Anforderungen der Position zu begründen.

Der Gehaltswunsch wird immer als Jahresgehalt angegeben. Dieses bildet auch die Basis der späteren Verhandlung. Bei der Höhe des Gesamteinkommens müssen auch Bestandteile neben dem monatlichen Grundlohn berücksichtigt werden (siehe Infokasten rechts). Dies ist insbesondere bei einem Jobwechsel nach dem ersten Berufseinstieg zu berücksichtigen.

Das A und O in Gehaltsverhandlungen ist Fingerspitzengefühl. Einerseits selbstbewusst den eigenen Marktwert vertreten, andererseits nicht unflexibel wirken. Eine schwierige Aufgabe!

Kann das Unternehmen nicht den gewünschten Betrag zahlen, sind ggf. andere Regelungen als Kompensation denkbar. In vielen Unternehmen wer-

Gehaltskomponenten

Dafür, dass ein Unternehmen Ihre Arbeitskraft einsetzen kann, muss es Sie entlohnen. Sie als Arbeitnehmer, schulden im Gegenzug dem Arbeitgeber Arbeitsleistung. Wie hoch das Gehalt ausfällt, hängt von mehreren Kriterien ab, u.a. der Arbeitsmarktsituation, der Qualifikation der gesuchten Mitarbeiter und der Spezifikation der zu besetzenden Stelle. Für alle Stellen eines Unternehmens werden üblicherweise Gehaltsrahmen festgelegt, die ins Gehaltsgefüge des Unternehmens passen. Bei Einstiegspositionen sind die Gehaltsrahmen meist klar umrissen, das heißt, der Spielraum ist nicht so groß wie bei Stellen für berufserfahrene Mitarbeiter. Um sich innerhalb dieses Rahmens weiter oben zu platzieren ist unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien auch ein gewisses Maß an Verhandlungsgeschick gefragt.

Verhandelt wird immer über ein Bruttojahresgehalt, welches sich aus einer unterschiedlichen Anzahl an Monatsgehältern und weiteren Leistungen zusammensetzen kann:

- Direktentgelt, in der Regel pro Kalendermonat
- Erfolgsbeteiligungen wie z. B. Leistungsprämien (monatlich, im Quartal, jährlich), einmalige Boni
- tarifliche oder freiwillige Sozialleistungen z. B. 13. und 14. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Fahrtkostenzuschüsse, Altersvorsorge etc.

Die Summe aus diesen Komponenten ergibt das Jahresbruttogehalt. Neben dem Direktentgelt können weitere Gehaltskomponenten 15% und mehr des Bruttojahresgehaltes ausmachen.

den z.B. automatische Gehaltsanpassungen u.a. nach Vollendung der Probezeit vorgenommen. Andere wiederum bieten den Mitarbeitern eine sehr flexible Arbeitszeitregelung und eine höhere Anzahl an Urlaubstagen. Auch dies gilt es für sich zu bewerten und bei Gehaltsverhandlungen mit zu berücksichtigen.

Zusammenfassung

Die Frage nach dem Einstiegsgehalt im unteren Absatz der Stellenausschreibung ist nach wie vor nicht leicht zu beantworten. Es gilt die unterschiedlichen Einflussfaktoren, wie Branche, Unternehmensgröße und Standort zu berücksichtigen. Vor allem Hochschulabsolventen müssen auf die Besonderheiten des Tarifvertrages achten: u.a. gelten die Mindestbezüge erst für das zweite Beschäftigungsjahr. Das erste Jahresgehalt wird frei verhandelt.

Die meisten Einstiegsgehälter für Berufseinsteiger mit Studium bewegen sich zwischen den Säulen aus Grafik 1: beginnend mit EUR 42.000 im öffentlichen Dienst und dem krönenden Abschluss der Mindestbezüge aus dem Tarifvertrag mit EUR 69.000. Neben wichtigen Recherchen über den zukünftigen Arbeitgeber und die potentielle Stelle ist auch das Wissen um die eigene Qualifikation unabdingbar als Vorbereitung auf die Gehaltsverhandlung. Fingerspitzengefühl ist in diesen Verhandlungen in jedem Fall ein Muss!

Aber ein Job ist mehr als bloß das Geld, das er einbringt. Wie sehen die

Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens aus? Wie abwechslungsreich und autonom ist das Aufgabengebiet? Bietet das Unternehmen Möglichkeiten, eine ausgeglichene Work-Life-Balance nach eigenen Maßstäben zu erreichen? Und ganz besonders wichtig: Macht der Job Spaß? Ein höheres Gehalt ist nicht für jede Person oder Lebenslage das Maß der Dinge, denn wohlweilich gilt – Geld ist nicht alles!



www.gdch.de/gehalt
www.gdch.de/berufsbilder
www.wsi.de
www.lohnspiegel.de
www.tdl-online.de
www.bmi.bund.de
www.bavc.de
www.igbce.de
www.academics.de

herausforderungen **lieben** lösungen

Wir glauben, dass es für jedes Problem eine Lösung gibt. Daher arbeiten unsere Forscher/-innen aus allen Disziplinen stets mit Leidenschaft an Innovationen. Unterstützen Sie uns dabei, in einem modernen Umfeld nicht einfach nur Produkte, sondern umfassende Lösungen für die Herausforderungen von morgen zu finden. Denn das ist Chemie, die verbindet. Bei BASF. Jetzt informieren und bewerben unter: www.basf.de/karriere



Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung

BASF Services Europe GmbH

Recruiting Services Europe

Postfach 110248

D-10832 Berlin

Telefon: 00800-33 0000 33

E-Mail: jobs@basf.com

Internet: www.basf.de/karriere

 **BASF**

The Chemical Company

Geld für meine Forschung (die wissenschaftliche Karriere nach der Promotion)

Dr. Markus Behnke

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) unterstützt Forscher/innen auf allen Stufen ihrer wissenschaftlichen Karriere. Einerseits geschieht dies durch direkte Förderung, andererseits bieten DFG-geförderte Programme Raum für die weitere Qualifikation. Viele erfolgreiche Wissenschaftler/innen haben bereits während ihrer Promotion auf Stellen in DFG-geförderten Programmen gearbeitet. Dieser Artikel richtet sich an alle Interessierten, die nach ihrer Promotion Mittel für ihre eigene Forschung beantragen möchten.

Forschungsstipendien

Der Abschluss der Promotion ist auch heute noch eine wichtige Etappe der universitären Ausbildung in der Chemie. 90 Prozent der Absolventen sind promoviert. Je nach Karriereziel schließt sich meist ein Auslandsaufenthalt als Postdoc an. Die DFG bietet in dieser Karrierephase Forschungsstipendien an, die Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit eröffnen, an einem Ort ihrer Wahl im Ausland ein Forschungsprojekt zu bearbeiten. Für eine Hochschulkarriere in der Chemie

ist eine substanzielle, internationale Forschungserfahrung nach wie vor ein wichtiges Qualifizierungsmerkmal. Aber auch für alle anderen Karrierewege ist ein Auslandsaufenthalt eine interessante Option, um den eigenen Horizont zu erweitern. Vielfach hilft der Aufenthalt dabei, in einem Projekt, das sich von der Thematik der Promotion deutlich unterscheidet, neue wissenschaftliche Fragestellungen, neue Herangehensweisen und andere Perspektiven kennenzulernen. Gerade in dieser Qualifizierungsphase ist der Blick über den eigenen Tellerrand eine wichtige Erfahrung, die der eigenen Forschung neue Impulse gibt. So sehen es auch die ehrenamtlichen Gutachter, die für die DFG jedes Jahr eine Vielzahl von Anträgen bewerten.

