



automotive
TopCareer

AWARD

Die besten Arbeitgeber der Autobranche 2023

ifa Institut für
Automobilwirtschaft

Automobilwoche

DIE BRANCHEN- UND WIRTSCHAFTSZEITUNG

2023

www.automotive-topcareer.de

Editorial

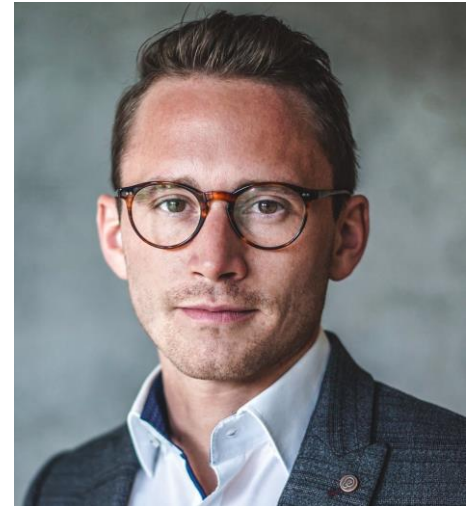
Liebes Talent,
liebe Unternehmensvertreter:innen,

ZU WENIG PERSONAL! Egal ob am Flughafen, im Restaurant, im Handwerk oder auch in den akademischen Berufsbildern. Im Moment fehlen überall Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Selbst in den Hörsälen der Hochschulen und Universitäten bleiben zunehmend Plätze unbesetzt. Es drängt sich die Frage auf – wo sind denn plötzlich alle hin?

Einen Beitrag zur aktuell prekären Situation leistet sicherlich der demographische Wandel. Dieser war lange Zeit angekündigt und schlägt nun mit voller Wucht zu. Zwar starten auch weiterhin jedes Jahr junge Menschen ins Berufsleben, gleichzeitig setzen sich aber deutlich mehr ältere Menschen zur Ruhe. Auch lassen sich Nachholeffekte in Folge der Corona-Pandemie bei Sabbaticals und mehrmonatigen Auslandsreisen ausmachen. Der demographische Wandel stellt sich aber nicht über Nacht ein und die Nachholeffekte sollten langsam auch abgefeiert sein.

Eine besonders heiß begehrte „Ware“ sind daher die sogenannten Fachkräfte. Der Fachkräftemangel ist in aller Munde angekommen und hat es auf die Agenden der Vorstandsetagen geschafft. Und das trotz stark steigender Lohnkosten und einer eher verhalten optimistischen Konjunkturprognose. Oder ist die Begründung für die schwächelnden Konjunktur womöglich der Mangel an Personal? Zweifelsohne sind hier Zusammenhänge auszumachen und eine Henne-Ei-Diskussion ist nur wenig zielführend. Es bleiben wohl oder übel Fragen offen.

Wie sichere ich also als Unternehmen meine Bedarfe an versierten Fachkräften, erfahrenen Führungskräften, jungen Talenten und Kreativköpfen ab? Und, wie binde ich genau diese? Die Antwort kann nur lauten: anhand eines aktiven und strukturierten Employer Brandings. Nutzen Sie das Karriereevent der automotive TopCareer, um ihr Unter-



nehmen samt Arbeitgebermarke zu präsentieren. Mit 56 Ausstellern verbucht die automotive TopCareer einen eigenen Rekord. Ich wünsche uns allen, eine mit den heiß begehrten Fachkräften und High-Potentials gut gefüllte Wagenhalle?

Ihr
Prof. Dr. Benedikt Maier

Inhalt

Management Summary	5
Untersuchungsdesign	7
Anforderungen an Arbeitgeber	11
Die attraktivsten Arbeitgeber der Branche	21
Karrieremesse und Kontakt	32

Management Summary

Die zentralen Studienergebnisse

Attraktivität der Unternehmen

Das Institut für Automobilwirtschaft (IfA) und die Wirtschaftszeitung Automobilwoche ermitteln die attraktivsten Arbeitgeber der Automobil- und Mobilitätsbranche. Über 700 Studierende branchenbezogener Studiengänge und Young Professionals bewerten die Arbeitgeberattraktivität von 69 Unternehmen der Branche.

Im Vergleich zum vergangenen Jahr ist die Arbeitgeberattraktivität der Automobilbranche insgesamt leicht rückläufig. Branchenintern leiden weiterhin der Automobilhandel und die Branchendienstleister unter einem bedeutenden Attraktivitätsgefälle gegenüber der Zulieferer- und Herstellerebene. Aufholen konnten jedoch die Beratungshäuser. Der Automobilhersteller Porsche gilt für die Befragten als attraktivster Arbeitgeber der Branche.

Den zweiten Platz im Gesamtranking belegt der Automobilzulieferer Bosch. Erstmals seit Erhebung der Studie büßen die Automobilhersteller ihre Spitzenpo-

sition als attraktivste Akteursgruppe ein und müssen diese Position den Beratungsunternehmen überlassen.

Kriterien bei der Arbeitgeberauswahl

Neben der Attraktivität einzelner Unternehmen zeigen die Befragungsergebnisse auch die Anforderungen, die Studierende und Young Professionals an ihre künftigen Arbeitgeber und die ausgeübte Tätigkeit stellen. Hinsichtlich der untersuchten Determinanten innerhalb der Arbeitgeberauswahl schreiben die Untersuchungsteilnehmer Soft-Factors wie dem „Guten Betriebsklima“ und einem „sicheren Arbeitsplatz“ die höchsten Stellenwerte zu. Auch bei den Anforderungen an die berufliche Tätigkeit weisen die Befragungsteilnehmer den immateriellen Komponenten die höchste Bedeutung zu.

Informationsquellen

Wie schon im Vorjahr ist deutlich zu erkennen, dass das Internet die wichtigste Informationsquelle bei der Jobsuche für Studierende und Young Professionals darstellt. An erster Stelle stehen Online-

Netzwerke wie LinkedIn oder Unternehmenswebseiten von potenziellen Arbeitgebern. Bezüglich der Offline-Informationsquellen ist die persönliche Empfehlung weiterhin von großer Bedeutung: So werden „Freunde und Bekannte“ als wichtigste Offline-Informationsquelle genannt

Gehaltsvorstellungen

Ein hohes Ausbildungsniveau möchten die künftigen Akademiker auch bezahlt wissen. Nach Rückgängen der Gehaltsvorstellungen in den Jahren während der Corona-Pandemie wird das Vorkrisenniveau in diesem Jahr nicht nur erreicht, sondern übertroffen. Bachelor-Absolventen bewerten im Mittel ein Einstiegsgehalt von 46.011 Euro als zufriedenstellend. Master-Absolventen bewerten hingegen ein Einstiegsgehalt von 52.483 Euro als angemessen.

Untersuchungsdesign

Struktur und Konzept der Befragung

Während noch in den 2000er-Jahren Unternehmen aus einer Vielzahl an geeigneten Bewerbern auswählen konnten, dominieren inzwischen die Ansprüche der Arbeitnehmerseite den Arbeitsmarkt. Die seit langem prophezeite Entwicklung des Arbeitsmarktes von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt ist nun Realität und fordert die Unternehmen tagtäglich bei der Gewinnung von Führungskräften, Fachpersonal und Kreativköpfen. Um sich dieser neuen Situation erfolgreich zu stellen, hilft ein aktives und strukturiertes Employer Branding. Dabei ist der Einbezug zweier Dimensionen von wesentlicher Bedeutung – nämlich die Innen- und die Außenperspektive.

Während die unternehmensinterne Arbeitgeberattraktivität vielfach über Mitarbeiterzufriedenheitsanalysen in Erfahrung gebracht wird, entzieht sich die Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität im Außenverhältnis – beispielsweise aus der Perspektive potenzieller Mitarbeitenden – häufig der Kenntnis der Unternehmen.

An dieser Stelle setzt die vorliegende Studie an und liefert eine Orientierungshilfe bezüglich der Arbeitgeberattraktivität ausgewählter Unternehmen der Automobil- und Mobilitätsbranche. Um ein aussagekräftiges Bild der Anforderungen der Mitarbeitenden von morgen zeichnen zu können, konzentriert sich die TopCareer Studie auf die Einschätzungen von Studierenden und Young Professionals.

Die Ergebnisse basieren auf einer Erhebung, die im Winter und Frühjahr 2023 durchgeführt wurde. Im Zeitraum von Februar bis Mai 2023 wurden Studierende und Young Professionals via Online-Befragung zur Arbeitgeberattraktivität ausgewählter Unternehmen befragt. Insgesamt können innerhalb der Studie 729 Meinungsbilder berücksichtigt werden. Zusätzlich wurden weitere Merkmale aus dem Umfeld des Personalmanagements betrachtet.

Die geschlechterspezifische Aufteilung der Befragungsteilnehmenden ist mit jeweils 50 Prozent ausgeglichen.



