

Barfeld: Sehen Sie derzeit oder in absehbarer Zukunft einen Fach- und Führungskräfte-mangel auf die Energiebranche zukommen? Und welche Rolle spielt Ihrer Meinung nach der allgemeine Demographiewandel dabei oder sind die Probleme hausgemacht?

Schmitz: Die demographische Entwicklung spielt eine wichtige Rolle. Bei RWE haben wir mit groß angelegten Projekten zur langfristigen Mitarbeiterstruktur, LMS, die Situation analysiert und wissen ganz genau, welche Mitarbeitergruppen mit den entsprechenden Qualifikationen zukünftig benötigt werden. Dem kommenden Bedarf an Facharbeitern können wir durch große Ausbildungsaktivitäten begegnen.

Geisler: Sicherlich spielen hausgemachte Probleme auch eine Rolle. Der Demographiewandel wird aber größere Auswirkungen auf den Fach- und Führungskräfemangel haben.

Brinker: Der nicht nur in der Energiebranche, sondern in der gesamten Wirtschaft erwartete Fach- und Führungskräfemangel basiert auf verschiedenen Faktoren. Hierzu gehören mit zukünftig steigender Bedeutung der demographische Wandel, aber auch die gegenwärtigen Qualifizierungstrends mit einer dramatischen Zunahme der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss und einer abnehmenden Attraktivität sowohl der klassischen technischen Ausbildungsberufe wie auch der MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Hausgemacht werden diese Faktoren, wenn gesellschaftspolitische, aber auch energiewirtschaftliche Entwicklungen verschlafen und die personalwirtschaftlichen Instrumente nicht entsprechend angepasst werden. Beispielsweise definieren gute Hochschulabsolventen Arbeit-

„Hausgemachte Probleme spielen eine Rolle“

Gibt es genug Experten in der Energiewirtschaft? Über Ursachen, Auswirkungen und Konsequenzen des Fach- und Führungskräfemangels für die Energieunternehmen sprach Personalberater Claus-Peter Barfeld* für E&M mit Jörg Bauth (Vorstandsvorsitzender natGAS AG), Werner Brinker (Vorstandsvorsitzender EWE AG), Udo Brockmeier (Vorstandsvorsitzender Stadtwerke Düsseldorf AG), Joachim Geisler (Vorsitzender der Geschäftsführung Mitteldutsche Braunkohlegesellschaft mbH) und Rolf Martin Schmitz (Vorstand RWE AG).

geberattraktivität längst nicht mehr über die für die Energiewirtschaft typischen Faktoren, wie sichere Arbeitsplätze oder das hohe Einstiegsgehalt.

Bauth: Der allgemeine Demographiewandel spielt sicherlich irgendwo eine Rolle, aber das alleine ist nicht die Ursache. Das Problem ist eine immer komplexere Realität, in der nicht allein Fachkompetenz eine große Rolle spielt, sondern ebenso generalistisches Denken: Die stetige Neuorientierung an neuen Technologien und zukünftigen Gegebenheiten, die Lernfähigkeit sowie die zunehmende Wichtigkeit sozialer Kompetenzen. Dazu gehören allgemeine Manieren, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit und zur Kooperation, die Fähigkeit, Feedback zu geben und die Kommunikationskompetenz. Das sind wichtige Kriterien auf der Führungsebene, aber auch in den einzelnen Arbeiterteams, die unseres Erach-

tens auch zukünftig stärker auf internationaler Ebene interkulturell miteinander funktionieren sollten.

Brockmeier: Ja, den Mangel sehe ich. Der Einfluss des allgemeinen Demographiewandels auf den Fach- und Führungskräfemangel in der Energiebranche darf nicht unterschätzt werden.

Der Altersdurchschnitt der Arbeitnehmer wird auch in der Energiebranche immer höher, es rücken jedoch zu wenig junge Leute nach. Der branchenübergreifende Wettbewerb unter den Unternehmen um die besten Mitarbeiter macht sich auch für die Energieunternehmen bemerkbar. Die Schwierigkeit, neue Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden, steigt.

Barfeld: Welche Auswirkung könnte ein Fach- und Führungskräfemangel

Joachim Geisler: „Der Demographiewandel wird größere Auswirkungen haben“



auf die Zukunft der Energieunternehmen haben?

