

## Fakten/Zahlen

Mitarbeiter	rund 500 in Deutschland; rund 2.000 weltweit
Standorte	Darmstadt (Zentrale), 27 Standorte mit mehreren Niederlassungen, 16 Fertigungsstätten weltweit, u. a. in Europa, Australien, China, Nord- und Südamerika
Umsatz	mehr als 390 Mio. Euro weltweit (2008)
Fachrichtungen	Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen
Einstellungen 2009	geplant 10 Hochschulabsolventen/Young Professionals
Einstiegsgehalt	40.000–44.000 Euro für Hochschulabsolventen
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

## Bewertung

Internationalität	● ● ● ● ● ◐
Vergütung	● ● ● ● ● ◐ ●
Work-Life-Balance	● ● ● ● ● ◐ ●
Entwicklungsmöglichkeiten	● ● ● ● ● ● ●
Unternehmenskultur	● ● ● ● ● ◐ ● ●
Jobsicherheit	● ● ● ● ● ◐ ● ●
Innovationsmanagement	● ● ● ● ● ● ●

## Kontakt

Schenck Process GmbH  
Pallaswiesenstraße 100  
64293 Darmstadt  
Human Resources  
Angelika Georg  
a.georg@schenckprocess.com  
Tel.: +49(0)61 51/15 31-13 27  
www.schenckprocess.com



## Schenck Process GmbH

1881 gründete der Maschinenbauer Carl Schenck im hessischen Darmstadt die Carl Schenck Eisengießerei und Waagenfabrik. Noch im gleichen Jahr wurde die Laufgewichtswaage mit einem Schenck Registrierapparat zum Patent angemeldet. Heute, nach mehr als 125 Jahren Unternehmensgeschichte, ist Schenck Process einer der Weltmarktführer im Bereich der Mess- und Verfahrenstechnik. Die Kernkompetenzen des Unternehmens sind Prozessabläufe planen, Schüttgüter dosieren, Materialabflüsse regeln, Warenströme erfassen, Güter verwiegen und Transportabläufe automatisieren – und das weltweit auf allen Kontinenten.

### Gewogen wird immer

Annika Zschörnig muss den Überblick behalten. Die Diplom-Ingenieurin der Fachrichtung Mechatronik von der Berufsakademie in Mannheim schreibt ein Angebot für ein Zementwerk in Griechenland, das eine neue Wäge- und Dosieranlage braucht. Da gilt es, sich mit dem Vertriebskollegen vor Ort genau abzustimmen, die Rohstoffmengen einzuschätzen, die täglich in einem solchen Werk von den unterschiedlichen Lagersilos zu den Fabrikationsanlagen transportiert, abgewogen und gemischt werden oder auch die Brennstoffmengen zu bestimmen, die für den Betrieb einer solchen Anlage vonnöten sind. Sehr viele unterschiedliche Aspekte

also, die die 25-Jährige bedenken muss, wenn sie bei der Auftragsvergabe für ihren Arbeitgeber zum Zuge kommen will.

Die junge Frau arbeitet seit Oktober 2007 als Vertriebsingenieurin für den Unternehmensbereich Heavy, also schwere Schüttgüter, des Messtechnikexperten Schenck Process. Das Unternehmen, das auf mehr als 125 Jahre Geschichte zurückblicken kann, bietet seinen Kunden ausgereifte Messtechnik in den unterschiedlichsten Ausprägungen rund um das Wägen, Dosieren, Sieben und Automatisieren. Die Spezialisten von Schenck Process planen Prozessabläufe, dosieren Schüttgüter, regeln und erfassen Materialzu- und abflüsse sowie Warenströme und automatisieren Transportabläufe. Mit seinen fünf Unternehmensbereichen, International Business Segments (IBS) genannt, bedient das Unternehmen etwa Kunden aus den Bereichen Heavy, also vor allem die Bau- und Grundstoffindustrie sowie die Stahl- und Nichteisenmetallindustrie. IBS Light bietet Lösungen in den Bereichen Chemie, Kunststoffe, Nahrungsmittel und Pharma, IBS Mining konzentriert sich auf den Bergbau. IBS Power konzipiert Lösungen für Kohlekraftwerke und IBS Transport Automation unterstützt die Branchen, in denen es um Transportprozesse auf Straßen, Schienen und in Häfen geht.