Online-Umfrage
729 Teilnehmende



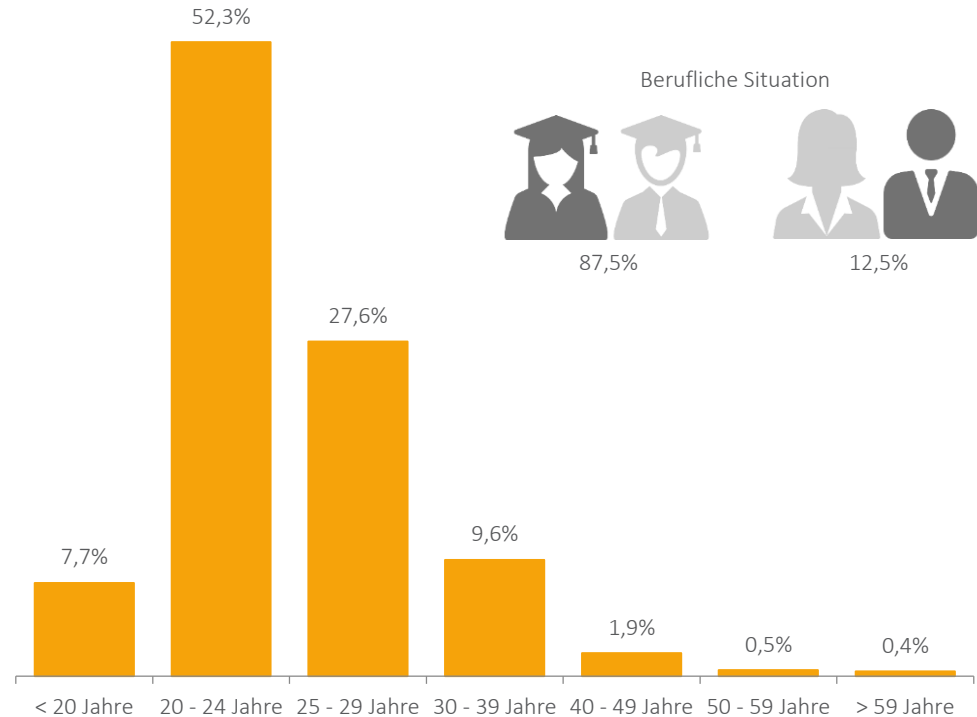
Februar bis Mai 2023

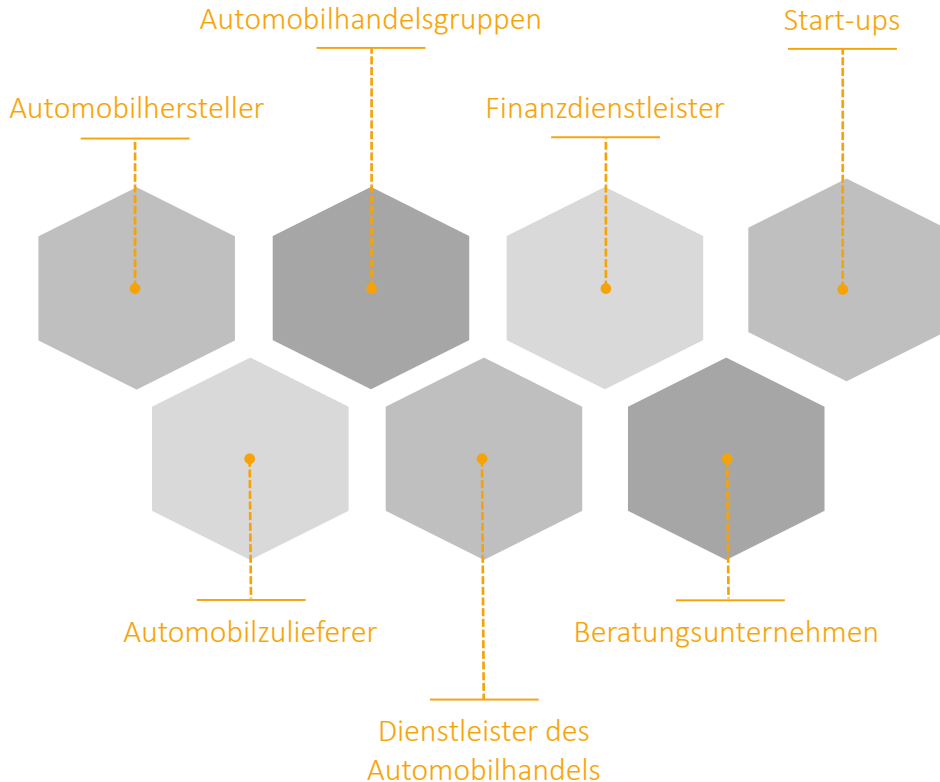
Geschlechterverteilung



Hinsichtlich der soziodemographischen Struktur der Untersuchungsteilnehmenden sind die nachstehenden Eckpunkte festzuhalten.

Etwas mehr als die Hälfte der Untersuchungsteilnehmenden lässt sich der Altersgruppe von 20 bis 24 Jahren zuordnen. 87,5 Prozent der Teilnehmenden geben an, an einer Universität oder Hochschule eingeschrieben zu sein. Dagegen sind 12,5 Prozent der Befragten der Gruppe der (Young) Professionals zuzurechnen. Das abgrenzende Kriterium zwischen Professionals und Young Professionals stellt die bereits verbrachte Zeit im Berufsleben von durchschnittlich 61 Monaten dar. Die Studienergebnisse zeigen daher die Perspektiven der Beschäftigten und Führungskräfte von morgen und übermorgen auf.





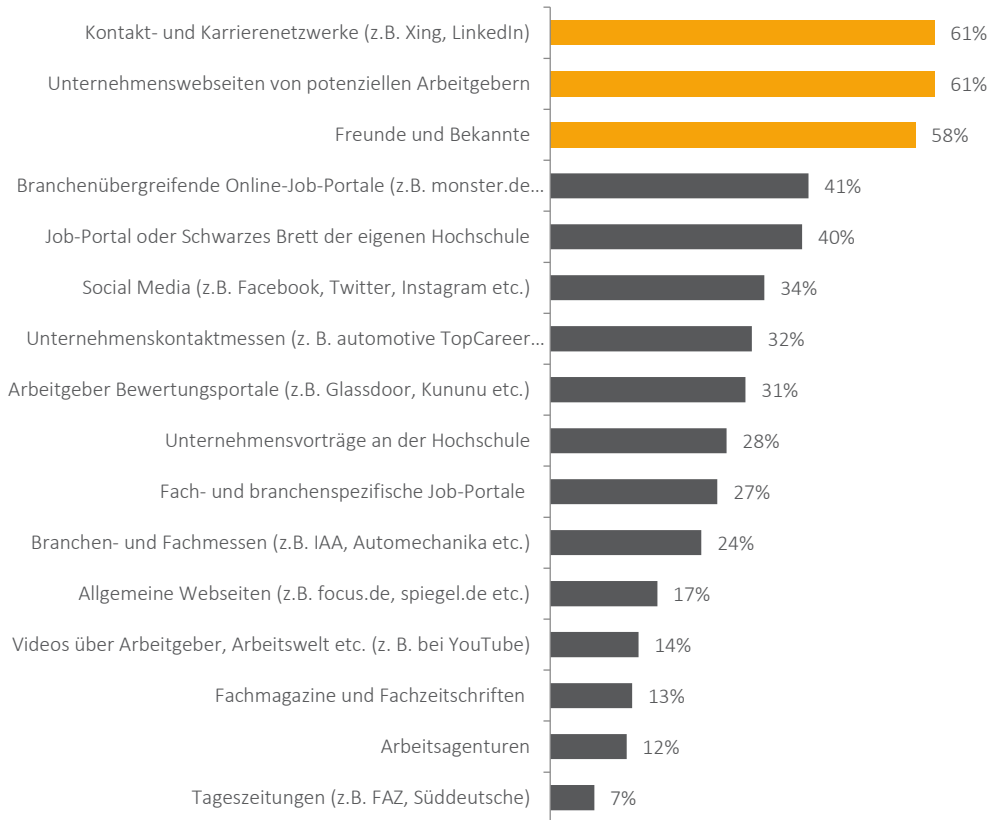
Um eine bessere Einordnung des Attraktivitätsniveaus einzelner Unternehmen sowie den Unternehmen selbst einen zielgerichteten Vergleich mit den relevanten Wettbewerbern zu ermöglichen, werden die insgesamt berücksichtigten 69 Unternehmen sieben strategischen Gruppen zugeordnet (siehe links).

Die gebildeten Unternehmensgruppen leiten sich aus einem gleichartigen Geschäftsmodell beziehungsweise der Besetzung eines jeweils identischen Tätigkeitsfeldes innerhalb der automobilwirtschaftlichen Wertschöpfung ab.

Zur Bewertung der unternehmensindividuellen Arbeitgeberattraktivität steht den Untersuchungsteilnehmenden eine Skala von 1 (= sehr attraktiv) bis 6 (= unattraktiv) zur Auswahl.

Anforderungen an die Arbeitgeber

Hard und Soft Factors



Welche Informationsquellen nutzt Du bei der Suche nach Deinem künftigen Arbeitgeber?

Wie bereits die vorangegangenen Ausgaben dieser Studienreihe zeigen, sind zahlreiche Onlinemedien für Studierende und Young Professionals die wichtigste Informationsquelle bei der Jobsuche.

Die dominierende Online-Informationsquelle bei der Arbeitsplatzsuche stellen Kontakt- und Karrierenetzwerke (61 Prozent) dar. Darauf folgen gleichauf Unternehmenswebseiten von potenziellen Arbeitgebern (61 Prozent).

