

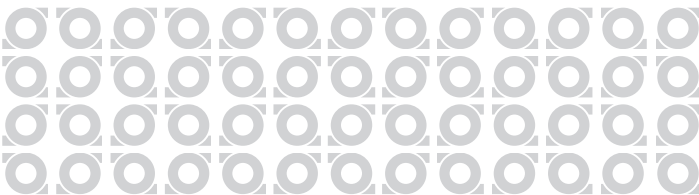
top[®]
ARBEITGEBER

DEUTSCHLAND
2011



BELGIUM | CHINA | DENMARK | FRANCE | GERMANY | ITALY | THE NETHERLANDS | POLAND | SOUTH AFRICA | SPAIN | SWITZERLAND | UNITED KINGDOM

EnBW Energie Baden-Württemberg AG



Ein Arbeitgeber, der Energie bietet und Leistung sucht.

Vielfältige Herausforderungen. Partnerschaftliche Unternehmenskultur. Leistungsstarke Teams. Das ist die EnBW Energie Baden-Württemberg AG. Als Deutschlands drittgrößtes Energieversorgungsunternehmen stehen wir mit rund 20.000 Mitarbeitern für Strom, Gas sowie innovative Energie- und Umweltdienstleistungen – auch in anderen Märkten Europas.

Engagement, Leistung und Talent eröffnen Ihnen bei uns berufliche Perspektiven von außergewöhnlicher Bandbreite. In einem fortschrittlichen Umfeld, das Ihre Entwicklung aktiv fördert. Machen Sie sich gemeinsam mit uns für die Energie der Zukunft stark!

Überzeugen Sie sich von der Vielfalt der EnBW unter www.enbw.com/karriere



— EnBW

Energie
braucht Impulse



EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe
Lena Walter
l.walter@enbw.com
Tel.: +49(0)7 21/63-1 41 14
www.enbw.com/karriere

Mitarbeiter	über 21.000 weltweit, davon über 20.000 in Deutschland (31.12.2009)
Standorte	Karlsruhe (Konzernsitz), Stuttgart u. a.
Umsatz	15,56 Mrd. Euro (2009)
Fachrichtungen	Ingenieurwesen (Maschinenbau, Bauingenieurwesen, Elektro-, Energie-, Umwelt- und Verfahrenstechnik), Wirtschaftswissenschaften/-ingenieurwesen, Wirtschaftsinformatik, Informationstechnik/Informatik
Einstellungen 2011	ca. 700, davon ca. 400 Akademiker
Einstiegsgehalt	45.000–50.000 Euro (Hochschulabsolventen)
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Die EnBW Energie Baden-Württemberg AG wurde durch das CRF Institute als Top Arbeitgeber Deutschland 2011 zertifiziert. Die Studie ermittelte in den Einzelkategorien folgende Ergebnisse:

Karrieremöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Primäre Benefits	★ ★ ★ ★ ★
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★
Training & Entwicklung	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★



HR aktuell

Welche Kompetenzen besitzen die Mitarbeiter? Welche werden künftig benötigt, weil Mitarbeiter ausscheiden und sich die Anforderungen verändern? Und wie können diese Kompetenzen genutzt und weiterentwickelt werden? Diesen Fragen stellt sich das Projekt „EnBW Kompetenzmanagement“. Nachdem 2008 das Modell und die Skala für die Kompetenzeinschätzung entwickelt wurden, hat man sie 2009 in verschiedenen Gesellschaften getestet und verfeinert und führt sie derzeit im Konzern ein. Auf Basis ihrer Kompetenzeinschätzung vereinbaren Führungskraft und Mitarbeiter dann individuelle Entwicklungsmaßnahmen.

Mit Energie gemeinsam wachsen

Mit sechs Millionen Kunden ist die EnBW der drittgrößte Energieversorger in Deutschland. Das Unternehmen ist in den Bereichen Strom, Gas sowie Energie- und Umweltleistungen tätig. Die Tochter Yello versorgt auch Kunden außerhalb Baden-Württembergs mit Strom. Daneben engagiert sich der Konzern in Mittel- und Osteuropa sowie der Türkei. Bis 2012 will die EnBW 5 Milliarden Euro in Kraftwerke und den Ausbau des Gasgeschäfts investieren.