Brockmeier: Die Arbeit für Mitarbeiter wird sich verdichten, da der Bedarf an geeignetem Nachwuchs nicht gedeckt werden kann, die Komplexität der Aufgaben jedoch stetig zunimmt. Das steigende Durchschnittsalter und die damit einhergehende steigende Krankheitsquote unsere Leistungseinschränkungen bei Mitarbeitern insbesondere im gewerblichen Bereich

lassen das Produktivitätsrisiko steigen. Benötigtes Know-how wird nicht ausreichend vorhanden sein. Dies wird sich auch in der Energiebranche auf die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen auswirken. Ein Mangel an Nachwuchs beziehungsweise dessen unzureichende Bindung an das Unternehmen lassen das Kapazitätsrisiko steigen.

Schmitz: In den Zukunftsfeldern wie zum Beispiel Windenergie wird der Ausbau entsprechend schwerer, wenn das Fachpersonal nicht zur Verfügung steht. Das liegt vor allem daran, dass das Berufsbild Fachingenieur Windenergie so noch nicht vertreten ist. Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Mitarbeiter müssen Mitarbeiterpotenziale gezielt entwickelt und gefördert werden. Unternehmen müssen sich gut überlegen, wie sie sich positionieren, um talentierte Hochschulabsolventen für sich zu interessieren und zu gewinnen. Nicht besetzte Stellen sind für Unternehmen sehr teuer. Alleine durch nicht besetzte Ingenieurstellen entgehen der Wirtschaft schon jetzt Milliarden an Wertschöpfung. Das zeigt eine aktuelle Studie des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) und des Institutes der Deutschen Wirtschaft zu Köln.

Geisler: Die Nachfolgeplanung im Unternehmen wird sich schwieriger gestalten. Mögliche Entwicklungen neuer Geschäftsfelder und Bereiche werden problematischer.

Brinker: Die Sicherung hervorragender Fach- und Führungskräfte ist die Basis des zukünftigen Wachstums in der Energiewirtschaft. Konsequenzen der alternden Belegschaft und des sich abzeichnenden Fach- und Führungskräfemangels sind neben der Reduktion der Innovationsfähigkeit auch eine geringere Fähigkeit, entsprechende Techniken zu implementieren.

Dies trifft die Energiewirtschaft mit ihrer technisch-naturwissenschaftlichen Ausrichtung naturgemäß stärker als andere Branchen. Erschwerend



Your energy will be our power

Bringen Sie Ihre Energie bei TenneT ein: Als ein Unternehmen mit solidem Know-how sorgen wir für effiziente Stromübertragung, bringen Offshore-Strom an Land, koordinieren grenzüberschreitende Stromtransporte – und bieten vielfältige Chancen für Ihren Karrierestart. Wir suchen Verstärkung in zahlreichen Unternehmensbereichen:

Arbeitsorte: Bayreuth (Unternehmensleitung), Bamberg, Dachau und Lehrte
Tätigkeitsbereiche: Asset Management, Genehmigungen, Projektmanagement, Kaufmännische Aufgaben u. a.

Wen suchen wir?

- Absolventen (m/w)
- Young Professionals (m/w)
- Fach- und Führungskräfte (m/w)

der Fachrichtungen Elektro-/Energietechnik, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften (oder vergleichbare Studiengänge).

www.tennet.eu

Was können Sie erwarten?

Bei TenneT finden Sie spannende Einstiegsmöglichkeiten in die Welt der Energie – gute Entwicklungsperspektiven, hervorragende Arbeitsbedingungen und ein attraktives Leistungspaket inklusive.