In der Chemie stehen Forschungsstipendien in den USA und anderen englischsprachigen Ländern nach wie vor weit oben auf der Beliebtheitskala. Bei der Wahl des gastgebenden Instituts sollten gute Rahmenbedingungen für das geplante Forschungsvorhaben das ausschlaggebende Kriterium sein. Dazu ist die frühzeitige Kontaktaufnahme zum Gastgeber unum-

Die DFG-Nachwuchsförderkette Adäquate Förderangebote für jeden Karriereabschnitt



DFG

© DFG

gänglich, um wichtige Details des Vorhabens inklusive der Nutzung vorhandener Labore und Geräte abzustimmen. Schlüssel für den Erfolg eines Antrags sind dessen Qualität und der Anspruch, das eigene Profil zu schärfen. Die vorgeschlagenen Ansätze sollten dabei über die des Gastgebers hinausgehen. Forschungsstipendien können bei der DFG maximal für zwei Jahre beantragt werden. Art und Umfang der Förderung beinhalten neben einem Stipendiengrundbetrag sowie monatlicher pauschalierter Zu-

schüsse zur Deckung von Sach- und Reisekosten auch einen Auslandszuschlag je nach Gastland und gegebenenfalls Publikationskosten. Für Eltern wird eine Kinderzulage gewährt. Um Erziehungsleistungen zu unterstützen, ist auch eine Stipendienverlängerung oder ein Kinderbetreuungszuschuss möglich. Nach Abschluss des Forschungsstipendiums gewährt die DFG zur Wiedereingliederung in das deutsche Wissenschaftssystem den von ihr Geförderten Rückkehrstipendien von bis zu sechs Monaten Laufzeit.



Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ist die Selbstverwaltungsorganisation der Wissenschaft in Deutschland. Ihre Kernaufgabe besteht in der wettbewerblichen Auswahl der besten Forschungsvorhaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen und Forschungsinstituten und in deren Finanzierung. Die DFG fördert die besten Forscherinnen und Forscher mit besonderer Aufmerksamkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Chancengleichheit im Wissenschaftssystem. Ein besonderes Anliegen der DFG ist die Zusammenarbeit in der Wissenschaft – insbesondere interdisziplinär und international – sowie der Austausch mit Wirtschaft und Gesellschaft. Darüber hinaus berät die DFG Parlamente, Regierungen und öffentliche Institutionen in wissenschaftlichen Fragen und informiert die Öffentlichkeit. Die DFG steht für Verantwortung in der Wissenschaft.

www.dfg.de

Emmy Noether-Programm

Nach der Rückkehr aus dem Ausland gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, Mittel für die eigene Forschung bei der DFG einzuwerben. Eine der prestigeträchtigsten und zugleich kompetitivsten ist das Emmy Noether-Programm. Es gibt herausragenden Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit, sich durch die eigenverantwortliche Leitung einer Nachwuchsgruppe zügig für eine wissenschaftliche Leitungsaufgabe, insbesondere als Hochschullehrer, zu qualifizieren. Bewerben können sich Postdocs mit zwei bis vier Jahren Forschungserfahrung nach der Promotion. Die Bewerber müssen ihre Promotion mit einem herausragenden Ergebnis abgeschlossen haben. Darüber hinaus wird eine substantielle, internationale Forschungserfahrung erwartet. In der Chemie ist dies üblicherweise die ein bis zweijährige Postdoc-Phase im Ausland. Ebenso wichtig ist eine exzellente Publikationsleistung belegt durch Beiträge in international anerkannt hochrangigen Journalen. Die Bewerber sollten auch möglichst früh Indikatoren für ihre angehende wissenschaftliche Selbständigkeit liefern. Bei Publikationen in der Chemie ist dies üblicherweise die Erstautorenschaft bzw. eine Publikationstätigkeit ohne die eigenen Mentoren auf der Autorenliste. Die Förderdauer im Emmy Noether-Programm beträgt grundsätzlich fünf Jahre. Die Mittel werden zunächst für drei Jahre bewilligt und nach einer positiven Zwischenevaluierung für zwei wei-

tere Jahre in Aussicht gestellt. Erfolgreiche Bewerber kommen außerdem in den Genuss einer umfanglichen Ausstattung: Je nach Bedarf sind dies neben den Mitteln für die Gruppenleiterstelle, Mittel für wissenschaftliche Mitarbeiter und Hilfskräfte, für Verbrauchsmaterialien sowie für Reise- und Pu-



© frank peters / Fotolia.com

ublikationskosten. Dabei müssen alle Mittelpositionen, insbesondere die beantragten Personalstellen, durch eine ausführliche Beschreibung der geplanten Arbeiten gut begründet sein. Auch Geräte, die für das Projekt unabdingbar und vor Ort nicht vorhanden sind, können beantragt werden. Wesentlich ist auch hier die frühzeitige Abstimmung mit dem gastgebenden Institut. Da das Programm die frühe wissenschaftliche Selbständigkeit zum Ziel hat, sollte die Nachwuchsgruppe grundsätzlich nicht an der Hochschule der Promotion der Antragstellenden angesiedelt sein.

Heisenberg-Programm

Für Kandidaten, die bereits die Berufungsvoraussetzungen auf eine unbefristete Professur erfüllen, bietet die

DFG das Heisenberg-Programm an. Eine Förderung in diesem Exzellenz-Programm ermöglicht es, die eigene hochkarätige Forschung fortzusetzen und dabei die wissenschaftliche Reputation weiter zu steigern. So sollen die Geförderten sich auf eine spätere wissenschaftliche Leitungsfunktion vorbereiten können. Anträge auf ein Heisenbergstipendium werden oft zusammen mit Sachbeihilfeanträgen eingereicht. Auf diese Weise können neben Mitteln für die Stelle der Projektleitung weitere für wissenschaftliche Mitarbeiter, Verbrauchsmittel und Kleingeräte für die Ausstattung einer kleinen Arbeitsgruppe eingeworben werden.

Neben dem Heisenberg-Stipendium wurde im November 2005 die Heisenberg-Professur eingeführt. Bewerberinnen und Bewerber in diesem Programm durchlaufen zusätzlich zu

**Stipendien:**

Eine Übersicht über Stipendien verschiedener Organisationen gibt es auf den Seiten des GDCh-Karriereservices:

www.gdch.de/ausbildung-karriere/karriere-und-beruf/links-rund-um-den-arbeitsmarkt/stipendien.html

Ausland:

Links zu diversen Organisationen, die den Aufenthalt von ausländischen Wissenschaftlern in Deutschland, aber auch von Deutschen im Ausland fördern, bietet der GDCh-Karriereservice unter www.gdch.de/germany

der Begutachtung durch die DFG an der aufnehmenden Hochschule ein Berufungsverfahren. Die aufnehmende Hochschule muss die entsprechende Professorenstelle schaffen und deutlich machen, inwiefern diese eine strukturelle Weiterentwicklung für sie darstellt. Des Weiteren muss nach der fünfjährigen DFG-Förderung die Übernahme in den Etat der Hochschule gewährleistet sein, soweit dies landesrechtlich zulässig ist.

Modul Eigene Stelle

Unter der Vielzahl der Möglichkeiten, Mittel für eigene Projekte einzuwerben, soll hier noch das Modul der Eigenen Stelle kurz skizziert werden. Angesiedelt in der Einzelförderung, dem meistnachgefragten Programm der DFG, können Wissenschaftler in jeder Karrierestufe mit diesem sogenannten Modul Mittel zur Finanzierung ihrer Stelle in einem Forschungsprojekt einwerben. Dabei sollten die Geförderten ihre volle Arbeitszeit im dem fraglichen Projekt aufwenden. Es geht also vorrangig um die Förderung einer wissenschaftlichen Projektidee, deren erfolgreicher Abschluss das Erreichen eines wissenschaftlichen Ziels bildet. Dieses Programm richtet sich nicht ausschließlich an den wissenschaftlichen Nachwuchs, die Karrierechancen der Antragstellenden stehen nicht explizit im Vordergrund. Vielmehr ergänzen Projekte mit der Eigenen Stelle das Förderspektrum der DFG und bieten die Möglichkeit, unabhängig von der Karrierestufe, Mittel für zunächst drei Jahre einzuwerben (mit der Option eines Verlängerungsantrags im Anschluss).