Frischer Wind für den Energiemarkt

Wer sehen möchte, wie die EnBW künftig Strom aus rauem Küstenwind erzeugt, muss in den Norden Deutschlands reisen. 16 Kilometer vor der Halbinsel Zingst hat das Energieunternehmen 2010 EnBW Baltic 1 eröffnet, den ersten kommerziellen Offshore-Windpark in der deutschen Ostsee. 21 Rotoren produzieren dort Strom für 50.000 Haushalte. Bis 2020 will die EnBW rund 20 Prozent des Stroms aus erneuerbaren Energien gewinnen und plant drei weitere Windparks mit deutlich mehr Leistung. „Offshore bietet neben der Wasserkraft am ehesten die Aussicht, ohne Subventionen auszukommen“, erklärt Stefan Thiele, Geschäftsführer der EnBW Erneuerbare Energien GmbH (EEE). Als Teil seines milliardenschweren Wachstumsprogramms erweitert das Unternehmen gerade in Rheinfelden an »

der Schweizer Grenze sein Wasserkraftwerk – die zurzeit größte Laufwasserkraftwerk-Baustelle in Europa. „Wenn wir auch in Zukunft Geld mit der Produktion von Strom verdienen wollen, geht das nur mit erneuerbaren Energien“, sagt Thiele.

Auch früher hat sich die EnBW erfolgreich dem Umbruch auf dem Energiemarkt gestellt. So eröffnete sie als erstes Energieversorgungsunternehmen Vertriebsniederlassungen außerhalb des eigenen Netzgebiets und brachte 1999 Yello Strom auf den Markt. Seither hat Strom eine Farbe – und Yello wurde zum Synonym für Wettbewerb. „EnBW hat die Möglichkeiten der Liberalisierung am konsequentesten genutzt“, begründet Thiele, warum er 1998 dort einstieg. Der 44-Jährige weiß, wovon er spricht: Nach dem Studium der Elektrotechnik mit Schwerpunkt Energiewirtschaft arbeitete er zunächst vier Jahre bei der Vereinigung Deutscher Elektrizitätswerke. Bei EnBW betreute er anfangs Großkunden außerhalb Baden-Württembergs und krepelte später als Leiter Geschäftsentwicklung den Vertrieb um, ehe er 2002 Chef der Vertriebsgesellschaft wurde, mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und über 5 Milliarden Euro Umsatz eine der größten Gesellschaften der EnBW. „Man wollte sehen, ob ich das auch umsetzen kann. 2008 übernahm ich dann den Bereich Erneuerbare

Energien“, berichtet Thiele. „Nach sechs Jahren suchte ich eine neue Herausforderung und wollte wieder etwas aufbauen.“ Inzwischen ist die Zahl der Mitarbeiter der EEE von 30 auf 150 gestiegen. Bis 2012 sind 100 weitere Stellen geplant. 40 Spezialisten für Offshore-Engineering arbeiten in Hamburg, die übrigen in Stuttgart. In der baden-württembergischen Landeshauptstadt befindet sich der größte Standort neben dem Konzernsitz in Karlsruhe.

Intelligente Netze

2009 wurde in der Nähe des Flughafens die EnBW City eröffnet. Der moderne Bürokomplex beherbergt rund 2.100 Mitarbeiter. „Langsam wird es schon wieder eng“, meint Walter Böhmmerle, Arbeitsdirektor der EnBW Regional AG, die wie die EnBW Kraftwerke AG und die EnBW Vertrieb GmbH ihren Hauptsitz in Stuttgart hat. Die meisten ihrer 3.000 Mitarbeiter sind in acht Regionalzentren über Baden-Württemberg verteilt. Die EnBW Regional AG ist für das Betreiben der „Bundes-, Landes- und Anliegerstraßen“ im Netz zuständig. Sie sorgt dafür, dass Strom, Gas und Wasser sicher, umweltgerecht und wirtschaftlich bei den Haushalten in Baden-Württemberg ankommen. Daneben verhandelt sie über die Konzessionen für die Netze und bietet Dienstleistungen für Kommunen und Stadtwerke an,



„Man darf als Führungskraft nicht glauben, alles besser zu wissen, sondern muss das Ziel erläutern und ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter trauen, eigene Ideen zu entwickeln.“

Stefan Thiele,
Sprecher der Geschäftsführung
EnBW Erneuerbare Energien GmbH



„Die Stromerzeugung wird dezentraler und volatiler. Das funktioniert nur über intelligente Netze – eine große Herausforderung für Ingenieure.“

Walter Böhmerle,
Arbeitsdirektor EnBW Regional AG

wie etwa eine Energieberatung für öffentliche Gebäude.

