

EnBW

Die Energie-AG.

Die EnBW ist das drittgrößte Energieunternehmen in Deutschland. 1997 aus der Fusion der Badenwerk AG und der Energie-Versorgung Schwaben AG hervorgegangen, betreut sie heute mit fast 20.000 Mitarbeitern weit über fünf Millionen Kunden in allen Fragen rund um das Thema Energie: Strom, Gas, Wasser und Fernwärme. Die Baden-Württemberger bewegen sich damit konsequent innerhalb ihrer Kernkompetenzen, wobei sie mit ihrem Hauptgeschäft, der Stromproduktion und -lieferung, nicht nur „im Ländle“, sondern auch über Südwestdeutschland hinaus tätig sind.



Fakten/Zahlen

Mitarbeiter	20.000
Standorte	Karlsruhe, Stuttgart und andere
Umsatz	10,6 Milliarden Euro
Fachrichtungen	Ingenieurwesen (insbesondere Elektrotechnik/Energietechnik, Versorgungstechnik, Maschinenbau, Kraftwerkstechnik), Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik
Einstellungen 2005–2006	circa 50 Absolventen und Young Professionals
Einstiegsgehalt	37.000–43.000 Euro (Trainees, Direkt-einsteiger)
Auswahl	Einzelinterviews, Assessment-Center
internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Diplomarbeiten	ja



Kontakt

EnBW Energie Baden-Württemberg AG
 Durlacher Allee 93, 76131 Karlsruhe
 Verena Marquardt – Praktikanten, Werkstudenten, Diplomanden
 verena.marquardt@enbw.com
 Tel.: + 49(0)7 21/63-1 40 01, Fax: + 49(0)7 21/63-1 50 62
 Annika Heitmann – Hochschulabsolventen, akad. Young Professionals
 a.heitmann@enbw.com
 Tel.: + 49(0)7 21/63-1 39 61, Fax: + 49(0)721/63-1 39 15
 www.enbw.com

EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Ein erfolgreiches Netzwerk

Damit, dass Strom eine Farbe haben kann, überraschte die EnBW-Tochtergesellschaft Yello Strom die Deutschen 1999, dem Jahr der Liberalisierung des einst monopolistisch organisierten Energiemarktes. Plötzlich war Strom werbewirksam und ein wichtiges Gesprächsthema geworden. Die nun freie „Farbwahl“ und die klare Preisgestaltung des Neulings Yello machten den Verbrauchern Spaß. Sie fanden sich zu umfangreichen Recherchen und hartnäckigen Verhandlungen über Grundgebühren und Preise pro Kilowattstunde bei ihren örtlichen Energieversorgern ein oder suchten im Internet nach Informationen. Die Folge der Marketingaktion kann sich sehen lassen: Bei rund einer Million Privatkunden kommt inzwischen „gelber“ Strom aus der Steckdose.

„Die Energiewirtschaft ist spannend wie kaum eine andere Branche.“

Markus Baumgärtner, Leiter Operations & Logistics, EnBW Trading GmbH

Die Kerngesellschaften der EnBW sind entlang der Wertschöpfungskette aufgestellt und werden von der in Karlsruhe ansässigen Holding gesteuert. Zu ihren Leistungen gehören Erzeugung, Handel, Transport, Verteilung und Vertrieb von Strom, Transport und Verteilung von Gas sowie Energie- und Umweltdienstleistungen. Strom ist dabei das Hauptgeschäft der Baden-Württemberger. 64 Milliarden Kilowattstunden zeigten die Zählerstände der Verbraucher am Ende des Jahres 2003 an. Bei der Stromproduktion ist „Energimix“ angesagt. Die EnBW setzt dabei sowohl auf Kernenergie, Kohle, Öl und Gas als auch verstärkt auf regenerative Energien. Hierbei kommt der Wasserkraft eine immer größere Bedeutung zu. So trugen zum Beispiel Kraftwerke entlang der Flüsse Rhein und Neckar ebenso wie andere regenerative Energiequellen mit immerhin acht Prozent zur Stromjahresproduktion bei. Dieser Anteil wird in den kommenden Jahren unter anderem auch durch den Neubau des Wasserkraftwerks Rheinfeldern noch gesteigert, dem derzeit bundesweit größten Bauvorhaben im Bereich regenerative Energien. Weiterhin fördert und entwickelt die EnBW innovative Technologien zur Energieversorgung, um den steigenden Bedarf der Verbraucher zu decken.