Für Erstantragstellende gibt es dennoch eine Besonderheit: Sobald Anträge als solche Erstanträge gekennzeichnet sind, erfahren sie in der Begutachtung besondere Aufmerksamkeit. Die Gutachtenden werden darauf hingewiesen, insbesondere die Qualität des vorgeschlagenen Projekts und das persönliche Potenzial zu be-

rücksichtigen, projektspezifische Vorarbeiten oder projektspezifische Publikationen hingegen weniger stark zu gewichten.

Wichtig ist: die sorgfältige Auswahl des geeigneten Förderinstruments ist die Grundlage für einen erfolgreichen Antrag! Antragstellende sollten stets das Programm auswählen, das zu ihrer Projektidee am besten passt, und nicht versuchen, ihre Projektidee dem Programm anzupassen. Das umfangreiche Programmportfolio der DFG bietet viele Möglichkeiten. Scheuen Sie sich nicht, mit Fragen und zur ausführlichen Beratung an die Geschäftsstelle der DFG heranzutreten (www.dfg.de).

Weiterführende Informationen

Neben der DFG fördern zahlreiche weitere Stiftungen die Forschung und insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs, darunter der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH). Die Genannten (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) bieten interessante Alternativen und/oder Ergänzungen zu den Programmen der DFG. Ein umfassender Überblick zu den Angeboten findet sich unter **www.research-in-germany.de**.

Autor

Dr. Markus Behnke hat an der Universität zu Köln studiert und dort in Anorganischer Chemie promoviert. Als Grenzgänger zwischen Analytischer Chemie und Experimentalphysik hat er mehrere Jahre an der Ohio State University (USA) geforscht. Heute betreut er als Programmdirektor in der Gruppe Chemie und Verfahrenstechnik der DFG Forschungsvorhaben im Bereich der Festkörper-, Oberflächen- und Materialchemie. Er koordinierte über mehrere Jahre ein Netzwerk nationaler Forschungsförderer für die Chemie in Europa (ERA-Chemistry) und ist Gründungsmitglied des „Committee on Chemical Research Funding“ unter dem Dach der IUPAC.



Foto: DFG

Mein Haus, mein Boot, mein Auto: Sparen und Geldanlage

Fragen zu Sparen und Geldanlage an Karin Baur,
Redakteurin Finanztest, Stiftung Warentest



Foto: Stiftung Warentest

Angenommen, ich bin Berufseinsteigerin und verdiene zum ersten Mal ein ordentliches Gehalt, das es mir erlaubt, etwas zur Seite zu legen. Was sollte ich mit dem Geld tun, wenn ich die laufenden Kosten beglichen habe?

Als ersten Notgroschen sollten Sie ein Tagesgeldkonto mit ungefähr zwei bis drei Nettomonatsgehältern anlegen. Das hilft Ihnen, Dinge zu reparieren oder zu ersetzen, wenn z.B. die Waschmaschine kaputtgeht oder das Auto. Mit der Zeit, wenn Ihr Eigentum durch Anschaffungen wertvoller wird, sollte auch der Notgroschen ansteigen. Denn wenn Sie immer wieder Ihr Konto überziehen, ist das teuer.

Wichtig ist es auch, zunächst Ihren Versicherungsbedarf zu klären und sich um die Altersvorsorge zu kümmern, bevor es an die Geldanlage geht (s. Beiträge auf den Seiten 45 u. 82). Und wenn Sie noch Schulden haben, z.B. durch einen Studienkredit oder BAFÖG, dann sollten Sie diese Schulden so schnell wie möglich tilgen. Oft sparen Sie einen Teil der Zinsen oder der Kreditsumme, wenn Sie die Restsumme auf einmal zurückzahlen.

Ok, ich habe meine Schulden zurückgezahlt, alle notwendigen Versicherungen abgeschlossen, mich um die Altersvorsorge gekümmert und ein Tagesgeldkonto eröffnet. Und wenn ich dann noch was übrig habe?

Grundsätzlich gilt: Auch beim Sparen nicht alles fest verplanen. Lebenssituationen ändern sich, vor allem wenn man noch jung ist und mit einem guten Gehalt werden auch Ihre Ansprüche und damit Ihr monatlicher Bedarf steigen. Eine gute Möglichkeit für Berufseinsteiger ist es zum Beispiel, in einen Aktienfonds zu investieren. Die Renditechancen sind wesentlich höher als zum Beispiel bei einem Tagesgeldkonto und Sie sind flexibel. Das bedeutet, Sie können die Sparraten erhöhen, senken oder mit dem Sparen auch einmal aussetzen, wenn Sie das Geld woanders brauchen.

Von Aktien verstehe ich aber gar nichts. Ist es dann nicht riskant, in einen Aktienfonds einzuzahlen?

Zunächst ist es wichtig, dass Sie nur Geld in einem Aktienfonds anlegen, das Sie nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt benötigen. Wenn Sie z.B. wissen, dass Sie in fünf Jahren ein Haus kaufen wollen, dann sollten Sie in sichere Anlagen, zum Beispiel Festgeld oder einen Sparbrief investieren. Denn wenn es genau dann, wenn Sie das Geld brauchen, einen Börsencrash gibt, dann müssen Sie Ihren Fonds zum niedrigen Kurs verkaufen und haben ein schlechtes Geschäft gemacht. Wenn Sie beim Ausstieg aber flexibel sind, können Sie abwarten, bis sich die Kurse wieder erholt haben. Nach den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte kann das zwar einige Zeit dauern. Irgendwann aber sind alle Kurseinbrüche wieder ausgeglichen. Als junger Mensch können Sie mit Rückschlägen oder einem Börsencrash leben.

Es gibt doch Tausende von Aktienfonds. Welchen soll ich denn nehmen?

Wir empfehlen für Einsteiger Exchange Traded Funds (ETF), die Sie über die Börse kaufen können. Die meisten ETFs bilden einen Index, zum Beispiel den Deutschen Aktienindex (DAX) nach und heißen deshalb Indexfonds. Sie verhalten sich immer so wie der jeweilige Index, dem sie folgen. Wir empfehlen einen

Indexfonds, der einen weltweiten Index, etwa den MSCI World widerspiegelt. Dies ist ein Aktienindex, der die Entwicklung von über 1500 Aktien aus mehr als 20 Industrieländern weltweit repräsentiert. Diese große Streuung des Kapitals verringert das Risiko gegenüber dem Investment in einzelnen Aktien. Damit kann man nichts falsch machen.

Wenn ein Indexfonds immer dem Index folgt, dann fällt er ja auch, wenn der Index mal fällt. Ist dann ein aktiv gemanagter Aktienfonds nicht besser? So ein Fondsmanager ist doch ein Experte und kann das schlimmste verhindern.

Manche schaffen es tatsächlich, besser zu sein als der Index. Aber kaum ein Fondsmanager schafft das über viele Jahre hinweg. Wer in gemanagte Akti-



© fotomek / Fotolia.com

enfonds investiert, sollte ein gewisses Interesse an wirtschaftlichen Themen haben. Dann können Sie sich über die Ausrichtung und die Strategie des Fonds informieren und sich für einen entscheiden, der Ihren Anlagewünschen entspricht.

Zu beachten ist auch, dass ein aktiv gemanagter Aktienfonds teurer ist als ein Indexfonds, denn Fondsmanagement kostet Geld. Die jährlichen Verwaltungsgebühren für aktiv gemanagte Aktienfonds betragen oft 1,5 bis zwei Prozent pro Jahr, während Indexfonds meist weniger als 0,5 Prozent kosten. Für alle Geldanlagen gilt, dass man unbedingt auch auf die Kosten, z.B. Kaufkosten oder die Depotgebühren achten sollte, denn hohe Gebühren verringern die Rendite. Dabei sind Onlinebanken meist günstiger als Filialbanken.