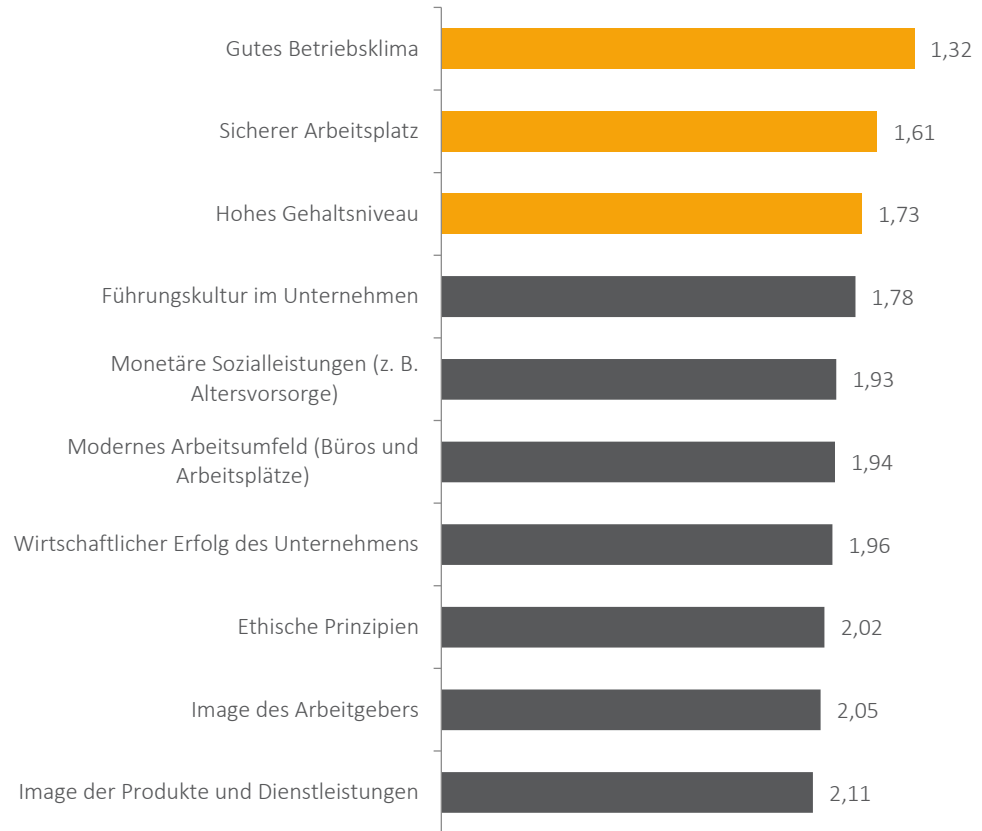
Innerhalb der Offline-Informationsquellen ist die persönliche Empfehlung weiterhin von großer Bedeutung: So werden „Freunde und Bekannte“ als wichtigste Offline-Informationsquelle genannt (58 Prozent).

Die klassische Tageszeitung verliert auch hier wie in vielen anderen Bereichen an Attraktivität (7 Prozent).

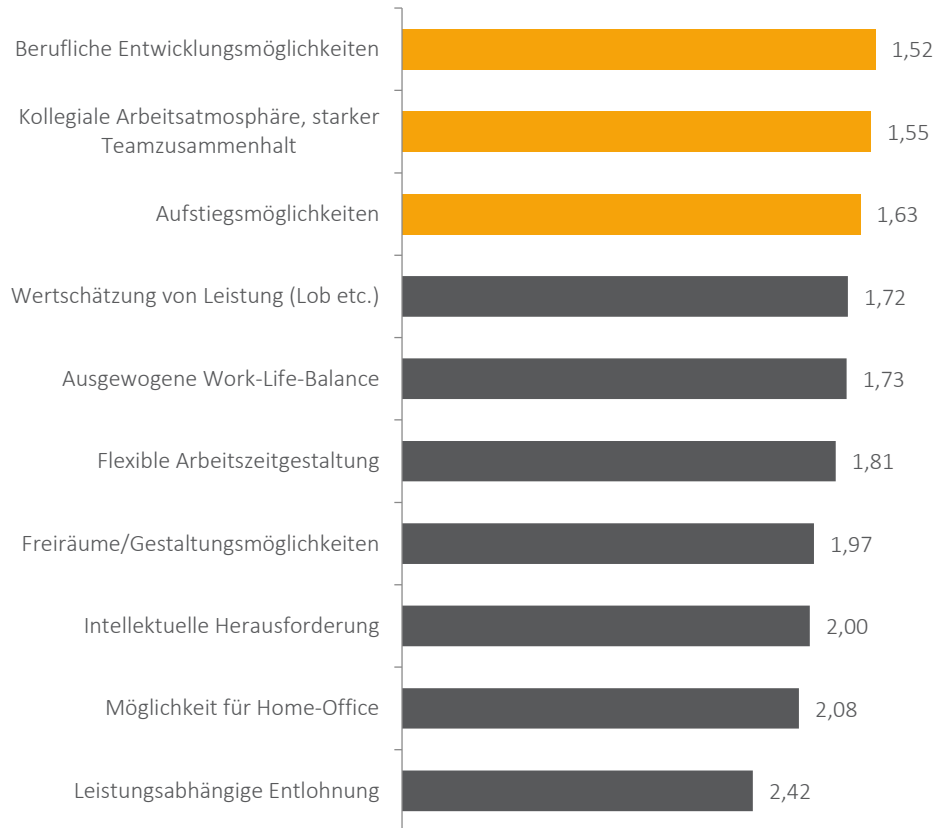
Wie wichtig sind Dir die folgenden Kriterien bei der Auswahl Deines Arbeitgebers?

Hinsichtlich der untersuchten Determinanten bezüglich der Arbeitgeberauswahl schreiben die Untersuchungsteilnehmenden wie schon im Vorjahr dem „Betriebsklima“ (1,32) und einem „sicheren Arbeitsplatz“ (1,61) den höchsten Stellenwert zu. Mit etwas Abstand folgt auf Platz drei das Kriterium „Hohes Gehaltsniveau“ (1,73). An dieser Stelle gilt auf die vergleichsweise hohe Steigerung um 0,12 Notenpunkte gegenüber der letztjährigen Untersuchung hinzuweisen. Das Kriterium „Monetäre Sozialleistungen“ (1,93) hat im Vergleich zum Vorjahr mit einer Steigerung um 0,06 Notenpunkte ebenfalls an Bedeutung hinzugewonnen.

Generell ist festzuhalten, dass die Bedeutungszumessung durch die Studienteilnehmenden über alle betrachteten Aspekte hinweg äußerst eng beieinander liegt.



1 = „sehr wichtig“ bis hin zu 5 = „unwichtig“



Wie bewertest Du die folgenden Kriterien bei der Auswahl Deiner beruflichen Tätigkeit?

Auch innerhalb der Anforderungen an die berufliche Tätigkeit positionieren sich die sogenannten immateriellen (Soft Factors) vor den materiellen Faktoren (Hard Factors). Für die künftigen Berufseinsteiger und die Young Professionals stehen die „beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten“ und eine „kollegiale Arbeitsatmosphäre“ im Mittelpunkt (1,52 und 1,55). Ebenfalls eine hohe Bedeutung werden jeweils den „Aufstiegsmöglichkeiten“ (1,63) sowie der „Wertschätzung von Leistung“ (1,72) der eigenen Arbeit zugeschrieben.

Das der Generation Z nachgesagte Priorisieren von immateriellen Faktoren wird in der Bewertung des Aspektes einer leistungsabhängigen Entlohnung deutlich. Dieses Kriterium verbessert sich zwar deutlich um 0,56 Notenpunkte, positioniert sich dennoch auf dem letzten Rang (2,42).

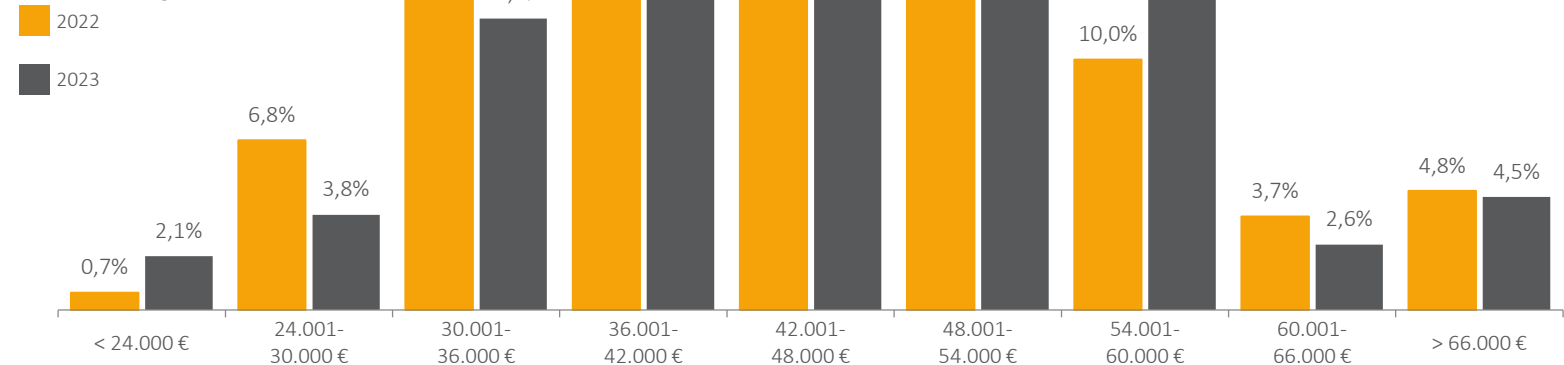
**Gehaltsvorstellung Bachelorabsolventen:
Welches jährliche Bruttogehalt (in Euro)
erachtest Du für Deine erste Arbeitsstelle
nach Studienabschluss als angemessen?**

Gut 60 Prozent der Bachelor-Studierenden erwarten ein Einstiegsgehalt in der Automobilbranche von über 36.000 Euro. Im Vergleich zu den Werten aus dem Jahr 2022 zeigt sich, dass sich insgesamt weniger Berufseinsteiger mit niedrigen Gehältern zufriedenstellen lassen.

Im Mittelfeld, also bei Gehaltsvorstellungen zwischen 42.001 Euro bis 54.000 Euro bleibt der Anteil stabil. Hingegen nimmt der Anteil derjenigen zu, deren Gehaltsvorstellungen bei über 48.001 Euro liegen.

Diese Verschiebung ist unter anderem durch den gestiegenen Optimismus (vgl. S. 18) sowie durch die aktuell steigenden Verbraucherpreise zu begründen. Infolgedessen steigt das im Durchschnitt erwartete Einstiegsgehalt von Bachelorabsolventen um 1.073 Euro auf 46.012 Euro an. Daneben zeigt die Auswertung, dass Bachelor-Studierende im Vergleich zu Master-Studierenden mit einem niedrigeren Gehalt zufrieden sind.