Annika Zschörnig jedenfalls kann sich für die Schwerindustrie, zu der ja Zementwerke gehören, richtig begeistern. Nach dem Abitur im Jahr 2004 stand für die gebürtige Frankfurterin fest, dass sie ein Studium an einer Berufsakademie beginnen wollte, denn hier konnte sie Praxis und Theorie von Beginn an verbinden. Ihr Interesse galt immer den Naturwissenschaften, insbesondere der Mathematik und der Physik, und so suchte und fand sie einen entsprechenden Ausbildungsplatz. Während der dreijährigen Ausbildung lernte sie bei einer Betriebsbesichtigung das Unternehmen Schenck Process kennen und war sofort begeistert von dem weltweit



IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

operierenden mittelständischen Unternehmen. Nach ihrem Abschluss als Diplom-Ingenieurin in Mechatronik suchte sie auf der Homepage von Schenck Process nach einer passenden Stelle und wurde fündig. Sie bewarb sich und konnte im Oktober 2007 ihre neue Tätigkeit im Vertrieb des Unternehmens aufnehmen. Neben der Angebotserstellung umfasst ihr Arbeitsplatz sehr viele unterschiedliche Bereiche: vom Kundenbesuch über den Kontakt zu den Vertriebsvertretern an den unterschiedlichen Standorten bis zum Führen des Pflichtenheftes sowie dem Bericht über die genauen Anforderungen des Kunden an seine zukünftige Anlage. Schließlich sind die Anlagen von Schenck Process Maßanfertigungen und nur höchst selten in Serie produziert.

### Die Mischung macht's

Der individuelle Anlagenbau hat für das Unternehmen einen Vorteil: Schenck Process arbeitet in langfristigen Projekten mit seinen Kunden zusammen. Das macht das Geschäftsmodell weniger anfällig für konjunkturelle Schwankungen. Außerdem stehen hinter den fünf Geschäftsbereichen des Unternehmens auf Kundenseite so unterschiedliche Branchen wie die Rohstoff- und Zementindustrie, Chemie- und Pharmaunternehmen oder auch Lebensmittelproduzenten. Und egal, welche Branche nun bedient werden muss: Alle Industrien müssen ihre Waren messen, wiegen, mischen und portionieren – das gilt für so unterschiedliche Produkte wie Tabletten, Eisenerze, Hausmüll, aber auch für Toilettenpapier, Waschpulver oder Gummibärchen.

*„Gerade junge Kollegen wollen mit Stolz auf eine Anlage oder Maschine zeigen und sagen können: Daran habe ich gearbeitet.“  
Pia Heintz-Kästner, Director Human Resources*

Für Annika Zschörnig war bei der Wahl ihres Arbeitgebers vor allem ausschlaggebend, dass es sich um ein produzierendes Unternehmen handelt. „Hier in Darmstadt kann ich noch in die Halle gehen und sehen, welche Maschine ich verkaufe, ich kann sie sehen, anfassen und mit dem Techniker darüber fachsimpeln“, fasst sie ihre Vorliebe für die Produktion zusammen. Ein Argument, das Pia Heintz-Kästner, Director Human Resources, nur zu gut kennt: „Gerade junge Kollegen wollen mit Stolz auf eine Anlage oder Maschine zeigen und sagen können: Daran habe ich gearbeitet.“

Die junge Diplom-Ingenieurin jedenfalls hat seit ihrem Start im Jahr 2007 schon einen beachtlichen Karriereweg hinter sich gebracht. Nach ihrer Einarbeitungsphase, während der sie von einem älteren Kollegen patenschaftlich betreut wurde, konnte sie unter dessen Aufsicht von Anfang an bereits kleinere Projekte eigenverantwortlich bearbeiten. Nach einem halben Jahr fand ihr erstes Mitarbeitergespräch statt, bei dem sie und ihr Vorgesetzter ihre zukünftige Ent-

wicklung erörtern. Mit dem Mitarbeitergespräch will der Vorgesetzte in erster Linie ein Feedback über die bisherige Leistung geben. „Im Mitarbeitergespräch kann zur Sprache kommen, dass jemand sein Arbeitsfeld gerne wechseln will – beispielsweise von der Konstruktion in den Bereich Vertrieb oder auch andersrum“, verdeutlicht Peter Rieper, Vice President Schenck Process, zuständig für IBS Light Industry, den Charakter der Gespräche. Denn motiviert ist nur, wer sich in seinen persönlichen Zielen und Interessen ernst genommen und in seinen Leistungen anerkannt fühlt. Das Mitarbeitergespräch will genau das erreichen und dient weder der Entgeltfindung noch der tariflichen Leistungsbeurteilung. Der Dialog zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem ist darauf ausgerichtet, die Kommunikation und Zusammenarbeit – auch abseits von arbeitsbezogenen Themen – zu stärken. Im Gespräch wird außerdem festgehalten, was gut und was weniger gut gelaufen ist, und wo durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen noch Verbesserungen erreicht werden können.