Interessiert? Ausführliche Informationen, den richtigen Ansprechpartner, unsere Stellenangebote und die Möglichkeit zur Online-Bewerbung finden Sie unter: www.tennet.eu

TenneT ist nach dem Zusammenschluss mit transpower der erste grenzüberschreitende Übertragungsnetzbetreiber für Strom in Europa. Mit ungefähr 20.000 Kilometern an Hoch- und Höchstspannungsleitungen, 35 Millionen Endverbrauchern in den Niederlanden und in Deutschland und 1.700 Mitarbeitern gehören wir zu den Top 5 der Netzbetreiber in Europa. Unser Fokus richtet sich auf die Entwicklung eines nordwesteuropäischen Energiemarktes und auf die Integration erneuerbarer Energie. Taking power further

TenneT TSO GmbH

Personal | Bernecker Str. 70 | 95448 Bayreuth
 T 0921 915 4087 | F 0921 915 2509



– auch für die Erschließung neuer Bewerberpotenziale – kommen das Image der Energiewirtschaft und die fehlende Produktidentifikation hinzu. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens in der Energiewirtschaft wird also zunehmend von der Qualität der Personalarbeit abhängen. Eine Herausforderung, für die die klassisch

„Die Sicherung hervorragender Fach- und Führungskräfte ist die Basis des zukünftigen Wachstums in der Energiewirtschaft“

verwaltenden Personalwesen vieler energiewirtschaftlicher Unternehmen nicht aufgestellt sind.

Bauth: Das Innovations- und Umsetzungspotenzial könnte geschwächt werden. Neue Ideen und Mitarbeiter, die die Befähigung und den fachlichen Hintergrund haben, diese neuen Ideen in Systeme zu implementieren, könnten fehlen. Das führt dazu, dass es Energieunternehmen in Deutschland oder Europa in Zukunft schwerer fallen wird, in Zukunftstechnologien führend zu bleiben.

Barfeld: Wann werden diese Auswirkungen Ihrer Meinung nach massiv spürbar sein?

Schmitz: Die Auswirkungen wird man spätestens in fünf bis zehn Jahren spüren.

Geisler: Von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Hängt auch davon ab, wann konkrete Personalplanungen für Nachfolge und/oder neue Geschäftsbereiche anstehen.

Brinker: Den beginnenden Fach- und Führungskrätemangel erwarten wir in den kommenden Jahren, deutlich spürbar ab 2020 mit einem hohen Anteil der über 50jährigen Führungskräfte.

Bauth: Erste leichte Auswirkungen von Mängeln im Bildungssystem sind unseres Erachtens jetzt schon bei der Suche nach spezifischen Fachkräften sichtbar. Wir gehen aber davon aus, dass massivere Auswirkungen im Laufe dieser und der nächsten Dekade sichtbar werden.

Brockmeier: Sobald die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, werden die Auswirkungen massiv spürbar sein. Know-how wird aus den Unternehmen abgehen und es wird schwierig werden, den Verlust aufzufangen. Als Konsequenz müssen die Energieunternehmen jetzt geeignete Maßnahmen planen, um sich dieser Entwicklung erfolgreich stellen zu können.

Barfeld: Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Energieunternehmen in Deutschland?

Geisler: Man muss sich frühzeitig mit dem Thema beschäftigen.

Brinker: Die Konsequenz der skizzierten Entwicklung ist ein intensiver Wettbewerb um die guten Fach- und Führungskräfte. Dieser wiederum führt zu einer deutlich ansteigenden Bedeutung des Personalwesens und der Führungskräfteentwicklung in den Energieunternehmen. Eine klare, in sich konsistente Personalstrategie von der Rekrutierung und Nachwuchsförderung über die Gesundheitsförderung bis hin zu einer 50plus-spezifischen Personalentwicklung muss vom Personalwesen entwi-

ckelt und von den Führungskräften mit Leidenschaft gelebt werden.

Schmitz: Am Beispiel der Windenergie würde sich der Beginn von Projekten im In- und Ausland verzögern. Daher will RWE langfristig ihren Personalbedarf qualitativ und quantitativ decken. Hierzu müssen wir Talente identifizieren und gewinnen, bestehende Fähigkeiten fördern und ausbauen, Flexibilität bieten, Zufriedenheit erhöhen und Mitarbeiter langfristig binden. Wir stellen uns diesen Anforderungen und bieten uns diesen Anforderungen und bieten uns diesen familiengerechtere Arbeitsmodelle. Talente werden individuell gefördert. Und auch die Integration schwerbehinderter Menschen ist ein Schwerpunkt.