Gehaltsvorstellung von Bachelor-Studierenden



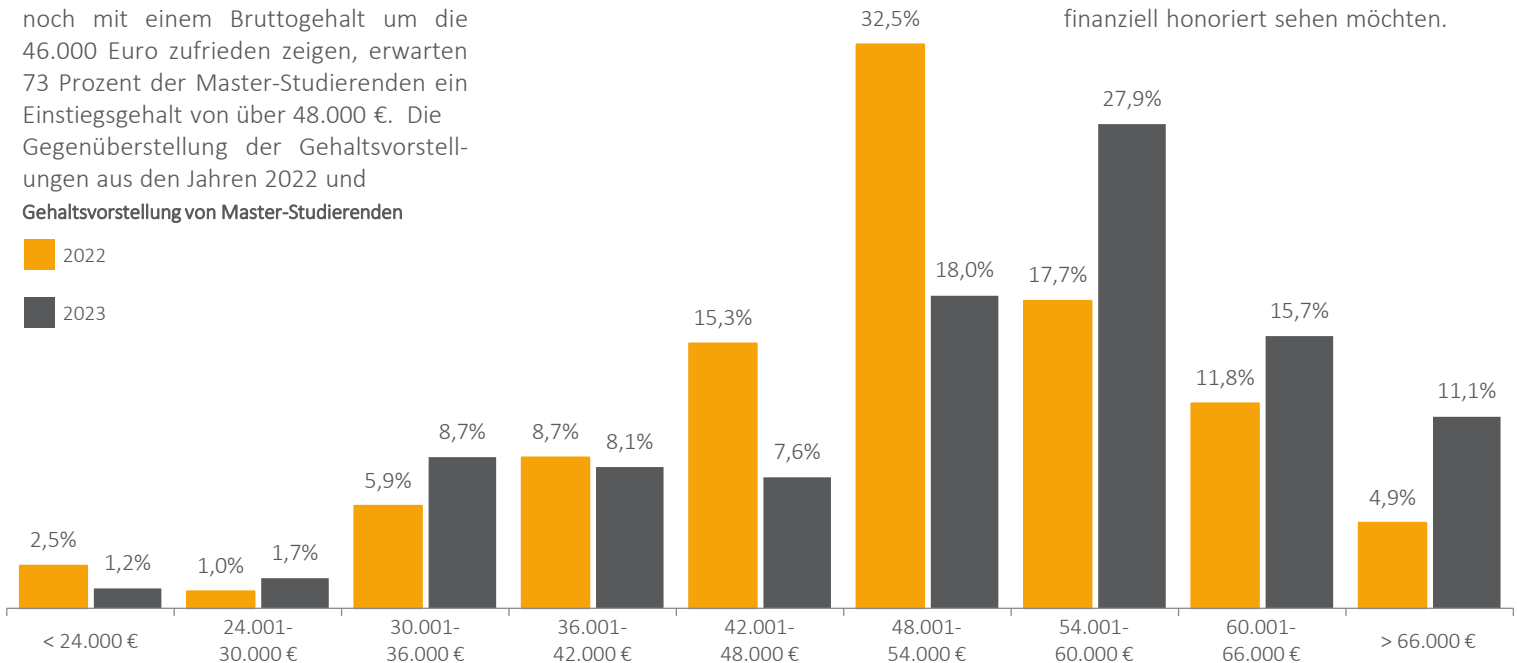
**Gehaltsvorstellung Masterabsolventen:
Welches jährliche Bruttogehalt (in Euro)
erachtest Du für Deine erste Arbeitsstelle
nach Studienabschluss als angemessen?**

Während sich die Bachelorabsolventen noch mit einem Bruttogehalt um die 46.000 Euro zufrieden zeigen, erwarten 73 Prozent der Master-Studierenden ein Einstiegsgehalt von über 48.000 €. Die Gegenüberstellung der Gehaltsvorstellungen aus den Jahren 2022 und

Gehaltsvorstellung von Master-Studierenden

2023 zeigen ab dem Bereich der mittleren Gehaltskategorien (ab 42.001 Euro) ein stark verändertes Bild. Insbesondere der Anteil der Studierenden, die ein Einstiegsgehalt über 54.001 Euro als angemessen erachten, ist stark.

Angestiegen. Der Mittelwert liegt im Jahr 2023 mit 52.483 Euro deutlich über dem Vorjahreswert von 50.335 Euro. Im Vergleich zu den Angaben der Bachelorabsolventen verdeutlicht dies, dass Studierende ihr Hochschulstudium auch finanziell honoriert sehen möchten.

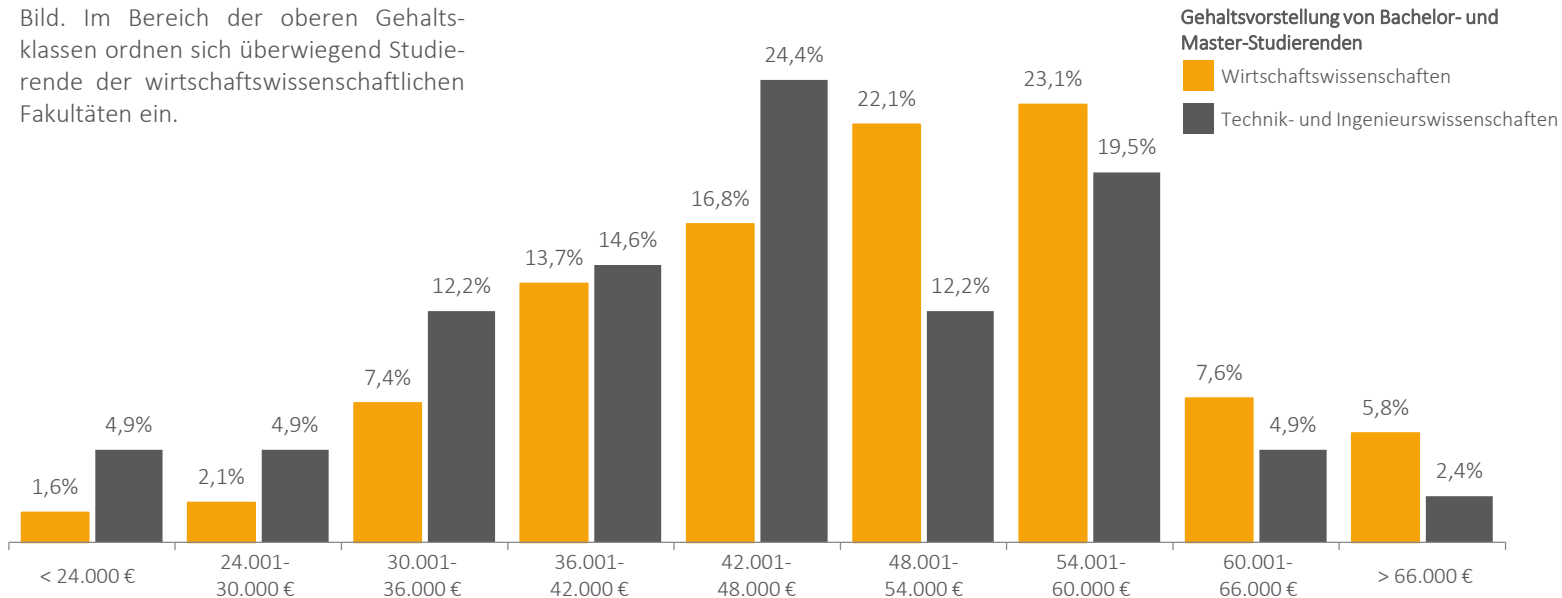


Gehaltsvorstellung: Welches jährliche Bruttogehalt (in Euro) erachtest Du für Deine erste Arbeitsstelle nach Studienabschluss als angemessen?

Bei der Analyse der Gehaltsvorstellungen von Studierenden nach Fachbereichen zeigt sich ein eher differenziertes Bild. Im Bereich der oberen Gehaltsklassen ordnen sich überwiegend Studierende der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten ein.

Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen mit unterdurchschnittlichen bis mittleren Gehaltsvorstellungen ist bei den technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studierenden größer.

Inwiefern diese Erwartungen von Berufseinsteigern erfüllt werden, kann das Datenmaterial der vorliegenden Untersuchung nicht beantworten. Dennoch liefern diese Auswertungen eine wertvolle Orientierungshilfe für Berufseinsteiger und Unternehmen.

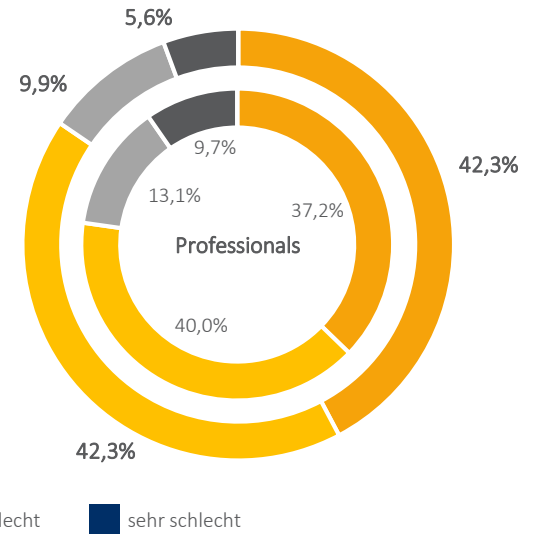
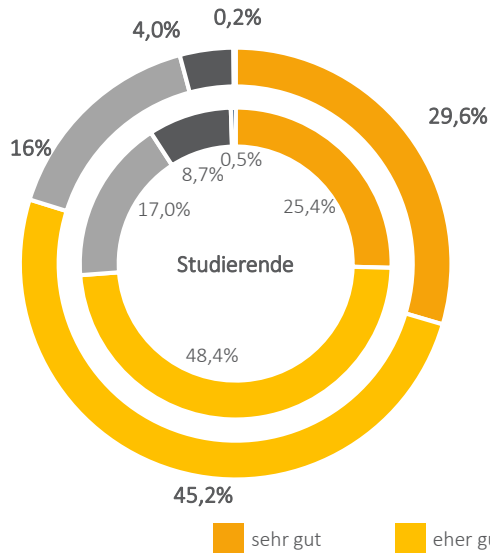


Wie beurteilst Du die Chance am Arbeitsmarkt einen Job zu finden?