In Baden-Württemberg besitzt die EnBW ein Netz an Stromleitungen mit einer Länge von rund 100.000 Kilometern. Damit wird Strom durch Übertragung in andere Netze auch über die Grenzen Baden-Württembergs hinaus verkauft und geliefert.

Schnelles Handeln ist Pflicht

Zuständig in der Handelsgesellschaft für die Bereitstellung und Logistik der Energielieferungen ist Markus Baumgärtner. Der Leiter Operations & Logistics der EnBW Trading GmbH sorgt mit seinen Kollegen nicht nur dafür, dass bei jedem Druck auf den Schalter das Licht angeht, es wird zudem – dem Aktienhandel vergleichbar – mit von EnBW-eigenen Kraftwerken produzierter oder auch zugekaufter Energie gehandelt. Hierfür gilt es vorauszuberechnen, zu welchem Zeitpunkt zukünftig welche Menge Strom verbraucht werden wird. Komplexe IT-Systeme helfen den Händlern bei der Erstellung dieser Prognose, die Grundlage für den Einsatz der Kraftwerke ist. Entsprechend sorgt ein Mitarbeiter an einem ein paar Meter von den Handelstischen entfernten Terminal dafür, dass sie gesteuert, zugeschaltet oder heruntergefahren werden. Kern- und Wasserkraftwerke bilden dabei die Basis der Versorgung, da sie, außer während der jährlich durchgeführten Wartungsarbeiten, durchgängig betrieben werden. „Jede Minute, die etwa ein Kohlekraftwerk ungeplant zusätzlich läuft, kostet Geld und wertvolle Rohstoffe“, erklärt Markus Baumgärtner. „Also kommt es auf exaktes Timing und eine belastbare Planung an.“ Auch beim Handel mit Strom oder Rohstoffen sind Marktkenntnis und Wissen über das Verbraucherverhalten wichtig. Für den Spotmarkthandel – den Handel für den nächsten Tag – kommt der Wettervorhersage große Bedeutung zu. Ein unerwarteter Kälteeinbruch kann dann rasch für Hektik auf dem Energiemarkt sorgen, die im Handelsraum der EnBW Trading GmbH ihre Fortsetzung findet.

Der 36-jährige Baumgärtner nimmt sich Zeit und erzählt, wie er zu seinem heutigen Job kam. 1995 nahm der Maschinenbauingenieur am ersten der inzwischen regelmäßig angebotenen Traineeprogramme teil – damals noch bei einem der Vorgängerunternehmen der EnBW. 15 Monate dauert auch heute noch der umfassende Überblick, den sich Trainees über die Holding mit ihren Tochterunternehmen, Produktionsbetrieben, Regionalgesellschaften, strategischen Partnern und Beteiligungen im In- und Ausland verschaffen können. Baumgärtner beschreibt die Energiebranche zum Zeitpunkt seines Studiums als wenig attraktiv. „Sie galt als monopolistisch und damit als staubig, muffig und antiquiert. Es sollte eine Liberalisierung geben, aber die war damals noch in weiter Ferne.“ Nach den ersten Gesprächen änderte sich seine Einstellung deutlich. „Ich habe erkannt, dass Energiewirtschaft richtig spannend ist.“

Während des Traineeprogramms ging es Baumgärtner wie den heutigen Einsteigern: Er suchte und fand immer neue Herausforderungen, lernte verschiedene Bereiche kennen, knüpfte sein persönliches, „heute noch hervorragend funktionierendes“ Netzwerk und entwickelte sich innerhalb weniger Jahre zur Führungskraft. Der intensive Kontakt mit Menschen reizte Markus Baumgärtner, so dass ein Job im Handelsbereich für ihn die logische Konsequenz war. „So wurde ich Stromhändler“, fasst er zusammen und lacht über die ungewöhnliche Berufsbezeichnung. In den Folgejahren, der Zeit der Öffnung des Strommarktes für private Versorger, unterstützte er den Vertrieb bei der Akquisition ausländischer Kunden und dem Aufbau von lokalen Vertriebsniederlassungen in den Benelux-Staaten. „Das war Neuland für die EnBW, hier war Pionierarbeit angesagt: die Präsenz vor Ort, die enge Zusammenarbeit mit Partnern und Kunden.“

Drei Jahre dauerte diese Station in Baumgärtners Karriere, „in einer von Aufbruchstimmung geprägten Zeit, in der engagiert in den neuen Markt gestartet und der Wettbewerb aktiv und hoch motiviert angegangen wurde“. Dann wechselte er in einen Bereich, der nicht mehr den Kontakt nach außen in den Vordergrund stellte, sondern von internen Projekten, Informationstechnik und Prozessgestaltung dominiert war. Hier sammelte Baumgärtner seine ersten Erfahrungen als Führungskraft.