„Der optimale Einsatz von Energie wird auch für den Privathaushalt immer wichtiger“, sagt Böhmerle. Mit der Initiative „Weniger Verbrauch geht auch“ unterstützt die EnBW den effizienten Umgang mit Energie und geht mit gutem Beispiel voran. So wird die EnBW City mit Wasser aus 100 Meter Tiefe geheizt und im Sommer gekühlt. „Wir wandeln uns vom klassischen Strom- und Gaslieferanten zum intelligenten Versorger, der Dienstleistungen rund um das Thema Energieeffizienz anbietet und zum Beispiel auch die Infrastruktur für Elektromobilität bereitstellt“, erklärt Böhmerle.

Als der heute 58-jährige Böhmerle 1994 bei den Neckarwerken anfang, einem Vorläufer der EnBW, hatte die Strombranche einen eher verschlafenen Ruf. „Aber die Liberalisierung hat die Branche drastisch verändert“, sagt der Manager. Eine weitere Herausforderung: „Die Stromerzeugung wird dezentraler und volatiler. Das funktioniert nur über intelligente Netze – eine große Herausforderung für Ingenieure.“

Mit dem intelligenten Stromzähler der EnBW werden die Kunden zu ihrem eigenen Energie-

manager. Entwickelt wurde der Stromzähler, der alle 15 Minuten den aktuellen Verbrauch anzeigt, bei einem internen Dienstleister, der EnBW Systeme Infrastruktur Support GmbH (SIS), im Bereich Informationsverarbeitung. Der Bereich ist so vielfältig wie seine Aufgaben: von innovativen Eigenentwicklungen über Standardapplikationen bis hin zu neuesten Netzwerktechnologien und Web-Services. Dort arbeitet seit Herbst 2009 auch Jutta Lindner und programmiert unter anderem SAP-Anwendungen für die Stromabrechnung. Nach dem Studium der Technomathematik in Karlsruhe arbeitete die 30-Jährige drei Jahre bei einem mittelständischen Hersteller von Werkzeugen für die Entwicklung mechatronischer Regelungen in Paderborn. „Ich wollte zurück in meine Heimat Stuttgart. Und die EnBW ist ein großes und zukunftssicheres Unternehmen“, sagt sie.

Junge Talente gesucht

„Verlässliches Fundament“ lautet neben „Perspektivenvielfalt“ und „Leistungsfamilie“ einer der Leitbegriffe, mit denen sich die EnBW als Arbeitgeber positioniert. Auch für die kommenden Jahre sucht das Unternehmen neue Mitarbeiter. Grund hierfür ist neben dem Investitionsprogramm der demografische Wandel. „Ab 2016 verlassen altersbedingt jährlich über »

150 Mitarbeiter den Konzern. Besonders betroffen sind die Regional- und die Kraftwerksgesellschaft“, erklärt Böhmerle.

Um frühzeitig Talente zu finden, arbeitet das Unternehmen eng mit Hochschulen zusammen, etwa im Rahmen verschiedener Studentenförderprogramme. Mit Network² bieten die EnBW Regional AG und die EnBW Transportnetze AG ein Stipendienprogramm für Studierende aus energiewirtschaftlichen und netztechnischen Studiengängen. Zudem arbeiten jährlich rund 1.000 Studierende im Rahmen von Praktika oder Abschlussarbeiten sowie als Werkstudenten im Unternehmen. Wenn sie sich dabei durch außergewöhnliche Leistungen ausgezeichnet haben, steht ihnen das Energy Career Program (ECP) offen. Das ECP beinhaltet neben einer intensiven Betreuung auch ein Mentorenprogramm sowie verschiedene Events und Exkursionen.