Bauth: Leistungsstarke Fachkräfte sollten an die Unternehmen gebunden werden. Dazu gehören umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben, um so lebenslanges Lernen zu ermöglichen, und ebenso die Schaffung von finanziellen Anreizen. Zudem müsste auch in der Zukunft eine Verbesserung in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sein, vor allem den Aspekt berücksichtigend, dass es vor allem in der nahen Zukunft nicht mehr nur „Eltern mit Kindern“, sondern auch „Kinder“ mit immer älteren Eltern gibt. Weiterhin wird es wohl in der Zukunft bei der Personalsuche immer mehr auf die so genannten „Soft Skills“ wie Lernbereitschaft, Neugier, Disziplin und so weiter ankommen, so dass auch immer mehr Quereinsteiger den

Weg in die Energiebranche finden, die dann im Unternehmen selbst ein „training on the job“ erfahren. Ein Eingehen auf Wünsche und Ansprüche der Arbeitnehmer wird unumgänglich.

Barfeld: Welchen Beitrag können oder müssen die Energieunternehmen leisten, um dem Fach- und Führungskrätemangel zu begegnen?

Brockmeier: Die Energieunternehmen müssen ein strategisches Demographiemanagement aufbauen, um ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu sichern und ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Ein wichtiger Punkt ist, Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen zu binden und den Nachwuchs zu fördern. Dabei spielen viele Themen eine Rolle. Um nur ein paar zu nennen: Interessante Austrittsmodelle, Gesundheitsmanagement, Arbeitszeitgestaltung, Talentmanagement, Unternehmenskultur und Altersvorsorgeprogramme.

Schmitz: Zentrale Handlungsfelder sind: die Nachwuchskräfte im eigenen Unternehmen auszubilden, Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und in die interne Weiterbildung zu in-



Udo Brockmeier:
„Zu wenig attraktive Stellen für Frauen“



Werner Brinker:
„Erschwerend ist das Image der Energiewirtschaft“

vestieren. Flexible Arbeitszeitmodelle und die Anpassung an die Bedürfnisse von Familien zur Steigerung der Vereinbarkeit mit dem Beruf ermöglichen die Mobilisierung von Mitarbeiterpotenzialen. Darüber hinaus ist die RWE AG im Oktober 2007 dem „demographie netzwerk“ beigetreten – einer Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Initiative Neue Qualität der Arbeit. So

intensivieren wir den Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen.

Geisler: Man muss sich dem Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte stellen.

Attraktive Arbeitsplätze und entsprechende Möglichkeiten der Weiterentwicklung werden für gute Mitarbeiter zunehmend als Kriterium für ihre Wahl eines Arbeitgebers ausschlaggebend sein. ➤



Weltmarktführer in Technologie und Produktion von Polyolefinen

LyondellBasell ist das drittgrößte unabhängige Chemieunternehmen der Welt. Wir sind weltweit führend im Hinblick auf Technologie, Produktion und Vermarktung von Polyolefinen, sind Pionier bei Propylenoxid und Derivaten und führender Hersteller von Kraftstoffen und Raffinerieprodukten einschließlich Biokraftstoffen. Als global operierendes Unternehmen mit 59 Produktionsstandorten in 18 Ländern auf fünf Kontinenten bieten wir unseren 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielseitige und spannende Berufsperspektiven und Aufstiegschancen.

An unserem größten europäischen Standort **Wesseling** in unmittelbarer Nähe von Köln suchen wir eingebettet in unsere für Europa zuständige Energieabteilung eine/n

Manager/in CO₂-Emissionen

Ihr Aufgabengebiet:

- 1 Für die deutschen Standorte sind Sie federführend bei Antragsverfahren für CO₂-Emissionsrechte, Monitoringkonzepte und Jahresberichte einschließlich der Rückgabe von Emissionsrechten tätig.
- 1 Sie beraten und unterstützen unsere europäischen Standorte (vor Ort) bei der Erfüllung ihrer aus dem Emissionshandelssystem resultierenden Verpflichtungen.
- 1 Das europäische Berichtswesen wird von Ihnen gepflegt und weiterentwickelt.
- 1 Sie begleiten die aktuellen und zukünftigen deutschen und europäischen CO₂-Gesetzgebungsinitiativen auf dem Gebiet Treibhausgasemissionen.
- 1 Sie verfolgen die CO₂-Handelsstrategie und entwickeln diese in Abhängigkeit externer Einflussgrößen unter Berücksichtigung unternehmerischer und rechtlicher Anforderungen.
- 1 Bei Energieeinkauf und -verkauf verantworten Sie den CO₂-Aspekt bei der Vertragsgestaltung.