Ist eine Kapitallebensversicherung oder Rentenversicherung als Geldanlage sinnvoll?

Man kann zwar eine Rentenversicherung auch zum Kapitalaufbau nutzen. Sie ist aber unflexibel und durch die im Moment niedrigen Zinsen können die Versicherungsgesellschaften auch nicht viele Überschüsse für Ihre Kunden erwirtschaften. Außerdem sollten Sie Ihr Geld möglichst breit streuen. Wenn Sie also schon die Lebensrisiken über Versicherungen abdecken und zum Beispiel einen Riester-Vertrag für die Altersvorsorge abgeschlossen haben, sollten Sie zur Geldanlage nicht auch noch ein Versicherungsprodukt nehmen.

Gibt es Produkte, von denen Sie abraten?

Für Berufseinsteiger ungeeignet sind aus unserer Sicht unternehmerische Beteiligungen wie zum Beispiel geschlossene Immobilienfonds. Dort sollte man, wenn überhaupt immer nur einen kleinen Teil seines Vermögens einsetzen. Das heißt also, dass man schon ein gewisses Vermögen aufgebaut haben sollte, bevor man sich an so etwas wagt.

Haben Sie sonst noch einen Tipp für Berufseinsteiger?

Vermögenswirksame Leistungen nicht vergessen! Die meisten Arbeitgeber zahlen sie, viele übernehmen den vollen Beitrag von 40 Euro pro Monat. Da kommt im Lauf der Jahre eine schöne Summe zusammen.

Weitere Informationen:

www.test.de/geldanlage-banken

Fragen: Karin J. Schmitz



LEIDENSCHAFT VERBINDET

Unser Denken und Handeln dreht sich um den Patienten.
Zusammen mit unseren Partnern sind wir der Gesundheit von 7 Milliarden Menschen verpflichtet.
Mit Leidenschaft. Mit Perspektiven. Mit Ihnen.

www.sanofi.de/karriere





IV. Recht

In diesem Kapitel geht es um formale Aspekte des Berufseinstiegs. Wie sieht üblicherweise ein Arbeitsvertrag aus? Worauf muss ich achten, bevor ich unterschreibe? Und wenn mein letzter Arbeitgeber, zum Beispiel mein Doktorvater ein Zeugnis ausstellt: Was sollte dort alles erwähnt werden und was sollte besser nicht drin stehen?

Der Arbeitsvertrag: drum prüfe wer sich ewig bindet...

GDCh-Karriereservice

Der Studienabschluss oder die Promotion ist geschafft und auch das entscheidende Bewerbungsgespräch ist gut gelaufen. Nun steht der erste Arbeitsvertrag zur Unterschrift an. Aber was gehört alles rein in einen Arbeitsvertrag? Und worauf sollte man achten, bevor man unterschreibt?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in der vertraglichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich frei. Sie haben allerdings gesetzliche wie kollektivvertragliche Vorgaben zu beachten. In jedem Fall sollte man den Vertrag vor der Unterschrift gründlich prüfen. Schließlich regelt er auf Jahre hinaus die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit.

Verträge sollten schriftlich geschlossen werden und alle für das Miteinander von Arbeitnehmer und Arbeitgeber wichtigen Punkte umfassen. Wird der Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen, ist der Arbeitgeber jedenfalls verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und die unterzeichnete Niederschrift dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Stellenbezeichnung und Tätigkeitsbeschreibung

Der Arbeitsvertrag regelt, welche Aufgaben der Arbeitnehmer übernimmt und welcher Entgeltgruppe er zugeordnet wird. Die Aufgaben sollten nicht zu detailliert beschrieben werden, da sonst bei der Übernahme anderer Aufgaben oder einer Entwicklung auf eine andere Stelle ein neuer Vertrag erforderlich wäre. Gleiches gilt für Versetzungen an andere Standorte. Oftmals finden sich daher Formulierungen wie „Wir behalten uns vor, Sie für gleichwertige Aufgaben, die Ihren Kenntnissen und Erfahrungen entsprechen, einzusetzen und Sie an einen anderen Ort zu versetzen.“ Sie sind in fast jedem Vertrag zu finden und gewährleisten dem Arbeitgeber die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Flexibilität.

Beginn und Art des Beschäftigungsverhältnisses

Der Arbeitsvertrag definiert exakt den Beginn des Vertragsverhältnisses sowie oftmals eine Probezeit und/oder

Befristung. Während einer Probezeit, die laut dem Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie bis zu sechs Monaten betragen kann, beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Monatsende.

Chemieabsolventen werden in der Industrie oftmals mit gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu zwei Jahren sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen eingestellt. Auch für diese Arbeitsverhältnisse wird üblicherweise eine Probezeit zu Beginn vereinbart. Das befristete Arbeitsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.



© Anatoly Maslennikov / Fotolia.com

Bezahlung

Das Gehalt sollte auf jeden Fall vertraglich festgehalten werden und zwar sowohl das Grundgehalt als auch eventuelle Sonderleistungen. Ebenfalls festgehalten werden sollte, zu wel-

chem Zeitpunkt das Gehalt monatlich ausgezahlt wird. Meist erfolgt die Zahlung zum Ende eines Monats.

Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Arbeitszeit ist arbeitsvertraglich festzulegen. Die genaue Dauer der Arbeitszeit unterliegt der individuellen Vereinbarung. Der Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie sieht lediglich vor, dass sich die Arbeitszeit nach den allgemeinen betrieblichen Regelungen, den vom Angestellten wahrzunehmenden Aufgaben und den betrieblichen Erfordernissen richtet.

Zu beachten ist, dass „Vollzeit“ nicht automatisch 40 Stunden in der Woche bedeutet. Welche Stundenzahl als Vollzeit definiert wird, hängt von dem jeweils gültigen Tarifvertrag ab und kann weniger, aber auch mehr Stunden umfassen.

In vielen Unternehmen gilt inzwischen für einen Teil oder alle Mitarbeiter die sogenannte Vertrauensarbeitszeit. Dies bedeutet, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht mit einem Zeiterfassungssystem überwacht wird. Es liegt dann in der Eigenverantwortung der Mitarbeiter, in welcher Zeit sie ihre Aufgaben bewältigen.

Urlaub

Bei einer Fünftagewoche stehen einem Arbeitnehmer gesetzmäßig mindestens 20 Tage Urlaub zu, insgesamt also

rund vier Wochen im Jahr. In den tarifgebundenen Chemieunternehmen beträgt der Jahresurlaub 30 Tage. Die genaue Zahl an Urlaubstagen sollte im Arbeitsvertrag festgehalten sein.

Kündigungsfristen

Laut oben erwähnten Manteltarifvertrag beträgt die Kündigungsfrist beiderseits mindestens drei Monate zum Monatsende. Sie verlängert sich mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit bis maximal zwölf Monate zum Quartalsende.

Sind Arbeitgeber nicht an den Tarifvertrag gebunden, können diese Fristen abweichen. Es gelten jedoch mindestens die gesetzlichen Kündigungsfristen (geregelt im Bürgerlichen Gesetzbuch - BGB). Diese verlängern sich ebenfalls mit der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Diese Fristen gelten jedoch erst nach Vollendung der Probezeit; innerhalb der Probezeit gelten kürzere Kündigungsfristen.

Krankheit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit mehr als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Auch dies kann Gegenstand einer vertraglichen Regelung sein.

Nebenberufliche Tätigkeiten

Prinzipiell sind Nebentätigkeiten erlaubt, unabhängig davon, ob sie erwerbsmäßig sind oder nicht. Sie dürfen aber nicht dazu führen, dass die tägliche Arbeitszeit von maximal 10 Stunden überschritten wird. Auch sollte die Leistungsfähigkeit durch die Nebentätigkeit nicht beeinträchtigt werden und keine Interessen- oder Pflichtenkollision mit dem Arbeitgeber vorhanden sein.