Studierende und Professionals bewerten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ähnlich gut. Im Vergleich zu den durch

die Corona-Pandemie geprägten Jahre 2020 und 2021 hat sich die Stimmung bei beiden befragten Gruppen deutlich verbessert. 75 Prozent der Studierenden und 85 Prozent der Professionals bewerten ihre Job-Chancen als „eher

gut“ oder „sehr gut“. Folgerichtig werden die Antwortoptionen „eher schlecht“ oder „sehr schlecht“ seltener gewählt.



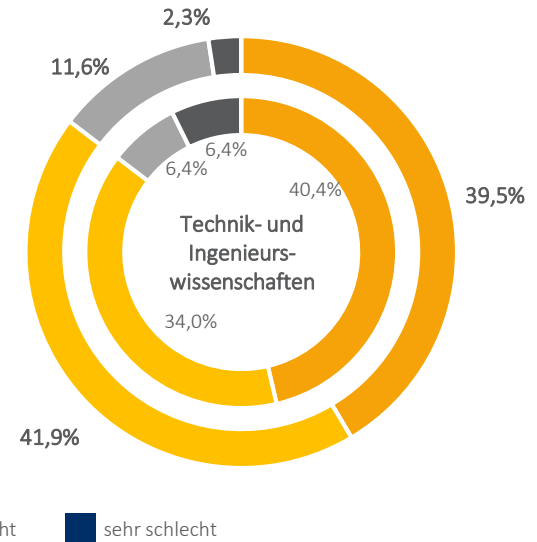
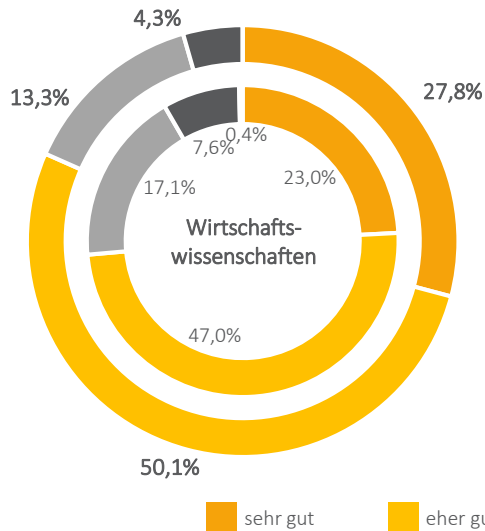
Wie beurteilst Du die Chance am Arbeitsmarkt einen Job zu finden?

Bei einer Auswertung dieser Fragestellung entlang der Studienfachrichtung zeigt sich, dass die (angehenden) Ingenieure sowohl im Jahr 2022 als auch 2023 optimistischer in die Zukunft

blicken als die Studierenden der Wirtschaftswissenschaften. In beiden Jahren waren – im Vergleich zu den Wirtschaftswissenschaften – deutlich mehr Studierende der Technik- und Ingenieurwissenschaften der Meinung, dass ihre Jobchancen „sehr gut“ stehen.

Bei den Wirtschaftswissenschaften überwiegt in beiden Jahren der Anteil derjenigen, die ihre Chancen als „eher gut“ beurteilen.

Generell ist zu konstatieren, dass die Befragungsteilnehmenden ihre Einstiegsmöglichkeiten und die Arbeitssituation positiv bewerten.

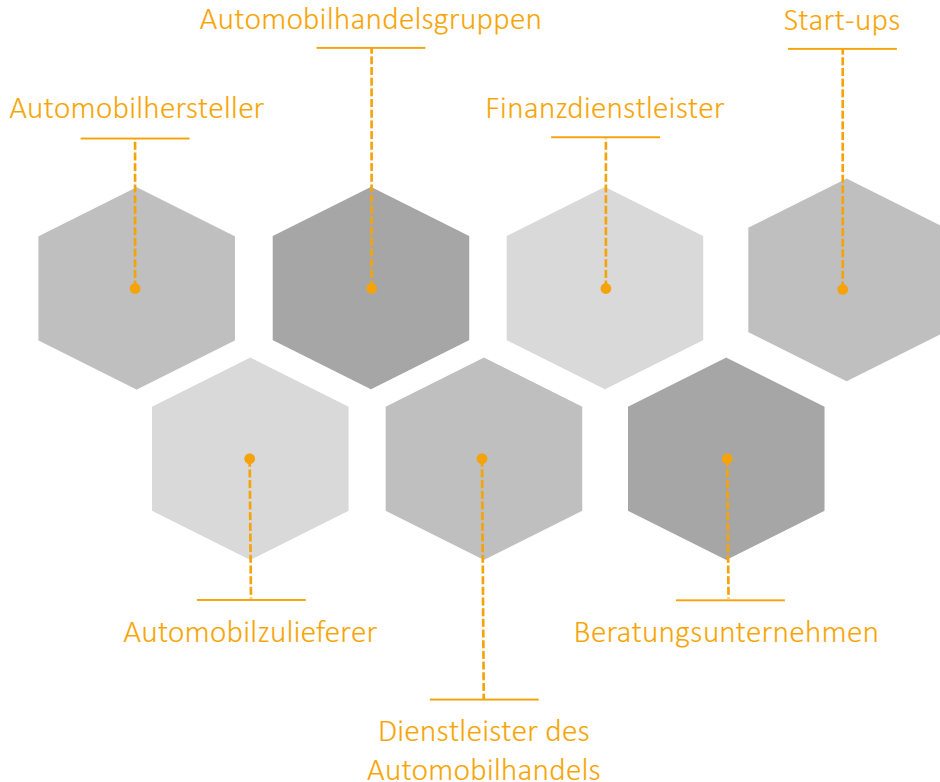


Institut für Automobilwirtschaft



Arbeitgeberattraktivität

Die attraktivsten Arbeitgeber der Branche



Um eine bessere Einordnung der Attraktivitätsniveaus einzelner Unternehmen sowie den Unternehmen selbst einen Vergleich mit den relevanten Wettbewerbern zu ermöglichen, werden die insgesamt berücksichtigten 69 Unternehmen sieben strategischen Gruppen zugeordnet (siehe links). Die gebildeten Unternehmensgruppen leiten sich aus vergleichbaren Geschäftsmodellen beziehungsweise der Tätigkeitsfelder in einem jeweils identischen Bereich der automobil- wirtschaftlichen Wertschöpfung ab.

Zur Bewertung der unternehmensindividuellen Arbeitgeberattraktivität steht den Untersuchungsteilnehmern eine Skala von 1 (= sehr attraktiv) bis 6 (= unattraktiv) zur Auswahl.