Ihr Profil:

- 1 Ingenieur Chemie-, Verfahrenstechnik oder Kraftwerkstechnik oder Wirtschaftsingenieur der Fachrichtung Energie oder Umweltökonomie

Ihre Qualifikationen:

- 1 Gute Kenntnisse des europäischen Emissionshandelssystems (EUETS), vorzugsweise im industriellen Sektor erworben
- 1 Verhandlungssichere Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- 1 Grundkenntnisse in einer weiteren Fremdsprache
- 1 Ausgeprägtes Interesse an betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen und eine prozessorientierte Denkweise
- 1 Analytische Fähigkeiten, die Sie fachübergreifend in dem Rechtsgebiet des EUETS einsetzen können
- 1 Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten und Verhandlungsgeschick
- 1 Eigeninitiative, Belastbarkeit und Teamfähigkeit

Ihre Perspektive:

LyondellBasell bedeutet für Sie: attraktive Verdienst- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten eines weltweit tätigen Unternehmens. Wenn wir Ihr Interesse für diese Position geweckt haben, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. Bitte senden Sie diese unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und Verfügbarkeit an:

Basell Polyolefine GmbH
Human Resources, Claudia Pieper
Brühler Straße 60, 50389 Wesseling
Tel.: 0 22 36 / 72-35 78
claudia.pieper@lyondellbasell.com

lyondellbasell.com

Brinker: Notwendig sind eine umfassende und zielorientierte Personalstrategie sowie die Übernahme bildungs- und gesellschaftspolitischer Verantwortung mit dem Fokus,

- die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen zu verbessern und mehr StudentInnen für die MINT-Fächer zu gewinnen

- über berufsbegleitende Personalentwicklung und Masterstudiengänge auch High Potentials anderer Studiengänge für die Energiewirtschaft zu gewinnen

- älteren Mitarbeitern mit ihrem Fach- und Erfahrungswissen neue berufliche Perspektiven zu geben und die Führungskräfte in ihrer wertschätzenden und motivierenden Rolle zu stärken

- eine zielgruppenspezifische, hochwertige Qualifizierung aller Beschäftigten und umfassenden Wissenstransfer sicherzustellen

- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlich zu verbessern und damit das brachliegende Potenzial der hochqualifizierten Frauen für die Energiewirtschaft zu nutzen.

Bauth: Wichtig wird immer mehr eine Stärkung des eigenen positiven Unternehmensimages, um gute Nachwuchsführungskräfte zu motivieren, sich zu bewerben. Diese sollten dann regelmäßig weitergebildet werden, um neben finanziellen Anreizen auch eine Perspektive zu haben, längerfristig im Unternehmen zu verbleiben. Überlegenswert wäre auch eine finanzielle Förderung von Lehrstühlen an Universitäten, um sicherzustellen, dass eine praxisnähere Ausbildung sowie Kooperationen mit technischen Hochschulen möglich

werden, um schon früh ein Interesse an einem Energieunternehmen zu entwickeln.

Barfeld: Woran liegt es Ihrer Meinung nach, dass es immer schwieriger wird, hochqualifizierte Arbeitskräfte zu finden?

Schmitz: Da kommen verschiedene Aspekte zusammen. Zum einen liegt es an der alternden Gesellschaft und dem Ruhestand der ‚Baby-Boomer-Generation‘. Daher ist es umso wichtiger, im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Nachwuchskräfte als at-

„Es gibt eine immer größer werdende Diskrepanz zwischen den Anforderungen in der Schule und der Universität und den Bedingungen der modernen Arbeitswelt“

traktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Die Energiebranche ist in den letzten Jahren immer attraktiver geworden – nicht zuletzt aufgrund der sich wandelnden Rahmenbedingungen. Die Forcierung des Ausbaus der erneuerbaren Energien ist hier nur ein Beispiel.