Die meisten Arbeitgeber regeln im Arbeitsvertrag, dass ihnen Nebentätigkeiten anzuzeigen sind. Macht der Arbeitsvertrag die Ausübung einer Nebentätigkeit von der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers abhängig, kann ein Anspruch auf deren Genehmigung bestehen, wenn die Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

Geheimhaltungspflichten

Der Arbeitsvertrag regelt Grundsätzliches zu Geheimhaltungspflichten. Besonders in forschenden Unternehmen kommt es daneben darauf an, genau zu definieren, wem beispielsweise Erfindungen gehören und wie gegebenenfalls eine Erfindervergütung aussieht. Außerdem sollte geregelt sein, welche Bedingungen bei einem Wechsel zu einem Konkurrenzunternehmen gelten.

Das Arbeitszeugnis

Dr. Ralf Neier

Das Arbeitszeugnis dient verschiedenen Zwecken. Es bestätigt bzw. beschreibt zunächst einmal den Beschäftigungszeitraum und die ausgeübte Tätigkeit eines bestimmten Mitarbeiters mit Angaben zur Person (Name, Geburtsdatum und -ort). Mit diesen Inhalten sind die Anforderungen an ein sogenanntes „einfaches Arbeitszeugnis“ erfüllt. Standard bei Fach- und Führungskräften ist jedoch die zusätzliche Beurteilung von Leistung und Verhalten in einem „qualifizierten Arbeitszeugnis“.

Aufbau und Formalia

Geschrieben wird das Zeugnis auf einem offiziellen Briefbogen des Unternehmens oder des Instituts. Es beginnt mit den Angaben zur Person und dem Eintrittsdatum sowie der Position bei Eintritt. Gegebenenfalls wird kurz das Unternehmen beschrieben. Manchmal wird bei Doktoranden auch noch das Thema der Dissertation erwähnt oder dass die Beschäftigung für den Zeitraum der Promotion erfolgte.

Im zweiten Absatz werden die Aufgaben des Mitarbeiters beschrieben.

Bei Doktoranden geht es dabei ausschließlich um die Arbeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter/Angestellter etc., nicht um die Forschung für die Doktorarbeit. Diese Beschreibung kann in einer Stichwortaufzählung oder im Fließtext erfolgen. Bei Beförderungen oder Übernahme anderer bzw. zusätzlicher Aufgaben wird das genaue Datum genannt (z. B. „Aufgrund ihrer guten Leistungen übertrugen wir Frau XY zum 01.09.2013 zusätzlich die Betreuung unserer Auszubildenden“). Wichtig: Alle Datumsangaben und Positionsbezeichnungen im Lebenslauf müssen später bei Bewerbungen mit denen im Arbeitszeugnis genau übereinstimmen.

In den nächsten beiden Absätzen (manchmal auch in einem zusammengefasst) folgen die Beurteilung der Leistungen („erzielte stets gute Ergebnisse“) und des Verhaltens. Damit ist der Umgang mit Kollegen, Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Auftreten gegenüber Kunden usw. gemeint. Vom Gesetzgeber ist vorgegeben, dass ein Arbeitszeugnis wohlwollend formuliert sein soll, es soll die berufliche Weiterentwicklung nicht unnötig erschwe-



© Ben / Fotolia.com

ren. Gleichzeitig sollen die Aussagen aber auch wahr sein und der Unter- richtung eines Bewerbungsempfänger dienen. Schlechtes darf nicht ge- sagt werden, also behilft sich der Zeugnisaussteller mit der „Nuancie- rung des Positiven“. Zunächst hört sich ein Satz wie „Er erledigte alle ihm übertragenen Aufgaben“ gut an. Im Vergleich zu „Er erledigte alle ihm übertragenen Aufgaben stets inner- halb denkbar kürzester Zeit mit hohem Engagement und sehr guten Ergebnis- sen“ ist es aber eine schlechte Beurtei- lung.

Bei schwachen Beurteilungen wird Positives weggelassen. Es ist dann wie bei einem Arzt, der dem Patienten sagt „Herzlichen Glückwunsch, Ihr linkes Bein ist völlig gesund.“ Dann freut sich der Patient nicht, sondern er hat sofort Angst um sein rechtes Bein. Auch die Reihenfolge in einem Satz kann ein be- absichtigter Hinweis sein: „Von seinen Kollegen und Vorgesetzten wurde Herr

XY sehr geschätzt“, könnte ein Hinweis darauf sein, dass es im Verhältnis zum Vorgesetzten Probleme gab. Erst soll- ten bei der Nennung die Vorgesetzten kommen.

„Zu unserer vollsten Zufrieden- heit“

Im Anschluss folgt die alles entschei- dende Gesamtbeurteilung. Einer „Schulnote 1“ würde zum Beispiel „Er erledigte alle Aufgaben stets zu unser- rer vollsten Zufriedenheit“ entspre- chen. Das andere Ende der Skala wäre „Er erledigte alle Aufgaben zu unserer Zufriedenheit“. Es gibt zwar keine all- gemein verwendete „Geheimsprache“ in Arbeitszeugnissen, die Abstufungen bei der Zufriedenheit sind aber weitestgehend Standard.

Am Ende steht ein Satz zum Aus- scheiden: „Herr XY verlässt uns nach erfolgreichem Abschluss der Dissertati- on“ oder häufiger: „Herr XY verlässt



Heiko Mell & Co GmbH
Personal- und Unternehmensberatung

Heiko Mell & Co GmbH

Wir betreuen Unternehmen (Schwerpunkt mittelständische Industrie) bei praktisch allen Aspekten der Personalsuche, -auswahl und -beurteilung. Dazu gehören die Besetzung von Top-Management-Positionen (Personalberatung), verdeckte Ausschreibungen für Fach- und Führungskräfte und die Schaltung offener Stellenanzeigen, aber auch z. B. Outplacement.

Angestellte Fach- und Führungskräfte unterstützen wir in Karrierefragen. Dazu gehören auch Zeugnis- und Bewerbungsanalyse etc.

Gerade Ingenieuren ist der Name Heiko Mell bekannt durch seine Karriereberatung in den VDI nachrichten.

www.heiko-mell.de

Hinweis: dieser Beitrag ist keine Rechtsberatung.

Rechtliche Ansprüche auf ein Arbeitszeugnis werden hier daher ebenso wenig behandelt wie Mindestansprüche an die äußere Form etc.

das Institut nach Ablauf des befristeten Vertrages.“ Bei einer Anstellung ohne Befristung (z. B. in einem Wirtschaftsunternehmen) wird eine Angabe zur Art des Ausscheidens gemacht („... verlässt uns auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern“). Ein warmerherziger Abschluss eines Institutszeugnisses könnte sein: „Für die stets sehr gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit bedanken wir uns sehr und bedauern, sie/ihn nicht weiter am Institut beschäftigen zu können.“

Dann folgen noch das Datum des Ausscheidens (häufig identisch mit dem Datum der Zeugnisausstellung) und eine offizielle Unterschrift (Name, offizielle Funktion).

Nicht ins Arbeitszeugnis gehören Unterbrechungen z. B. durch Krankheit oder Elternzeit. Eine Ausnahme sind relativ lange Ausfallzeiten (etwa zwei Jahre Elternzeit bei einem auf drei Jahre befristeten Beschäftigungsverhältnis). Der Bewerbungsempfänger geht sonst von falschen Voraussetzungen aus.