Annika Zschörnig brachte im Mitarbeitergespräch ihr Interesse für Sekundärrohstoffe zur Sprache. Ein Interesse, das der Vorgesetzte teilte, schließlich ist er verantwortlich für diese neue Energiequelle, die sich überwiegend aus Industrieabfällen und Hausmüll speist und mit der unter anderem Zementwerke ihre Öfen befeuern.

## **Zielgerechte Unterstützung für den Nachwuchs**

So vereinbarte die Diplom-Ingenieurin mit ihrem Vorgesetzten, sich zusätzliches Wissen im Bereich Sekundärrohstoffe anzueignen. Sie absolvierte daher in ihrem ersten Jahr drei externe Vertriebstrainings, um sich auf die mögliche Übernahme einer eigenen Vertriebsregion vorzubereiten. „Bei diesen Fortbildungsmaßnahmen üben wir auch das Verkaufsgespräch beim Kunden, wodurch ich mehr Sicherheit in meiner eigenen Argumentation gewinnen konnte“, erklärt die Diplom-Ingenieurin den Nutzen dieser Fortbildungsmaßnahmen.

*„Im Mitarbeitergespräch kann zur Sprache kommen, dass jemand sein Arbeitsfeld gerne wechseln will – beispielsweise von der Konstruktion in den Bereich Vertrieb oder auch andersrum.“ Peter Rieper, Vice President Schenck Process/IBS Light Industry*

Ihre Argumente müssen die Kunden offenbar überzeugt haben, denn Annika Zschörnig konnte nach nur etwas mehr als einem Jahr Betriebszugehörigkeit bereits einen ersten Karriereschritt zum Regional Sales Manager tun. Seit Anfang des Jahres 2009 ist die junge Frau im Bereich Heavy damit zuständig für die Vertriebsregionen Griechenland, Mazedonien und Bulgarien. Sie ist von nun an alleine verantwortlich für zehn bis zwölf Werke in diesen Ländern. Und es bedeutet außerdem, dass sie in Zukunft viel auf Reisen sein wird. Darauf freut sich Annika Zschörnig schon: „Das ist schon eine Herausforderung, die ganzen Vertragsverhandlungen



auf Englisch zu führen – aber gute Vorbereitung ist auch hier alles.“ Entsprechend hat sich die Diplom-Mechatronikerin nach Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten für einen Vertiefungssprachkurs entschieden.

Ein Leistungsbeurteilungsgespräch, das nicht das Mitarbeitergespräch ersetzt, musste Annika Zschörnig noch nicht führen. Denn die Youngster erhalten zunächst ein Festgehalt. Leistungsbezogene Entgeltbestandteile sind erst ab einer höheren Eingruppierung die Regel. Zusätzlich bietet Schenck Process seinen Mitarbeitern unter anderem eine betriebliche Altersvorsorge, wahlweise über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse, Essens- und Fahrtkostenzuschüsse.

## Neuerung und Kontinuität halten sich die Waage

Einer, der bereits eine leitende Tätigkeit innehat, ist Peter Rieper, Vice President der Schenck Process GmbH und Leiter der IBS Light Industry. „Light sind alle leicht zu wiegenden Materialien, die nicht mineralischen Ursprungs sind“, erklärt der gebürtige Bentheimer seinen Verantwortungsbereich. Nach seinem Studium der Verfahrenstechnik an der Fachhochschule Hamburg stieg er nach seinem Diplom bei einem Anlagenbauer für Zementfabriken ein und nahm dort verschiedene Aufgaben wahr. Im Jahr 2000 wechselte er zu Schenck Process und startete als Segmentleiter im damaligen Bereich Light. Bereits 2003 übernahm er die Leitung des neuen Geschäftsfeldes, das er seit 2007 auch global verantwortet. Seine derzeitige Aufgabe umschreibt er ganz locker: „Ich bin verantwortlich für das Ergebnis des IBS Light und das Ausrollen der Strategie.“ Das bedeutet, er beschäftigt sich auf internationaler Ebene mit der Koordination der



Kundenakquise, der Entwicklung neuer Märkte und den dazugehörigen Produkt-, Applikations- und Organisationsentwicklungen sowie Kooperationen zur Steigerung der Umsatzkennzahlen. Die von ihm verantworteten Mitarbeiter und Teams akquirieren die Aufträge weltweit und erfüllen diese technisch und kommerziell vom Pflichtenbuch bis zur Inbetriebnahme der Anlage.