Geisler: Die Topleute können sich ihren künftigen Arbeitgeber aussuchen, das vergrößert den Markt und bringt mehr Wettbewerb zwischen den Unternehmen.

Brinker: Wie schon dargestellt, führen vielfältige Ursachen zu dem Mangel an hochkarätigen Arbeitskräften. Logische Konsequenz ist ein intensiver, branchenübergreifender Wettbewerb um diese Talente. Während für entsprechende Arbeitskräfte ein Wechsel über Regionen und Branchen hinaus als attraktiv und herausfordernd gesehen wird, suchen viele Personalwesen ihre Arbeitskräfte nach wie vor in den starren Mustern enger fachlicher Kompetenzen.

Brockmeier: Folgende Punkte erschweren die Suche nach hochqualifizierten Arbeitskräften:

- Mangel an geeigneten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt

- Zu wenig Nachwuchs in den MINT-Studienfächern

- Abwanderung von Fachkräften ins Ausland

- Unternehmen bieten zu wenig attraktive Stellen für Frauen an, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren lassen

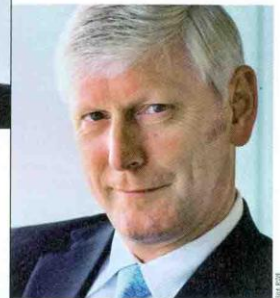
- Verschärfter Wettbewerb zwischen den Unternehmen um geeigneten Nachwuchs

- Veränderung von gesellschaftlichen Werten und mangelnder Bindungswille der hochqualifizierten Arbeitnehmer an ein Unternehmen.

Bauth: Es gibt eine immer größer werdende Diskrepanz zwischen den



Jörg Bauth:
„Mängel im Bildungssystem sind sichtbar“



Rolf Martin Schmitz:
„Die Energiebranche ist attraktiver geworden“

Anforderungen in der Schule und den Bedingungen der modernen Arbeitswelt. Es fehlen aber auch bei Schulabgängern oft die vorher angesprochenen Soft Skills wie Disziplin, Durchhaltevermögen oder Lernbereitschaft. Auf der einen Seite gibt es dann einen großen Bedarf an guten Schul- und Studienabgängern, die eine Auswahl an Arbeitgebern vorfinden, zum anderen gibt es die Schul- und Studienabgänger, die keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden, weil die Leistungen nicht ausreichend waren. Hochqualifizierte Arbeitskräfte können sich oft ihren Arbeitgeber unter vielen aussuchen. Neben finanziellen Anreizen muss dem Arbeitnehmer dann auch mehr angeboten werden als ein Wettbewerber ihm offeriert. Auf diesem Feld muss dann einiges an

Ressourcen investiert werden. Auch wenn bereits Maßnahmen getroffen worden sind, bestimmte Voraussetzungen zu ändern, die einen Fachkräftemangel in der nahen Zukunft verursachen, so dauert es doch, bis diese Maßnahmen greifen und ein ‚Mehr‘ an Fachkräften auch für Unternehmen spürbar wird. **E&M**

* Claus-Peter Barfeld ist Geschäftsführer der Unternehmens- und Managementberatung Barfeld & Partner GmbH, die ihre Beratungstätigkeit seit ihrer Gründung 1981 auf die Rekrutierung von Führungskräften der ersten und zweiten Ebene konzentriert. Hinzu kommt die Unterstützung der Unternehmen bei der Besetzung von Aufsichtsrats- und Beiratsfunktionen. Im Rahmen der Mergers & Acquisitions-Aktivitäten vermittelt Barfeld & Partner mittelständische Unternehmen und Konzernbeteiligungen. Seit mehr als 30 Jahren berät Barfeld & Partner Unternehmen aus der Chemie- und Energiebranche.