Für Absolventen werden verschiedene Einstiegsprogramme angeboten, zum Beispiel das

Traineeprogramm, in dem jährlich etwa 15 Trainees die komplette Wertschöpfungskette kennenlernen. Zu den sechs circa zweimonatigen Praxisphasen, die durch zweiwöchige Theoriephasen getrennt sind, gehört neben einem Auslandseinsatz auch die „Blaumannphase“, in der die Trainees zum Beispiel bei der Stromzählermontage, beim Verlegen von Gasleitungen oder im Kraftwerk mit anpacken. Doch auch Direkt-einsteiger wie Jutta Lindner lernen ihren Arbeitgeber genau kennen. Im ersten Monat nahm die Entwicklerin an dem zweitägigen Seminar „Reise durch den EnBW-Konzern“ teil. „Dabei besuchten wir unter anderem ein Steinkohlekraftwerk und das Kundenservicecenter in Karlsruhe“, berichtet sie. Während der Einarbeitungszeit stand ihr zudem eine Kollegin als Mentorin mit Rat und Tat zur Seite. Und gleich in den ersten Arbeitswochen besuchte Lindner eine Schulung bei SAP, weitere Seminare folgten. „Es ist toll, dass die EnBW so in die Entwicklung ihrer Mitarbeiter investiert“, lobt sie.



Jutta Lindner,
Software-Engineer
EnBW Systeme Infrastruktur
Support GmbH

„Ich wollte zurück in meine Heimat Stuttgart. Und die EnBW ist ein großes und zukunftssicheres Unternehmen. Es ist toll, dass sie so in die Entwicklung ihrer Mitarbeiter investiert. Ansonsten arbeitet man hier sehr eigenverantwortlich. Außerdem ist die EnBW bei Work-Life-Balance-Maßnahmen kaum zu toppen. Durch die flexible Arbeitszeit lassen sich Beruf und Freizeit gut vereinbaren.“

Führung im Dialog

Weiterbildung genießt bei der EnBW nicht nur in den sicherheitsrelevanten Bereichen hohen Stellenwert. So unterhält der Konzern seit 2000 eine eigene Akademie. Im jährlichen Mitarbeitergespräch tauschen sich Führungskraft und Mitarbeiter über die Zusammenarbeit und Ziele aus und stecken den Handlungsspielraum des Mitarbeiters ab. Mit ihrem Teamleiter bespricht Lindner außerdem alle zwei Wochen die aktuellen Projekte. „Ansonsten arbeitet man hier sehr eigenverantwortlich“, sagt sie.

Stefan Thiele führt das Mitarbeitergespräch am liebsten bei einem Waldspaziergang und nimmt sich vor allem für eine klare Delegationsvereinbarung viel Zeit. „Das zahlt sich unheimlich aus. Man darf als Führungskraft nicht glauben, alles besser zu wissen, sondern muss das Ziel erläutern und ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter trauen, eigene Ideen zu entwickeln“, erläutert er die Führungsphilosophie. Die letzte Klausurtagung mit seinen direkten Mitarbeitern verknüpfte er mit einem Offshore-Sicherheitstraining im Wellenbad. Einmal im Jahr diskutieren die EnBW-Manager über potenzielle Führungskräfte, die daraufhin ein Development-Center durchlaufen. Anschließend werden diese individuell betreut und auf eine zukünftige Führungsverantwortung vorbereitet. Circa drei Viertel der Führungspositionen werden intern besetzt. In den kommenden Jahren soll der Anteil weiblicher Führungskräfte signifikant gesteigert werden.

Familienfreundlicher Großkonzern

Die EnBW achtet sehr auf die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter. In der Kindertagesstätte „Energiebündel“ direkt neben der EnBW City sind 40 Plätze für den EnBW-Nachwuchs reserviert. Auch in der Nähe des Konzernsitzes in Karlsruhe gibt es eine Kindertagesstätte mit derzeit 25 Plätzen. Und falls die Betreuung einmal ausfällt, können Eltern ihre Kinder in eines der EnBW-Kinderbüros mitbringen. Seit 2007 besitzt der Konzern das Zertifikat „audit berufundfamilie“

der Hertie-Stiftung. Außerdem betreibt er eigene Seminar- und Ferienhäuser und fördert betriebseigene Sportgruppen.