„Dieser Einblick in das gesamte Unternehmen mit seinen Möglichkeiten, das Erkennen von Schnittstellen und das aktive Knüpfen eines Netzwerks wären ohne Traineeprogramm nicht in diesem Umfang möglich gewesen.“

Daniel Müller, ehemaliger Konzern-Trainee

Begleitet wird diese Entwicklung von der jeweiligen Führungskraft im Bereich, die mit dem Mitarbeiter zusammen Ziele definiert, Entwicklungsbedarf und -möglichkeiten erkennt und Feedback gibt. Trainings und Seminare der hauseigenen Akademie ergänzen die Erfahrungen, die „on the Job“ und im Dialog mit dem Vorgesetzten gemacht werden. Von der Methoden- und Sozialkompetenz über kaufmännische und technische Fachkurse bis hin zu Arbeits- und Moderationstechniken wird dort ein breites Spektrum angeboten.

Früh in die Selbständigkeit

Auch Daniel Müller und Judith Ruland sind ehemalige Trainees. Sie haben als Besonderheit bei der EnBW erlebt, dass sie und ihre Kollegen zwar Unterstützung durch die Betreuer im Fachbereich hatten, doch innerhalb eines vorgegebenen Rahmens weitgehend selbst für die Gestaltung des Traineeprogramms verantwortlich waren. So suchten sie sich eigenständig die für sie interessantesten Bereiche und Abteilungen für die jeweils mindestens achtwöchigen Stationen und bewarben sich dort um Projekte. Die Trainees verstanden sich von Beginn an als Team und blieben es auch, selbst wenn sie sich einige Zeit nicht trafen. Sie besuchten vom Unternehmen organisierte Trainings und Seminare gemeinsam, unterstützten sich bei fachlichen Fragen, diskutierten, tauschten Erfahrungen aus und gaben sich gegenseitig Hilfestellung und Feedback. Auch ihren zweimonatigen Auslandseinsatz planten und organisierten sie selbst. Daniel Müller, den einzigen Ingenieur der Gruppe, zog es nach Paris, wo er bei Electricité de France (EDF), dem europäischen Marktführer im Strommarkt und einem der Hauptaktionäre der EnBW, an einem Projekt mitwirkte. Judith Ruland arbeitete für acht Wochen in Südafrika, um dort bei einer Beteiligungsgesellschaft der EDF Erfahrungen zu sammeln. Beide bereiteten sich gründlich auf ihre Aufgabe und die zu erwartenden Kulturunterschiede vor, trotz der kurzen Zeit war die Auslandserfahrung für beide prägend.

Eine Station mit technischem Bezug stand für die Trainees an, als sie im „Blaumann“ in den Regionalzentren oder Kraftwerken bei Reparatur- oder Wartungsarbeiten helfen sollten. Die Diplom-Kauffrau Judith Ruland schwärmt noch heute von den Einsätzen, die ihr einen lebhaften und bleibenden Eindruck darüber verschafften, wie die Arbeit der Techniker vor Ort aussieht. „An Hochspannungsleitungen war ich bis dahin einfach vorbeigelaufen. Das ist nun anders.“ Inzwischen haben beide neue Aufgaben im Unternehmen übernommen und sind sich sicher, dass der Einstieg durch das Traineeprogramm für sie die richtige Wahl war. „Dieser Einblick in das gesamte Unternehmen mit seinen Möglichkeiten, das Erkennen von Schnittstellen und das aktive Knüpfen eines Netzwerks wären ohne Traineeprogramm nicht in diesem Umfang möglich gewesen“, stellt Daniel Müller fest. Er arbeitet nun in einer Stabsabteilung der EnBW Holding im Bereich Koordination Technik/Nukleare Grundsatzfragen. Judith Ruland beschäftigt sich seit dem Ende ihres Traineeprogramms mit Prozessorganisation bei der EnBW Regional AG.