Firmenname	TenneT TSO GmbH
Profil	TenneT ist Europas erster grenzüberschreitender Übertragungsnetzbetreiber. Wir sind für den Betrieb, die Instandhaltung und die weitere Entwicklung des Stromübertragungsnetzes in großen Teilen Deutschlands und der Niederlande verantwortlich und sorgen für eine verlässliche und sichere Stromversorgung - 24 Stunden pro Tag, 365 Tage im Jahr. Unser Fokus richtet sich auf die Entwicklung eines europäischen Energiemarktes und auf die Integration erneuerbarer Energie. Unser Geschäft ist die Übertragung von Strom für eine sichere Stromversorgung in Europa. Für ein stabiles Stromnetz gewährleisten wir, dass Stromerzeugung und -verbrauch immer im Gleichgewicht sind. TenneT sorgt außerdem für die Anbindung erneuerbarer Energien, beispielsweise von Windparks in der Nordsee oder Speicherbecken in Norwegen. Mit Gleichstromverbindungen bauen wir das Offshore-Netz der Zukunft.
Mitarbeiter	1.725 (davon in Deutschland 780)
Personalbedarf	100
Einstiegsmöglichkeiten	Ausbildung, Praktikum, Abschlussarbeit, Direkteinstieg
Fachrichtungen	Elektro-/ Energietechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften
Bewerberprofil	Relevante Studienschwerpunkte und Praktika, gute Englisch-, MS Office- und SAP-Kenntnisse, ausgeprägte Team- und Kommunikationsfähigkeit, Engagement
Kontakt	TenneT TSO GmbH Lydia Marzelin Personal Bernecker Str. 70 95448 Bayreuth 0921 915 4087 www.tennet.eu



Firmenname	MWV Energie AG
Profil	MWV Energie zählt zu den führenden Energieunternehmen in Deutschland. Das Unternehmen verfügt mit den Geschäftsfeldern Erzeugung, Netz, Vertrieb, Handel und Portfoliomanagement, Energiedienstleistungen sowie Umwelt über ein umfassendes Geschäftsportfolio in allen Bereichen der Versorgung mit Strom, Wärme, Gas und Wasser. Mit einer strategischen Neuausrichtung, bei der der Schwerpunkt auf dem Ausbau der Erneuerbaren Energien, der Energieeffizienz, der umweltfreundlichen Fernwärme sowie des nationalen Industriekundenvertriebs liegt, hat MVV Energie die Weichen für weiteres profitables Wachstum der Unternehmensgruppe gestellt.
Mitarbeiter	MWV Energie AG ca. 1600 MWV Energie Gruppe ca. 6000
Personalbedarf	keine Angabe
Einstiegsmöglichkeiten	Ausbildung, Praktikum, Abschlussarbeit, Junior Consulting Team oder Direkteinstieg
Fachrichtungen	Wirtschaftswissenschaften sowie Ingenieur- und Wirtschaftsingenieurwesen
Bewerberprofil	Abhängig von der zu besetzenden Position. Von Vorteil sind praktische Erfahrung, ein offenes und sicheres Auftreten, kundenorientiertes Denken und Handeln sowie Team- und Leistungsorientierung.
Kontakt	MWV Energie AG Service Center Personal Energie Herrn Peter Trojahn Luisenring 49 68159 Mannheim Tel.: +49 (0) 621 / 290 - 2851 E-Mail: P.Trojahn@mvv.de www.mvv-jobs.de

HECTOR SCHOOL
OF ENGINEERING AND MANAGEMENT

„Accelerate your engineering career!“
Heben Sie sich von der Masse ab -
Berufsbegleitende Executive Master Programme für
Wirtschaftsingenieure, Informatiker & Wirtschaftswissenschaftler

Berufsbegleitende Executive Master Programme:

- Energy Engineering and Management Neu 2011
- Green Mobility Engineering Neu!
- Service Management and Engineering
- Production and Operations Management
- Management of Product Development
- Financial Engineering
- Embedded Electronic Systems Engineering

- Studium englischsprachig
- 18 Monate, berufsbegleitend
- M.Sc. des Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
- Management Themen kombiniert mit aktuellem Ingenieurs-, IT- und Finance- Know-How
- nächster Programmstart: 19. September 2011

Weitere Infos unter:
HECTOR School of Engineering & Management
Schlossplatz 19
76131 Karlsruhe
tel: +49 (0) 721 608 47880
Email: info@hectorschool.com
www.hectorschool.com

www.hectorschool.com

KIT – University of the State of Baden-Württemberg and National Research Centre of the Helmholtz Association. www.kit.edu