Das Arbeitszeugnis gehört zu einer vollständigen Bewerbung dazu (Ausnahme ist eine Kurzbewerbung, dann werden aber vollständige Unterlagen zum Vorstellungsgespräch verlangt). Ein erfahrener Bewerbungsempfänger berücksichtigt bei der Beurteilung von Zeugnissen immer auch, wer es geschrieben hat. Inzwischen orientieren sich die meisten Professoren beim Verfassen von Arbeitszeugnissen für Doktoranden oder anderen Institutsangestellten mit befristeten Verträgen an

den Standards der Industrie. Ausreißer kommen vor, sollten aber nicht überbewertet werden. In der Regel ist von vornherein klar, dass es bei der Beschäftigung am Institut nur um eine zeitlich begrenzte Beschäftigung mit dem Ziel der Promotion oder Ausbildung geht. Die Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter steht gar nicht im Mittelpunkt. Nach der Promotion erfolgt üblicherweise der Wechsel in die Industrie, also in eine ganz andere Welt. Dabei möchten Professoren ihren Mitarbeitern keine Steine in den Weg

legen. Dieses Arbeitszeugnis hat daher noch nicht den Stellenwert wie ein eventuell karriereentscheidendes Zeugnis nach fünf Jahren als Abteilungsleiter einer Forschungsabteilung in der Industrie. Wichtiger sind zum Berufseinstieg Examens- und Promotionsnoten (sie passen aber in der Regel zu der „Note“ im Arbeitszeugnis). Ein gutes Arbeitszeugnis vom Professor beweist noch nichts. Aber: bei einem schlechten wird zumindest hinterfragt, ob es Unstimmigkeiten bzw. Probleme gab.

Autor

Dr. Ralf Neier ist Chemiker und Geschäftsführer der Beratung Heiko Mell & Co GmbH. In dieser Funktion hat er Tausende von Arbeitszeugnissen gesehen und bewertet. Er führt neben dem Tagesgeschäft auch Bewerbungswshops durch und nimmt als Berater für Berufseinsteiger an Recruiting-Veranstaltungen etc. teil.



Foto: privat



Der Berufseinstieg ist geschafft, aber in wenigen Jahren werden die nächsten Herausforderungen warten. Wie könnte es beruflich weitergehen? Welche Weiterbildungen gibt es für mich? Und sollte ich heute schon etwas für die Altersvorsorge tun?

Weiterbildung für Chemieabsolventinnen und -absolventen

Dr. Karin J. Schmitz

Wer gerade seine erste Stelle nach Ausbildung, Studium oder Promotion angetreten hat, wird erst einmal nicht über Weiterbildung nachdenken. Wichtiger ist es, im neuen Job zunächst einmal Fuß zu fassen. Wenn Berufseinsteiger bestimmte Kenntnisse, etwa Betriebswirtschaft, juristische Grundlagen o.ä. benötigen, werden sie in der Regel vom Arbeitgeber zu entsprechenden Kursen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens geschickt.

Jeder Chemiker oder Absolvent einer Chemie-Ausbildung wird im Laufe seines Berufslebens eine Reihe von Fortbildungen besuchen. Viele Anbieter, auch die GDCh, bieten eine Vielzahl ein- und mehrtägiger Fort- und Weiterbildungen an, die hier nicht aufgezählt werden. Im Folgenden werden ohne Anspruch auf Vollständigkeit einige spezielle Weiterbildungen beschrieben, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Ob sich der zeitliche und auch finanzielle Aufwand für eine solche Weiterbildung lohnt und zum eigenen Karriereziel passt, muss jeder Lernwillige individuell abschätzen.

Überraschend für Einige ist, dass der Arbeitgeber oft gar nicht so begeis-

tert von der geplanten Fortbildung ist. Er weiß nicht nur, dass dies den Angestellten Zeit und Kraft kostet, die im Arbeitsalltag fehlt. Er rechnet auch damit, dass der Mitarbeiter nach erfolgreichem Abschluss seine neuen Kenntnisse anwenden und den Aufwand mit einem höheren Gehalt belohnt sehen möchte. Kann der aktuelle Arbeitgeber keine entsprechende Position anbieten, ist das Risiko groß, dass sich der Mitarbeiter nach einer neuen Stelle umschaute. Profitiert ein Unternehmen allerdings von der Weiterbildung seines Mitarbeiters, dann kann es ihm hilfreich unter die Arme greifen, zum Beispiel durch finanzielle Beteiligung, durch flexible Arbeitszeiten oder auch durch Freistellung von der Arbeit in Prüfungsphasen.

A. Weiterbildung für Chemiker

Master of Business Administration (MBA)

Der MBA ist ein postgraduales Studium, das betriebswirtschaftliche Kenntnisse vermittelt und auf Führungsaufgaben im Management vorbereiten soll. Häufig wollen Ingenieure oder

Naturwissenschaftler damit aufbauend auf ihrem Studium das Rüstzeug für eine Management-Karriere erwerben. Ein MBA-Studium setzt normalerweise ein abgeschlossenes Studium voraus und wird manchmal als Vollzeit- und häufig als berufsbegleitendes Studium angeboten. Da es eine unüberschaubare Vielzahl an MBA-Programmen gibt, deren Qualität ebenso variiert wie der zeitliche Aufwand und die Kosten für diese Weiterbildung, sollten sich Interessenten vorher sehr gut über die angebotenen Programme informieren. Sie sollten auch sorgfältig abwägen, ob der MBA der geplanten Karriere wirklich weiterhilft.

Patentwesen

Im Patentwesen sind wissenschaftliche und juristische Kenntnisse gleichermaßen gefordert. Die mehrjährige Ausbildung zum Patentanwalt ist gesetzlich geregelt und umfasst unter anderem die Tätigkeit in einer Patentanwaltskanzlei, ein Studium an der Fernuniversität Hagen und eine Ausbildung beim Patentamt und beim Bundespatentgericht. Sie wird mit einer Prüfung abgeschlossen.

Ausführliche Informationen zur Weiterbildung als Patentanwalt stellt die Vereinigung von Fachleuten des Gewerblichen Rechtsschutzes (VPP) zur Verfügung. Auch der Beitrag des Patentanwalts Peter Hofmann in der GDCh-Broschüre „Berufsbilder in der Chemie“ informiert über diesen anspruchsvollen Weg.

Quellen und weitere Information:

www.vpp-patent.de,
www.vpp-patent.de/Ausbildung/brosch.pdf
www.gdch.de/berufsbilder

Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement

Die Sicherung der Qualität von Produkten und Prozessen ist eine Kernaufgabe eines chemischen Unternehmens. Die Deutsche Gesellschaft für Qualität (DGQ) bietet eine Vielzahl von modularen Trainings in den Bereichen Qualitätsmanagement, Qualitätssicherung, Messtechnik und Umweltmanagement an. Auch die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes führt modular aufgebaute Zertifikats-Studiengänge oder auch berufsbegleitende Studiengänge in verschiedenen Bereichen rund um Labor- und Qualitätsmanagement durch. Mit dem modularen Fachprogramm „Geprüfter Qualitätsexperte GxP (GDCh)“ bietet die GDCh eine Zusatzausbildung im Bereich Qualitätssicherung (QS) an. Sie besteht aus vier Modulen und einer Abschlussprüfung. Aus verschiedenen Modulen aufgebaute Lehrgänge, die mit einem Zertifikat „Geprüfter QM-Experte“ abgeschlossen werden, können auch bei Dr. Klinkner & Partner absolviert werden.

Quellen und weitere Information:

www.dgq.de/weiterbildung-themen
www.htwsaar.de
www.gdch.de/fachprogramme
www.klinkner.de

Karriere



© fotomek / Fotolia.com

Klinische Chemie

Die Klinische Chemie beschäftigt sich mit der Analyse von physiologischen Vorgängen im Körper. Für Chemiker ist über die Deutsche Vereinigte Gesellschaft für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin e.V. (DGKI) eine Weiterbildung zum Klinischen Chemiker möglich. Die Ausbildung dauert fünf Jahre. Davon müssen mindestens vier Jahre in einem der Krankenversorgung dienenden klinisch-chemischen Laboratorium abgeleistet werden.