„Bei Work-Life-Balance-Maßnahmen ist die EnBW kaum zu toppen“, meint auch Jutta Lindner, die unter anderem die flexiblen Arbeitszeiten schätzt. „Beruf und Freizeit lassen sich gut vereinbaren.“ Es gilt die 38-Stunden-Woche. „Bei großen Projekten gibt es auch mal Spitzen, aber Überstunden lassen sich leicht wieder abbauen.“ Absolventen verdienen etwa 48.000 Euro jährlich. Hinzu kommen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, eine Unfallversicherung und ermäßigte Energiepreise. Führungskräfte erhalten zudem einen Bonus, der sich nach der persönlichen Leistung und dem Konzernerfolg bemisst.

2009 ging der Umsatz bei der EnBW aufgrund der Wirtschaftskrise um 4,5 Prozent zurück. Doch mittelfristig will das Unternehmen wieder wachsen. Konzernchef Hans-Peter Villis investiert daher nicht nur in erneuerbare Energien und andere Kraftwerke, sondern auch in den Ausbau des Gasgeschäfts und Beteiligungen. So erwarb das Unternehmen 2009 einen 26-prozentigen Anteil an dem norddeutschen Versorger EWE. Auch beim Ausbau der erneuerbaren Energien arbeitet die EnBW mit Partnern zusammen. In der Türkei will das Unternehmen mit der renommierten Borusan-Gruppe weitere Erzeugungskapazität schaffen, hauptsächlich im Bereich der erneuerbaren Energien. EEE-Chef Stefan Thiele glaubt nicht, dass der Ausbau der erneuerbaren Energien unter der geplanten Laufzeitverlängerung für Kernkraftwerke leiden wird. Eher macht er sich Sorgen, nicht genügend Spezialisten für die regenerative Erzeugung zu finden.





DAS CRF INSTITUTE

Das CRF Institute ist die unabhängige Organisation, die hinter den Top Arbeitgeber-Projekten steht. Es identifiziert Top-Performer in den Bereichen Personalführung und -strategie. Seit seiner Gründung 1991 hat das CRF Institute seine proprietäre Methodik, seine Recherche und die den teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellten Instrumente kontinuierlich weiterentwickelt. Das CRF Institute ist zu einem internationalen Unternehmen mit Niederlassungen in zwölf Ländern auf drei Kontinenten geworden.

Steven Veenendaal, CEO: „Unsere Methodik und ihre Umsetzung sind im heutigen Markt konkurrenzlos. Diese Einschätzung teilt auch das niederländische Wirtschaftsministerium, das unser Gütesiegel zur Zertifizierung von Top Arbeitgebern als hundertprozentig zuverlässigen Beleg für ein hervorragendes HR-Management auszeichnete. Im Laufe der Jahre haben wir weltweit über 2.500 führende Unternehmen nach dieser Methodik bewertet und zertifiziert. Wir legen größten Wert auf Objektivität, Unabhängigkeit sowie exakte und kritische Auswahlkriterien.“

Um zusätzlich die absolute Korrektheit und Objektivität jeder einzelnen Top Arbeitgeber-Studie durch ein unabhängiges externes Gutachten bestätigen zu lassen, werden die jeweiligen Studienergebnisse final durch ein umfassendes Audit der internationalen Beratungs- und Prüfungsservices von Grant Thornton geprüft. Damit garantiert das CRF Institute die Sicherheit absolut korrekter und den Erhebungsdaten stringent entsprechender Bewertungsergebnisse.



Grant Thornton

Zu den HR-Projekten des CRF Institute zählen die Top Arbeitgeber-Studien in zahlreichen Ländern weltweit (jeweils national bekannt als „Best Employers South Africa“, „Top Arbeitgeber Deutschland“ und „Top Arbeitgeber Schweiz“ oder „Top Employeurs France“) und die Studien für vertikale Märkte wie „Top Arbeitgeber Automotive“, „Top IT Employers United Kingdom“, „Top Legal Employers United Kingdom“ und „Careers SA“. Mit „Leading Managers“ veröffentlichen wir in Südafrika und Spanien eine Publikation für Führungskräfte, ein Strategieprojekt des CRF Institute ist „Futuro“ in Spanien. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.toparbeitgeber.com.