Herausragende Studenten gesucht

Studierende können sich, wie Jürgen Hurst, Leiter des Zentralen Personalmanagements im Vorstandsressort Personal betont, „sehr gerne initiativ

bewerben“. Der Konzern gehe aber auch „stark auf die Studenten zu“. So ist die EnBW auf vielen Recruitingmessen in Baden-Württemberg präsent und spricht Studenten an, die mehrmonatige Praktika suchen oder ihre Diplomarbeit beim drittgrößten Energieversorger Deutschlands schreiben wollen. Auch für die regelmäßig startenden Traineeprogramme werden meist zwischen 14 und 16 Absolventen – schwerpunktmäßig Ingenieure und Wirtschaftswissenschaftler – gesucht, die dann in einem Assessment-Center mit ihrem künftigen Arbeitgeber in engeren Kontakt treten können.

„Herausragend“ wünscht sich Jürgen Hurst die Absolventen, die sich als Trainee oder für einen Direkteinstieg bei der EnBW bewerben. Damit meint er nicht nur die Noten, sondern insbesondere die persönlichen Eigenschaften des Bewerbers. Ein hohes Maß an Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit sowie das Selbstbewusstsein, eigene Ideen zu entwickeln, vorzutragen und, wenn der Vorschlag angenommen wird, schließlich auch umzusetzen, werden von den Neuen bereits beim Einstieg erwartet. „Der Trainee ist gefordert, das Programm aktiv zur Orientierung im Unternehmen zu nutzen, Kontakte und Schnittstellen zu finden, die nicht nur die eigene Karriere fördern können, sondern die EnBW voranbringen“, erklärt der Leiter des Zentralen Personalmanagements.

„Ein hohes Maß an Selbständigkeit und Eigeninitiative ist bereits bei Einsteigern gefragt.“

Jürgen Hurst, Vorstandsressort Personal, Leiter Zentrales Personalmanagement

Auch Direkteinsteiger werden gesucht. Hier hilft der Personalbereich bei der Orientierung, sollte der Bewerber noch keine konkreten Vorstellungen entwickelt haben. „Von einer bestimmten Stelle aus ein Netzwerk in ähnlich kurzer Zeit wie ein Trainee aufzubauen ist für einen Direkteinsteiger naturgemäß etwas schwieriger“, stellt Jürgen Hurst fest. Um ein optimales und schnelles Kennenlernen des Unternehmens zu gewährleisten, wird allen neuen Mitarbeitern ein Einführungsseminar angeboten. Zusätzlich werden Direkteinsteigern durch gesellschafts- und bereichsübergreifende Aufgaben und Projekte viele Möglichkeiten gegeben, ein eigenes Netzwerk zu knüpfen.

Die EnBW erwartet nicht nur Eigeninitiative, sie bietet auch den nötigen Freiraum dafür. Der Konzern setzt auf ein „Gleichgewicht aus Freiraum und Grenzen, Vertrauen und Kontrolle, Zielsetzung und Dialog“. Die den Führungskräften zur Verfügung gestellten Instrumente – Führungsgrundsätze und Delegationsvereinbarungen, Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen sowie das Angebot der EnBW-Akademie – helfen dabei, den

passenden Rahmen zu finden. Die große Freiheit und Eigenverantwortung, die das Unternehmen jedem Mitarbeiter bei der Bewältigung seiner Aufgaben und der Verfolgung seiner Ziele überlässt, definiert Markus Baumgärtner jedoch nicht als „freilassen und sich nicht mehr darum kümmern“, sondern als „Chance zur Entwicklung“. Seine Aufgabe als Führungskraft sieht er darin, „zu begleiten, anzuleiten und, wenn nötig, zu korrigieren. Das Wichtigste aber ist, für die Mitarbeiter präsent zu sein und als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.“

EnBW Energie Baden-Württemberg AG



Arbeitsbedingungen

Arbeitsplatz	● ● ● ● ●
Arbeitszeiten	● ● ● ● ●



Vergütung

Gesamtvergütung	● ● ● ● ●
Nebenleistungen	● ● ● ● ●



Entwicklungsmöglichkeiten

Fairness und Transparenz	● ● ● ● ●
Personalentwicklung und Karrierechancen	● ● ● ● ●



Unternehmenskultur und Führung

Betriebsklima/Mitarbeiterzufriedenheit	● ● ● ● ●
Führung	● ● ● ● ●



Unternehmensentwicklung und Image

Image (Produkte, Unternehmen, Engagement)	● ● ● ● ●
Zukunftsfähigkeit	● ● ● ● ●