Quelle und weitere Information:

www.dgkl.de

Toxikologie

Naturwissenschaftler mit abgeschlossener Ausbildung können auf verschiedene Weise Qualifikationen im Fach Toxikologie erwerben. Nach einer mehrjährigen praktischen Tätigkeit in einem Hochschulinstitut und dem Erwerb theoretischer Kenntnisse durch

verschiedene Kurse verleiht etwa die Gesellschaft für Toxikologie (GT) das Zertifikat „Fachtoxikologe DGPT“. Die Universität Leipzig bietet ein viersemestriges berufsbegleitendes Postgradualstudienprogramm „Toxikologie und Umweltschutz“ an. Absolventen dieses Studienganges dürfen zu ihrer Berufsbezeichnung den Zusatz „Fachwissenschaftler für Toxikologie“ führen. Auch SafeSciMET (European Modular Education and Training Programme in Safety Sciences for Medicines) bietet ein berufsbegleitendes Postgradualstudium in Form verschiedener Kurse an. Für Absolventen mit einem Bachelorabschluss kommt auch ein Masterstudiengang Toxikologie in Frage, der an verschiedenen Hochschulen in Deutschland angeboten wird.

Quellen und weitere Information:

www.toxikologie.de/weiterbildung.html
<http://vmtoxiportal.rz.uni-leipzig.de/web/guest/studium-toxikologie>
www.safescimet.eu

Ökotoxikologie

Die Ökotoxikologie beschäftigt sich mit der Wirkung von Stoffen auf die Umwelt. Die GDCh-Fachgruppe Umweltchemie und Ökotoxikologie und die SETAC-GLB (Society of Environmental Toxicology & Chemistry Europe, German-Language Branch e.V.) bieten gemeinsam das Postgradual-Studium Fachökotoxikologie mit Abschluss „Fachökotoxikologe (GDCh/SETAC-GLB)“ an. Das Programm besteht aus zehn mehrtägigen Kursen, die mit einer Klausur abgeschlossen werden. Auch eine wissenschaftliche Arbeit und eine Abschlussprüfung gehören zur Erlangung des Studienabschlusses dazu.

Quelle und weitere Information:

www.fachoeokotoxikologie.de

Wirtschaftschemie

Das Verständnis betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge ist vor allem für Chemiker in der Industrie wichtig. Neben diversen Fortbildungskursen gibt es an einigen Hochschulen den Studiengang Wirtschaftschemie. Außerdem bietet die GDCh eine Weiterbildung an, die aus sechs zweitägigen Modulen sowie einer Abschlussprüfung besteht. Nach erfolgreichem Abschluss wird das Zertifikat „Geprüfter Wirtschaftschemiker (GDCh)“ verliehen. Speziell für junge Chemiker ist das Programm „Geprüfter Projektmanager Wirtschaftschemie (GDCh)“ konzipiert. Es besteht aus drei zweitägigen Seminaren sowie

einer modulübergreifenden Abschlussprüfung.

Quelle und weitere Information:

www.gdch.de/fortbildung

B. Weiterbildung für Chemielaboranten, CTAs oder Chemikanten

Auch Chemiefachkräfte ohne Studium haben diverse Weiterbildungsmöglichkeiten, die nebenberuflich erworben werden können. Zu den am häufigsten erworbenen Qualifikationen gehört die zum Industriemeister Chemie, die bei vielen Industrie und Handelskammern angeboten wird. Auch die Weiterbildung zum Chemietechniker wird häufig gewählt. Außerdem ist die Fachhochschul- oder allgemeine Hochschulreife Gegenstand von Weiterbildungen oder auch ein berufsbegleitendes Studium. Wer sich als Industriemeister noch weiterbilden und auf Führungspositionen vorbereiten will, kann eine zusätzliche Weiterbildung zum technischen Betriebswirt absolvieren. Ein ausführlicher Beitrag zu Weiterbildung und Studium für Chemielaboranten, CTAs und Chemikanten mit vielen weiterführenden Links findet sich in der GDCh-Broschüre „Berufsperspektiven in der Chemie“ (Seite 62ff, Download unter www.gdch.de/berufsbilder).

Weitere Informationen:

www.gdch.de/berufsbilder

www.berufskompass-chemie.de



GESELLSCHAFT DEUTSCHER CHEMIKER

Fortbildung Chemie



**Unverzichtbare
Bausteine
Ihrer Karriere**



KURSE · FACHPROGRAMME · INHOUSE-KURSE

Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V.
Fortbildung
Postfach 90 04 40
60444 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 7917-364
Fax: +49 69 7917-475
E-Mail: fb@gdch.de

www.gdch.de/fortbildung

Altersvorsorge: Sparen für später

Fragen zur Altersvorsorge an Wolf Brandes, Referent
Finanzdienstleistung, Verbraucherzentrale Hessen e. V.



Foto: Axel Gaube, Kaleidomania Bildproduktion

Angenommen, ich bin Berufseinsteigerin und trete in Kürze meinen ersten richtigen Job an. Muss ich mich jetzt überhaupt schon um die Altersvorsorge kümmern?

Man kann nie früh genug damit anfangen, etwas Geld zur Seite zu legen. Nach allgemeiner Einschätzung geht man davon aus, dass die gesetzliche Rente nicht ausreichen wird, den einmal erreichten Lebensstandard aufrecht zu erhalten. Aber Altersvorsorge ist nicht alles – es gibt auch noch ein Leben vor der Rente.

Welches ist denn eine sinnvolle Vorsorge zusätzlich zur gesetzlichen Rente?

Zuallererst: Schulden zu reduzieren ist die beste Form der Geldanlage – und die am wenigsten bekannte! Außerdem sollten Berufsstarter flexible Anlagen wie Sparverträge oder Fondssparpläne wählen. In den Fällen kann die Sparrate der zukünftigen Einkommensentwicklung angepasst werden (s. Beitrag zu Geldanlage Seite 64).

Wichtig ist auch: Man sollte Sparen für das Alter vom Versicherungsschutz trennen. Mit einer solchen Trennung

kann man flexibel reagieren, etwa bei Familiengründung oder Immobilienkauf. Wer die Altersvorsorge von der Versicherung trennt, kann die Altersvorsorge beitragsfrei fortführen, um einen Engpass zu überbrücken. Bei Kombiprodukten wie bei der Rentenversicherung mit Berufsunfähigkeitszusatzversicherung ist das oft nicht so leicht möglich.

Was ist mit der staatlich geförderten Riester-Rente?

Ob ein Riester-Vertrag attraktiv ist, hängt von der Förderung ab. Wer den maximalen Eigenbeitrag von 1946 Euro jährlich einzahlt, bekommt vom Staat eine Grundzulage von 154 €. Hinzu kommen im Folgejahr Steuervorteile. Das klingt gut, allerdings muss die spätere Rente versteuert werden. Unterm Strich ist die Förderung attraktiv, wenn der Staat mehr fördert als er bei der Auszahlung durch Steuern wegnimmt. Das ist schwer zu kalkulieren. Gut für die Rendite ist es

natürlich, wenn Kinderzulagen hinzukommen.

Welche Formen der Riester-Rente sind denn empfehlenswert für Berufseinsteiger?

Am flexibelsten sind Sie mit einem Riester-Banksparplan, weil man die Beiträge dort anpassen kann. Im Normalfall zahlen Sie vier Prozent vom Vorjahreseinkommen, maximal 1946 € pro Jahr ein. Wenn Ihnen das zu viel ist, können Sie die Beiträge senken. Dann sinkt aber natürlich auch die staatliche Förderung. Von einer Renten-Riesterversicherung raten wir im Allgemeinen ab. Die Kosten sind zu hoch und damit ist die Rendite zu gering.

Könnte ich einen Riester-Vertrag auch kündigen, wenn sich nach einigen Jahren meine Lebenssituation verändert hat oder ich einfach nicht mehr genug Geld zum regelmäßigen Sparen habe?