UNSERE INTERNATIONALEN PARTNER (AUSWAHL)

A.T. Kearney, Accenture, Afrikaanse Handelsinstituut, Automatiserings Gids, Business Report, Businesswomen's Association of South Africa, CAR Universität Duisburg-Essen, Cheung Kong Graduate School of Business, China Daily, China Europe International Business School (CEIBS), Deloitte, Directors & Boards, Dr. Schmidt & Partner, Eurotalent, Focus Media Holding, G&W Messekonzept, Grant Thornton, Handelszeitung, Hay Group, Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB), Institute of Directors (IoD), Institute of People Management (IPM), Jobat, laufbahner.de/Süddeutsche Zeitung, Newsweek, NRC Handelsblad, South African Institute of Management, Standaard Uitgeverij, Sweet & Maxwell (a Thomson business), The Daily Telegraph, University of Cape Town – Graduate School of Business, Verband der Automobilindustrie (VDA), W. Bertelsmann Verlag.

DIESES UNTERNEHMENS PORTRÄT IST EIN AUSZUG AUS DER STUDIE „TOP ARBEITGEBER DEUTSCHLAND 2011“ *

Folgende Unternehmen wurden für die Veröffentlichung qualifiziert:

A.S.I. Wirtschaftsberatung AG
A.T. Kearney GmbH
Aareal Bank AG
Abbott
Actemium
AIDA Cruises
AIR LIQUIDE Deutschland GmbH
Allgemeiner Deutscher Automobil-Club e.V.
Amazon
AREVA NP GmbH
AWD Deutschland
B. Braun Melsungen AG
Bankpower GmbH Personaldienstleistungen
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG
BayernLB
Biologische Heilmittel Heel GmbH
Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg – Girozentrale –
British American Tobacco (Germany) GmbH
BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH
Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG
Coroplast Fritz Müller GmbH & Co. KG
CPC Unternehmensmanagement AG
Danone GmbH
Deutsche Bank AG
Deutsche Postbank AG
Die p. A. - GmbH Personalleasing
Dimension Data Germany AG & Co. KG
DZ BANK AG
E.ON
E-Plus Gruppe
ECE Projektmanagement G.m.b.H. & Co. KG
eismann Tiefkühl-Heimservice GmbH
EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Equens SE
Ernst & Young GmbH
Europcar Autovermietung GmbH
Friedhelm Loh Stiftung & Co. KG
General Electric (GE) in Deutschland
GEZE GmbH
GFKL Financial Services AG
Hays AG
Henkel AG & Co. KGaA
Hermes Gruppe
HORBACH Wirtschaftsberatung GmbH
HypoVereinsbank – Member of UniCredit
Kaufland
Kühne + Nagel (AG & Co.) KG
LANXESS AG
Leifheit AG
LEONI AG
Loyalty Partner GmbH
MAN SE
Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen
Mars Deutschland GmbH
McDonald's Deutschland Inc.
Meltwater Deutschland
Merz Pharma GmbH & Co. KGaA
METRO GROUP
MLP Finanzdienstleistungen AG
MTU Aero Engines
neckermann.de GmbH
Nycomed GmbH
OBI Group Holding GmbH
Öffentliche Versicherung Braunschweig
Oldenburgische Landesbank AG
Olympus Europa Holding GmbH
PASS Consulting Group
PepsiCo Deutschland GmbH
Philip Morris Deutschland
QIAGEN GmbH
R+V Versicherung
REWE GROUP
Roto Frank AG
Saint-Gobain
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH
Santander Consumer Bank AG
SCA HYGIENE PRODUCTS GmbH
Schindler Deutschland GmbH
Schreiner Group GmbH & Co. KG
SEB AG
SGL Group
Sigma-Aldrich Chemie GmbH
SNT Deutschland AG
Software AG
Steigenberger Hotel Group
Sybase GmbH, an SAP company
TARGOBANK
TeamBank AG
Tognum Group
TÜV Rheinland Group
Tyco Electronics AMP GmbH
Unilever Deutschland GmbH
Union Investment
United Internet AG (1&1 Internet, 1&1 Mail & Media, United
Internet Media, United Internet Dialog)
Veolia Environnement
Vestas Central Europe
Vodafone Deutschland
Vorwerk Elektrowerke GmbH & Co. KG
VR-Bank Westmünsterland eG
WestLB
Xerox GmbH

* Erschienen im W. Bertelsmann Verlag, www.wbv.de