Gruppensieger
Automobilhersteller

1,82



Gruppensieger
Beratungsunternehmen

2,44



Emil Frey Deutschland

Gruppensieger
Handelsgruppen

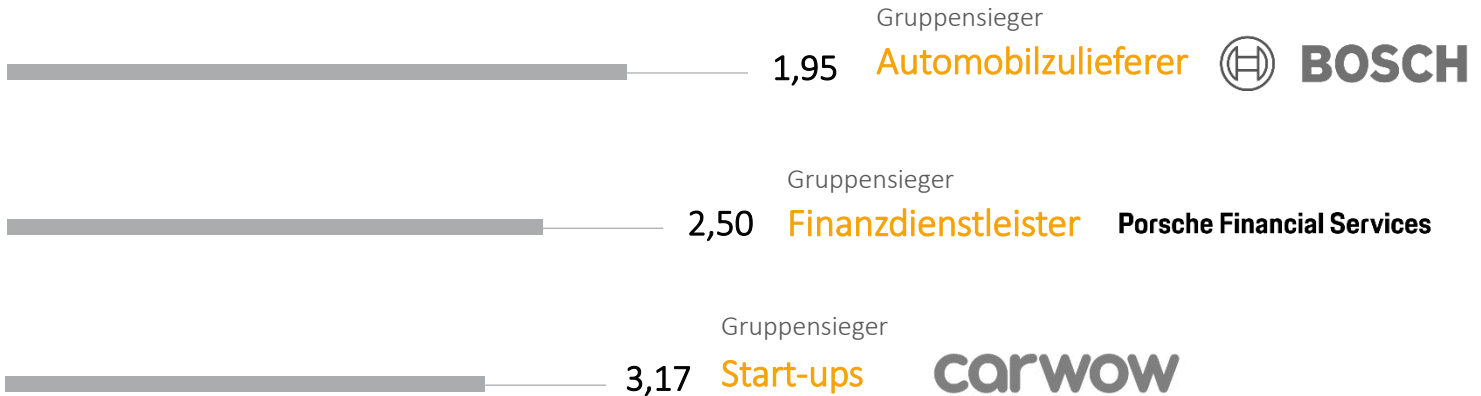
2,84

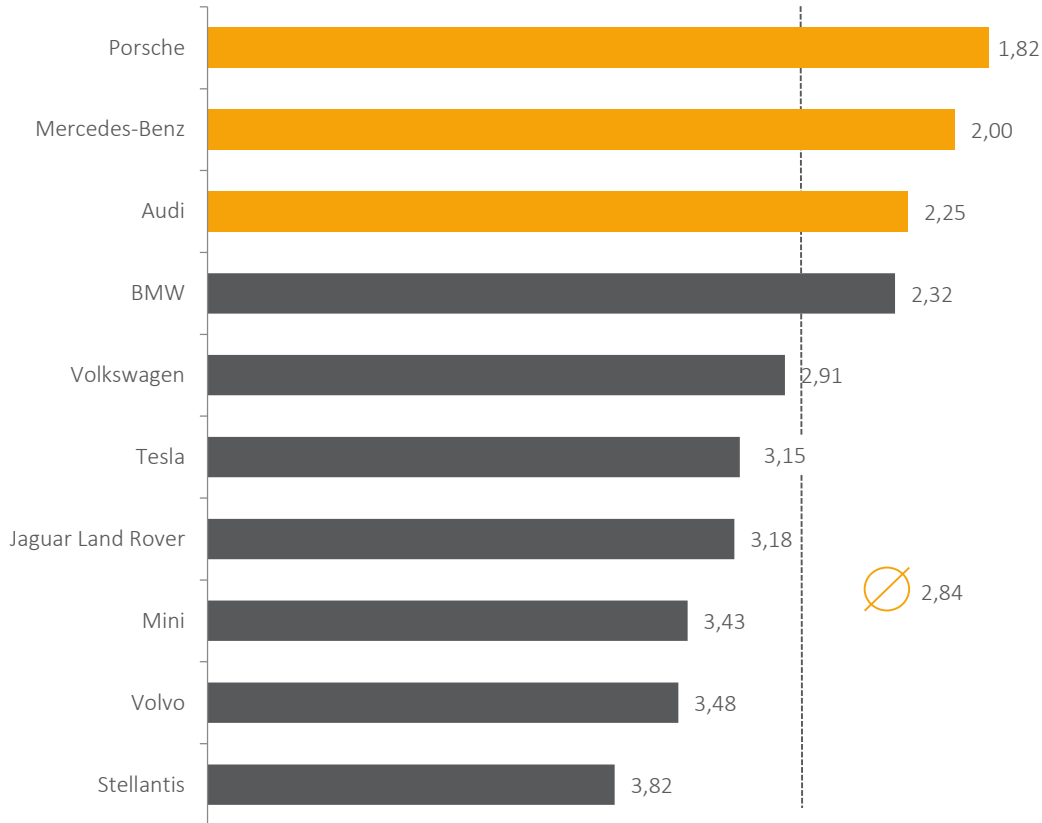


Gruppensieger
Dienstleister

3,04







Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Automobilhersteller als Arbeitgeber?

Mit der Gesamtnote 1,82 erhält der Sportwagenhersteller Porsche unter allen **Automobilherstellern** die Bestnote. Auch über alle in dieser Studie einbezogenen Unternehmen hinweg bewerten die Teilnehmenden den Sportwagenhersteller aus Zuffenhausen als attraktivsten Arbeitgeber. Porsche ist demnach attraktivster Arbeitgeber der Automobilbranche.

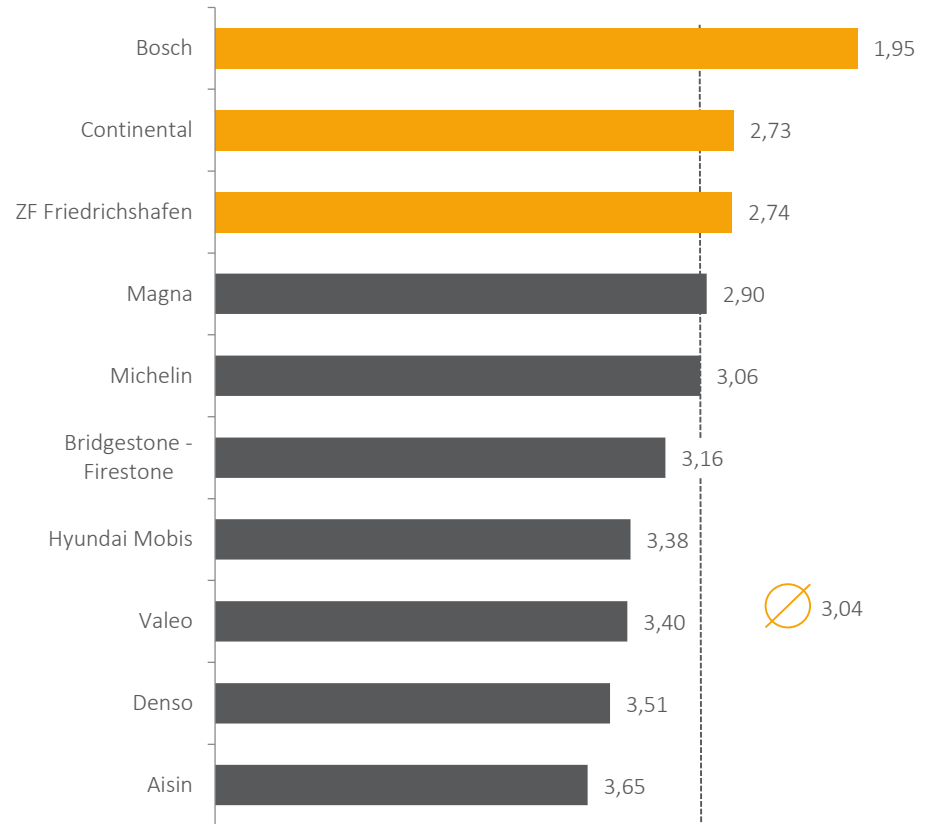
Auf dem zweiten Rang platziert sich Mercedes-Benz (2,00). Auf Rang drei folgt Audi. Die Arbeitgeberattraktivität der Ingolstädter wird dabei mit der Schulnote 2,25 bewertet. Damit gehen alle drei Podiumsplätze an deutsche Premiumhersteller.

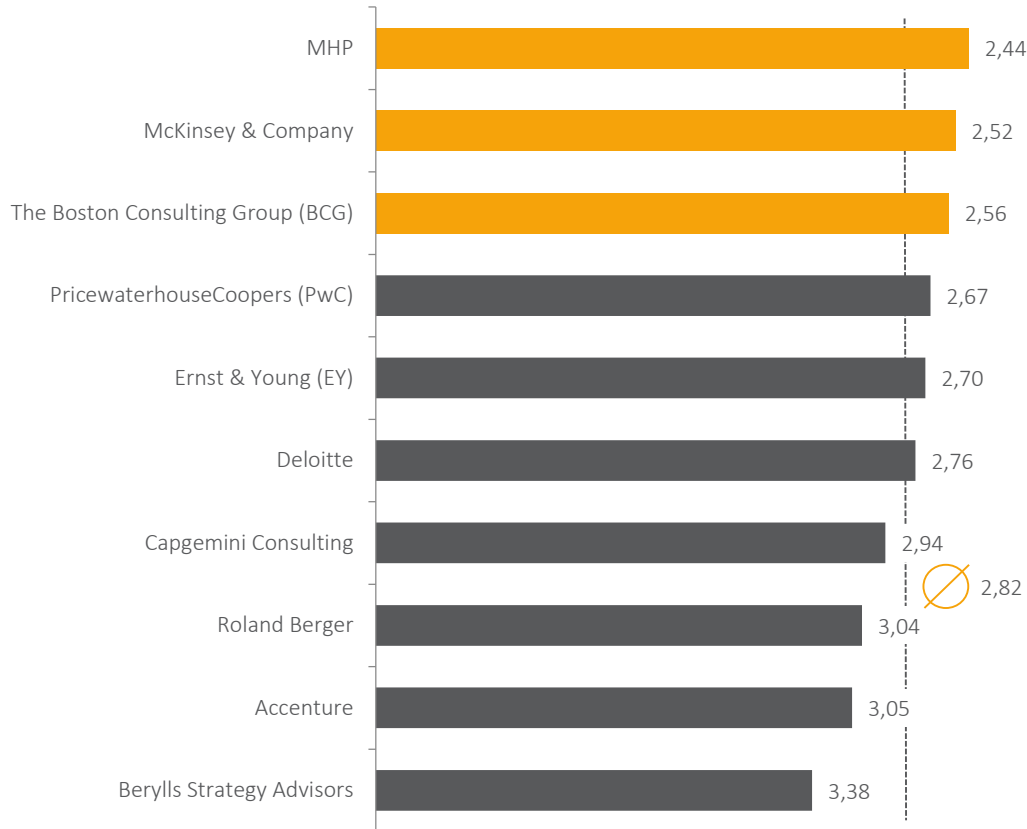
Der US-Elektroautohersteller Tesla verzeichnet unter allen einbezogenen Automobilherstellern mit Einbußen um 0,44 Notenpunkten im Vergleich zum Vorjahr den größten Attraktivitätsverlust.

*Wie attraktiv sind für Dich die folgenden
Automobilzulieferer als Arbeitgeber?*

In der strategischen Gruppe der **Automobilzulieferer** sichert sich Bosch den ersten Rang. Der Abonnementsieger in dieser Gruppe belegt mit der Note 1,95 außerdem im Gesamtranking wie im letzten Jahr Platz 2. Auf dem zweiten und dritten Platz der Gruppe „Automobilzulieferer“ folgen Continental (2,73) und ZF Friedrichshafen (2,74).

Die Auswertung zeigt ein deutliches Gefälle zwischen der Arbeitgeberattraktivität von Bosch und den restlichen Zulieferern. Mit der Durchschnittsnote von 3,04 – als Ergebnis einer Gleichgewichtung der Einzelnoten aller berücksichtigten zehn Automobilzuliefererunternehmen – muss diese Gruppe im Vergleich zum Vorjahr an Attraktivität einbüßen. Die Automobilzulieferer sind nunmehr die drittattraktivste Unternehmensgruppe der Branche – nach den Beratungsunternehmen und den Automobilherstellern.





Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Beratungsunternehmen als Arbeitgeber?

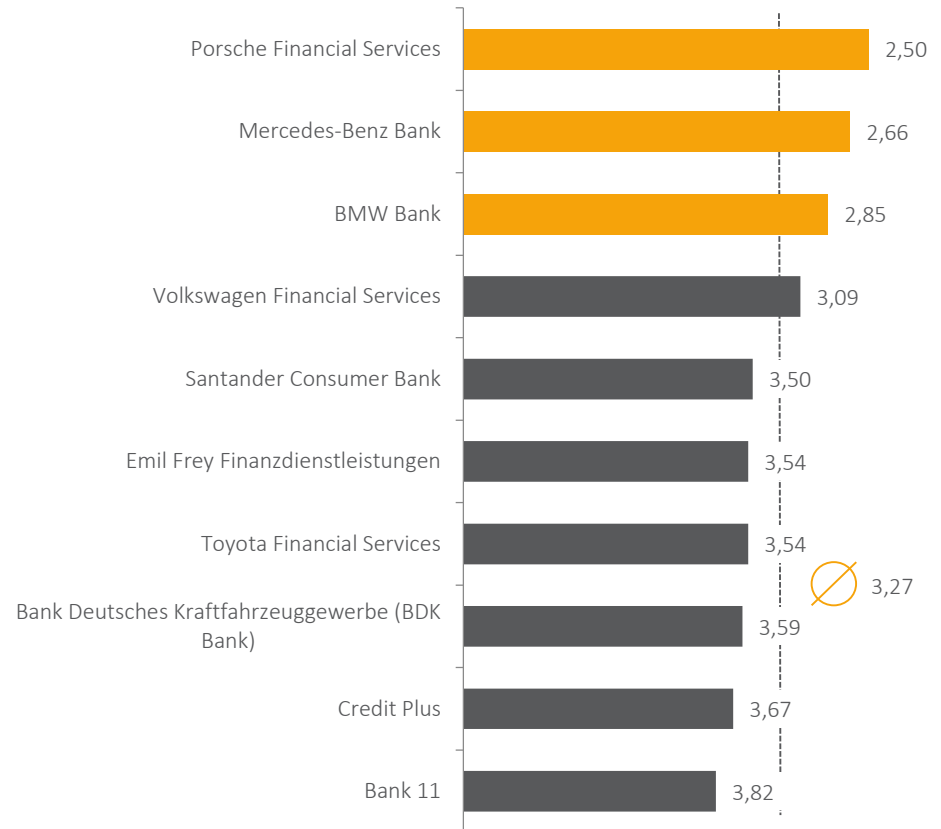
Bei den **Beratungsunternehmen** gab es bei der diesjährigen Erhebung die größten Verschiebungen aller untersuchten Gruppen. Während die global agierenden großen Beratungshäuser McKinsey & Company sowie The Boston Consulting Group (BCG) ihre Vorjahreswerte halten konnten, hat sich die Porsche-Tochter MHP durch eine Verbesserung um 0,19 Notenpunkte den Spitzenplatz gesichert

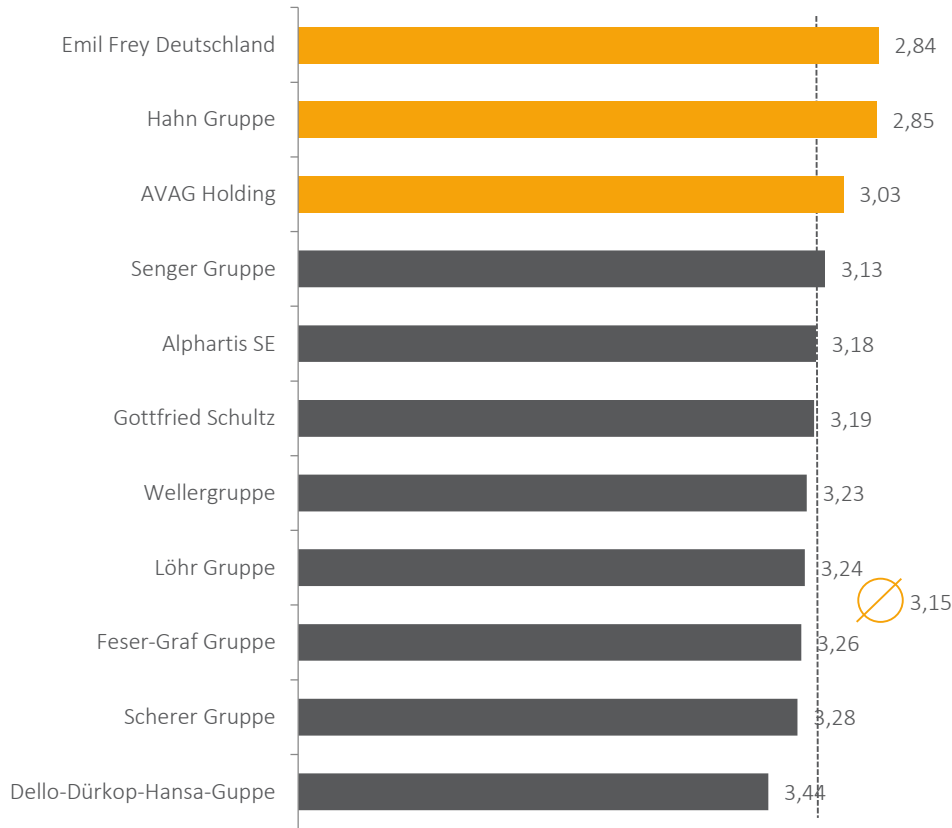
Ordnet man die Attraktivitätswerte der Beratungsunternehmen in das Feld aller einbezogenen Unternehmen ein, so sind diese mit einer Durchschnittsnote von 2,82 auch die attraktivste Unternehmensgruppe.

Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Finanzdienstleister als Arbeitgeber?

Bei den **Finanzdienstleistern** der Automobilbranche werden sowohl Captive als auch Non-Captive Unternehmen berücksichtigt. Vergleicht man jedoch das Attraktivitätsniveau der Captive-Finanzdienstleister mit den Non-Captive, so liegt dies bedeutend über den Werten der herstellerungebundenen Akteure. Dies ist möglicherweise auf den nachvollziehbaren Abstrahleffekte der Herstellermarke zurückzuführen.

So platziert sich Porsche Financial Services erneut auf dem ersten Platz (2,50), dicht gefolgt von der Mercedes Benz Bank (2,66) sowie von der BMW Bank (2,85). Mit der Santander Consumer Bank landet der beste Non-Captive-Finanzdienstleister auf Rang fünf (3,50).





Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Automobilhandelsgruppen als Arbeitgeber?

Wie bereits die Erhebungen aus den vergangenen Jahren zeigen, liegt die Arbeitgeberattraktivität von **Automobilhandelsgruppen** nahezu durchgehend unterhalb der Vergleichswerte von Zulieferer- und Herstellerunternehmen.

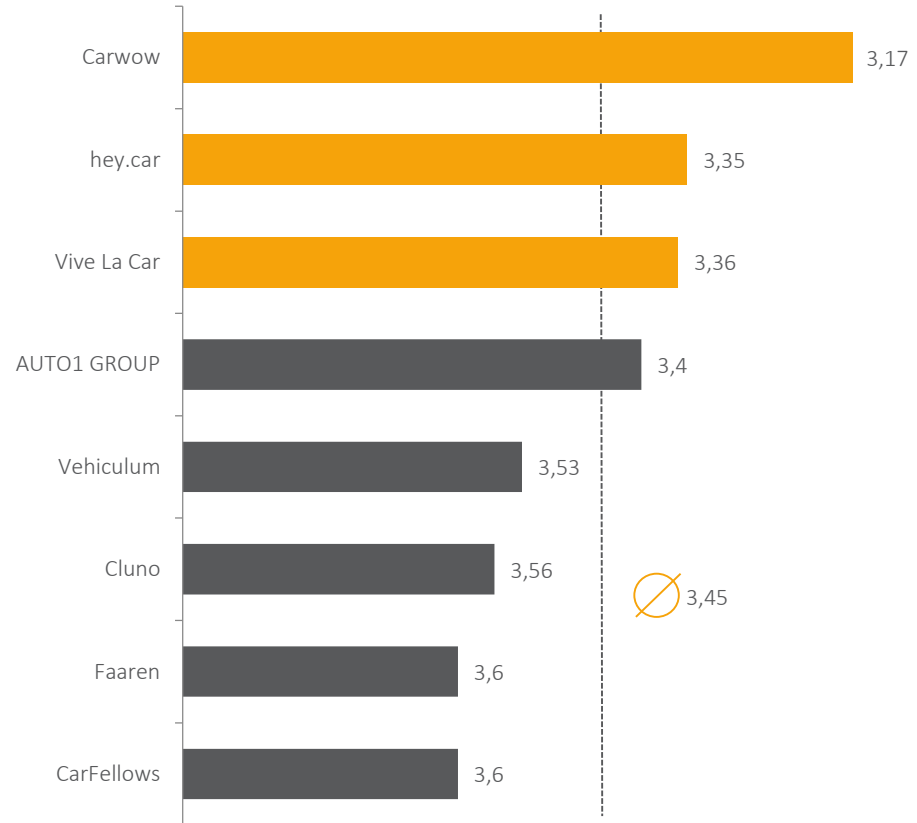
Emil Frey Deutschland sichert sich mit der Note 2,84 und einem Vorsprung von lediglich 0,01 Notenpunkten Platz eins in dieser Gruppe. Dahinter folgen der Vorjahressieger Hahn (2,85). Komplettiert werden die Top-3 von der AVAG Holding (3,03). Dahinter liegen die bewerteten Unternehmen alle sehr eng beieinander.