Wenn man sich bei der Geldanlage/Vorsorge verplant hat, was häufiger vorkommt als man denkt, kann man Verträge kündigen. Aber im Fall der Riester-Rente müssen Sie dann auch die erhaltenen Zula-

gen und Steuerermäßigungen zurückzahlen. Bei ungeförderten Verträgen wie etwa einer privaten Rentenversicherung ist der Rückkaufwert meist viel geringer als das, was Sie eingezahlt haben, denn die Kosten sind gerade in den ersten Jahren am höchsten. Daher ist es meistens besser, solche Verträge ruhen zu lassen, das heißt sie beitragsfrei zu stellen. Sie bestehen dann weiter, aber es wird kein Geld mehr eingezahlt.

Mein Arbeitgeber bietet eine betriebliche Altersvorsorge an. Da muss ich aber von meinem Einkommen etwas beisteuern. Ist das trotzdem sinnvoll?

Bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) werden Teile des Gehalts direkt in einen Altersvorsorgevertrag angelegt. Der Arbeitnehmer muss diesen Teil des Gehalts nicht versteuern und darauf auch keine Sozialabgaben entrichten. Auf den ersten Blick sieht das



© eefinostiva / Fotolia.com

lukrativ aus. Allerdings werden durch die nicht entrichteten Sozialabgaben die Ansprüche aus der Rentenversicherung niedriger ausfallen. Hierbei machen sich die fehlenden Beiträge der Arbeitnehmer und die fehlenden Arbeitgeberbeiträge bemerkbar.

Sofern der Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung nicht finanziell deutlich unterstützt, wird die Rendite bei der betrieblichen Altersvorsorge nicht berauschend ausfallen. Ein weiteres Problem ist die Tatsache, dass hier keine Kündigung vor Rentenbeginn möglich ist. Die bAV ist damit eine sehr unflexible Form der Altersvorsorge. Weiteres Problem: Die Fortführung des Vertrags bei Arbeitgeberwechsel ist oft problematisch.

Warum ist das problematisch?

Weil ein neuer Arbeitgeber oft eine andere bAV anbietet und Sie den alten Vertrag nicht weiter besparen können – oder alles selbst zahlen. Sie können den Vertrag allerdings meistens ruhen lassen. Im Lauf der Jahre bei mehreren Jobwechseln kann das aber unübersichtlich werden, wenn Sie verschiedene ruhende Policen haben.

Gibt es Produkte, von denen Sie generell abraten?

Wir raten inzwischen grundsätzlich von Anlageprodukten des so genannten grauen Kapitalmarktes ab. Darunter fallen z.B. Unternehmensbeteiligungen an Containerschiffen oder Shoppingcentern sowie geschlossene Immobilienfonds. Insbesondere dann, wenn es

sich um Finanzanlagen handelt, die keiner ordentlichen Prüfung der Aufsichtsbehörde BaFin unterliegen. Man kommt jahrelang nicht an sein Geld ran und die Risiken sind beträchtlich. Zu viele Leute sind damit schon baden gegangen. Und die immer noch angepriesenen Steuervorteile sind nicht so hoch, dass sich das Risiko lohnt. Prinzipiell sollte man sich von Steuervorteilen nie verführen lassen, in Produkte zu investieren, die nicht zu einem passen oder die man nicht versteht.

Haben Sie sonst noch einen Tipp für Berufseinsteiger?

Es gibt kein „Schema F“ bei der Geldanlage. Jede Vorsorge sollte auf den individuellen Menschen angepasst sein und es muss immer geprüft werden, ob eine bestimmte Vorsorge geeignet ist oder nicht. Eine unabhängige Anlage- und Versicherungsberatung kostet zwar Geld. Das lohnt sich aber oft, denn für Laien ist die Materie kompliziert – schnell sind etliche Tausend Euro mit einer falschen Entscheidung verschenkt. Eine ordentliche Vermögens- und Vorsorgeplanung ist nun mal nicht so einfach, wie ein iPad zu kaufen.

Weitere Informationen:

www.verbraucher.de/Altersvorsorge

Fragen: Karin J. Schmitz

Informationen der GDCh



Broschüren

für Schülerinnen und Schüler

Chemie studieren

Download: www.gdch.de/studium

für Chemikerinnen und Chemiker

Berufsbilder in der Chemie

Download: www.gdch.de/berufsbilder

für Chemielaboranten, Chemikanten
und Chemisch-technische Assistenten

Berufsperspektiven in der Chemie

Download: www.gdch.de/berufsbilder

Statistik der Chemiestudiengänge

Chemiestudiengänge in Deutschland

Download: www.gdch.de/statistik

Informationen im Internet

Mitgliedschaft in der GDCh

www.gdch.de/mitgliedschaft

JungChemikerForum

www.gdch.de/jcf

Schule, Studium, Aus- und
Fortbildung

www.gdch.de/bildung

Karriere und Beruf

www.gdch.de/karriere

Arbeitsgr. Berufliche Bildung

(für Angehörige nicht-akademischer
Chemieberufe):

www.gdch.de/bb

Impressum/Hinweise

Herausgeber

Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (GDCh)

Varrentrappstr. 40 - 42

60486 Frankfurt a. M.

Telefon: 069 7917-0, Fax: -232

E-Mail: gdch@gdch.de, Internet: www.gdch.de

Geschäftsführer: Professor Dr. Wolfram Koch

Registernummer beim Vereinsregister: VR 4453, Registergericht Frankfurt am Main

Redaktion

Dr. Karin J. Schmitz, Dipl.-Kffr. Angela Pereira Jaé

GDCh-Karriereservice

E-Mail: karriere@gdch.de, Internet: www.gdch.de/karriere

Redaktionelle Bearbeitung und Layout

Dr. Karin J. Schmitz

Titelbild/Fotos/Druck

Titelbild: Stoffers Grafik-Design, Leipzig

Bild in Infokästen S.10 ff: © treenabeena / www.fotolia.com

Druck: Seltersdruck Vertriebs- und Service GmbH & Co. KG, Selters/Ts.

Autoren, Redaktion und Herausgeber übernehmen trotz großer Sorgfalt keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit von Inhalten oder für Druckfehler, ebensowenig für Inhalte externer Internetseiten, auf die in dieser Broschüre verwiesen wird. Für diese Inhalte sind ausschließlich deren Anbieter/Betreiber verantwortlich.

Obwohl aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Broschüre häufig von Laboranten, Absolventen, Studenten etc. die Rede ist, sind damit selbstverständlich auch Laborantinnen, Absolventinnen, Studentinnen etc. gemeint.

Frankfurt am Main, Oktober 2014

Möchten Sie bei uns eine glanzvolle Handschrift hinterlassen?



Spezialchemisten (m/w) gesucht!

ALTANA setzt weltweit Maßstäbe in der Spezialchemie. Unsere Alltagslösungen liefern wertvolle Beiträge für das moderne Leben. Zum Beispiel, wenn unsere Metallpigmente aus Schreibzeug einen edlen Begleiter fürs Leben machen. Unsere Lösungen optimieren viele Produkte.

Brauchen Sie kreativen Freiraum, um die Welt ein bisschen zu verbessern? Dann sind Sie bei uns genau richtig. Entdecken Sie mit uns das Spezielle am Besonderen. Nach der Schulzeit im Rahmen einer Ausbildung, noch während Ihres Studiums, z. B. als Praktikant/in, oder im Rahmen Ihrer Abschlussarbeit. Oder Sie starten mit uns Ihre Karriere, direkt oder als Trainee. Willkommen auf der Spezialseite des Lebens. www.altana.jobs





Sie wollen Pflanzen zum Leuchten bringen? Machen wir's möglich!

Als ein weltweit führendes Unternehmen der Spezialchemie suchen wir kreative Naturwissenschaftler, die mit ihren innovativen Entwicklungen unsere Welt aktiv mitgestalten und bereichern. Erkennen Sie sich darin wieder? Dann entdecken Sie die zahlreichen Karrieremöglichkeiten auf evonik.de/karriere und werden Sie Teil unseres internationalen Teams.

Exploring opportunities. Growing together.



Evonik. Kraft für Neues.



EVONIK
INDUSTRIES