Für seinen Bereich, der in Deutschland etwa 50 Mitarbeiter zählt und weltweit rund 340 Kollegen umfasst, wünscht er sich junge Ingenieure und Ingenieurinnen der Fachrichtungen Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Mechatronik und Wirtschaftsingenieurwesen, die neben fachlichen Kompetenzen vor allem über Neugier, Kommunikationsfähigkeit und Teamgeist verfügen sollten. Da Schenck Process an 27 Standorten mit mehreren Niederlassungen weltweit vertreten ist, sollten die Mitarbeiter auch über entsprechende soziale Kompetenzen und interkulturelles Verständnis verfügen. Die Youngster steigen ohne Traineeprogramm direkt bei Schenck Process ein und werden, wie das Beispiel von Annika Zschörnig zeigt, in den ersten Monaten von einem Paten, also einem älteren und erfahrenen Kollegen begleitet, der in allen Fragen hilfreich zur Seite steht. Pia Heintz-Kästner ergänzt: „Tandems zwischen jungen Ingenieuren und erfahrenen Kollegen helfen gerade in der Startphase, mit ganz handfesten Problemen des Arbeitsalltags zurechtzukommen.“ So halten sich Kontinuität und Neuerung die Waage.

## **Ausgewogenes Programm für die nahe Zukunft**

Vor dem Hintergrund der weltweiten Wirtschaftskrise muss sich auch Schenck Process auf schwierigere Zeiten einstellen. Die Zeiten des stürmischen Personalwachstums in Deutschland sind erst einmal vorbei – allein im Jahr 2008 konnten in Darmstadt mehr als 60 neue Mitarbeiter

IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

begrüßt werden. Daher präsentiert sich das Unternehmen seinen Neulingen gegenüber auch in einem neuen Outfit – alle Youngster erhalten eine sogenannte Welcome Box, in der detaillierte Informationen von der Firmengeschichte über die Produkt-Highlights bis zu Personal, Aus- und Weiterbildung zusammengefasst sind. Besonders stolz ist Pia Heintz-Kästner auf die Weiterbildungsreihe „open your mind“, die im vergangenen Jahr bei Schenck Process eingeführt wurde. In dieser Seminarreihe können alle Mitarbeiter ihr Wissen über so unterschiedliche Themen wie etwa Kreativität, Stress & Ernährung oder das Burn-out-Syndrom erweitern – auch ohne direkten Bezug zur eigenen Arbeit. „Unsere Mitarbeiter verbringen viel Zeit an ihrem Arbeitsplatz – und nur wenn sie sich wohlfühlen, bringen sie auch optimale Leistung“, erklärt die Personalchefin das Engagement. „Daher bieten wir unseren Mitarbeitern auch genügend Gestaltungsspielraum – wir leben schließlich von unseren erfinderischen, innovativen Köpfen. Denn die besten Botschafter eines Unternehmens sind die eigenen Mitarbeiter. Folglich hat Schenck Process das Programm Wanting ins Leben gerufen, mit dem Mitarbeiter neue Mitarbeiter für das Unternehmen anwerben.

*„Bei diesen Fortbildungsmaßnahmen üben wir auch das Verkaufsgespräch beim Kunden, wodurch ich mehr Sicherheit in meiner eigenen Argumentation gewinnen konnte.“ Annika Zschörnig, Regional Sales Manager*

Und damit schon bei Jugendlichen das Interesse an Wissenschaft und Engineering geweckt wird, bietet Schenck Process gemeinsam mit dem VDI jeweils zweiwöchige Praxistrainingsprogramme an, die darauf ausgelegt sind, jungen Erwachsenen den Alltag in einem modernen und zukunftsorientierten Engineering-Unternehmen näherzubringen. Eine geniale Investition in die Zukunft.