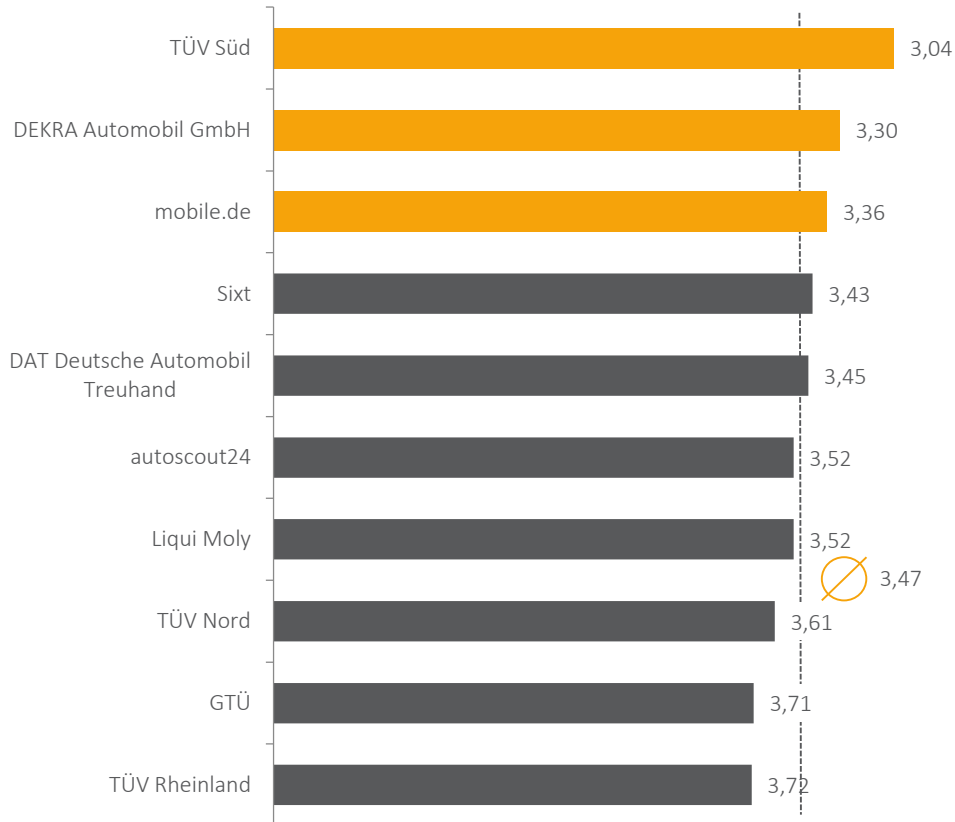
Die schlechteren Bewertungen im Vergleich zu den Herstellern, Zulieferern und Beratungsunternehmen zeigen, dass die Automobilhandelsgruppen nach wie vor Defizite bei der Stärke als Arbeitgebermarke aufweisen.

Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Start-ups im Umfeld des Automobilhandels als Arbeitgeber?

Die Attraktivität der Gruppe der **Start-ups** befindet sich auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie die der Dienstleister. Bei der Analyse des vorliegenden Datenmaterials fällt jedoch eine deutliche Polarisierung der Attraktivitätseinschätzungen der Befragten auf. Für die einen strahlen Start-ups einen besonderen Reiz aus und reihen sich so als attraktive Arbeitgeber ein. Die andere Gruppe scheint hingegen das vermeintliche Risiko des unternehmerischen Fortbestands solcher Unternehmen sowie die weniger stabilen Strukturen zu scheuen.

Unter den Start-ups belegt die Online-Plattform carwow mit der Note 3,17 den ersten Platz. Weitere „Car-Broker“ folgen auf dem zweiten und dritten Rang: hey.car mit der Note 3,35 und Vive La Car mit 3,36.





Wie attraktiv sind für Dich die folgenden Dienstleister im Umfeld des Automobilhandels als Arbeitgeber?

Die innerhalb dieser Gruppe berücksichtigten Unternehmen setzen sich aus einer subjektiv-qualitativen Selektion zusammen. Anhand des laufenden Screenings von Fachzeitschriften werden für die Handelsstufe relevante Dienstleister identifiziert. Die Bewertung der Relevanz für den Branchenzweig erfolgte anschließend am Institut für Automobilwirtschaft.

Die Spitzenposition in der Gruppe der **Dienstleister des Automobilhandels** geht an den TÜV Süd (3,04), gefolgt von der DEKRA Automobil GmbH (3,30) und mobile.de (3,36). Insgesamt fällt auf, dass die Attraktivitätsniveaus einzelner Dienstleister des Automobilhandels sehr eng beieinanderliegen.



Die Preisträger:innen bei der Verleihung der automotive TopCareer AWARDS 2022 in den Wagenhallen Stuttgart.

Karrieremesse und Kontakt

automotive TopCareer 2023



WAGENHALLEN
Stuttgart Mitte



11. Mai 2023



Karrieremesse und Kontakt

Studierende, Absolventen aus allen Fachbereichen und wechselfertige Professionals treffen auf Unternehmen der Auto- und Mobilitätsbranche

Die Karrieremesse automotive TopCareer findet wie seit 2019 in den Stuttgarter WAGENHALLEN statt. Die Eventlocation im Stadtzentrum garantiert eine optimale Erreichbarkeit für Besucher und Aussteller und bietet das passende Umfeld zwischen Urbanität, Innovation und einzigartigem Industrie-Charme. Die Strahlkraft der rund 40 Medienpartner sowie der beiden Veranstalter – Automobilwoche und Institut für Automobilwirtschaft – stellt einen hohen Aufmerksamkeitsgrad an Hochschulen sowie innerhalb der Branche sicher. Durch die neu etablierte TopCareer App by talentefinder, die den Messebesuch mit zahlreichen Online-Funktionen ergänzt, entsteht für Besucher und Aussteller ein zusätzlicher Mehrwert sowie ein kurzweiliger Messebesuch.

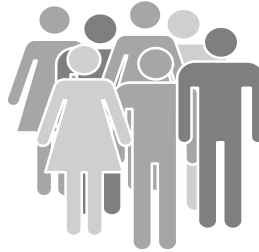
Wir freuen uns auf Euch!

Karrieremesse und Kontakt

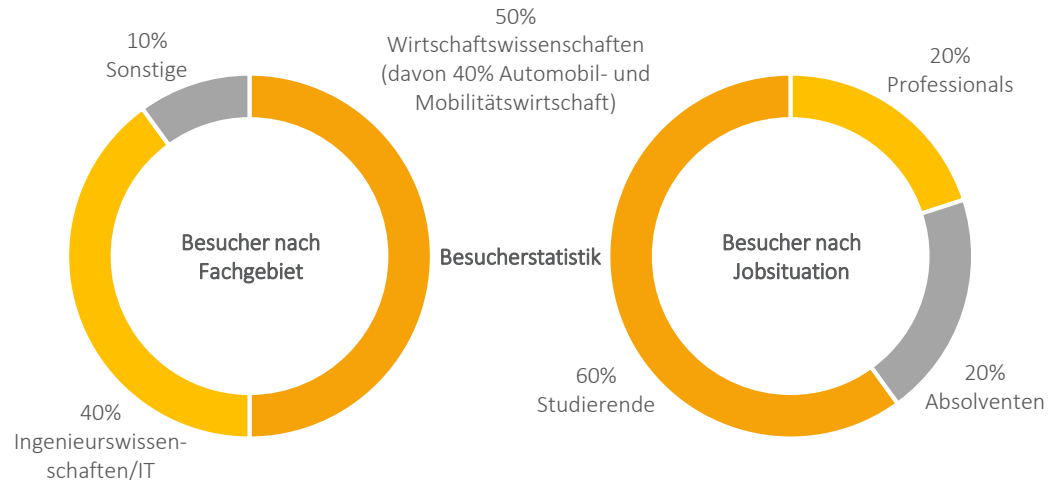
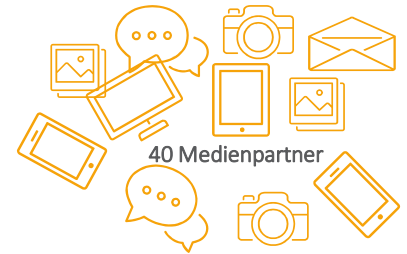
Zu den Besuchern der Karrieremesse zählen Studierende, Absolventen und Professionals aller Fachbereiche.

Neben dem Messebetrieb bietet das Event mit zahlreichen Vorträgen und Workshops ein spannendes Rahmenprogramm:

- » Unternehmens-Pitch
- » Fachvorträge und Panel-Diskussionen
- » Workshop Assessment Center
- » Workshop Bewerbungsgespräch
- » Bewerbungsmappencheck
- » uvm.



1.000 Studierende,
Berufseinsteiger und Young
Professionals treffen auf rund
50 Unternehmen der gesamten
Auto- und Mobilitätsbranche





Prof. Dr. Benedikt Maier
Stellvertretender Direktor (IfA)
+49 7331 22 440
Benedikt.maier@ifa-info.de



David Sosto Archimio
Projektleitung
+49 7331 22 441
david.sosto@ifa-info.de





ifa Institut für
Automobilwirtschaft

Institut für Automobilwirtschaft (Ifa)
Parkstraße 4
73312 Geislingen/Steige

www.ifa-info.de
mail@ifa-info.de

Tel. +49 73312 22-440
Fax +49 73312 22-450

Autoren
Prof. Dr. Benedikt Maier
David Sosto Archimio (M. A.)
Steffen Grimske (B. A.)

ifa Institut für
Automobilwirtschaft

Automobilwoche

DIE BRANCHEN- UND WIRTSCHAFTSZEITUNG

2023

www.automotive-topcareer.de