



IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

TOP- ARBEITGEBER AUTOMOTIVE



2008
2009

Belgium | China | France | **Germany** | Italy | The Netherlands | South Africa | Spain | Switzerland | United Kingdom

**Fujitsu Microelectronics
Europe GmbH**

AT **KEARNEY**





Fakten/Zahlen

Mitarbeiter	300
Standorte	Langen (Europazentrale), München; international in Frankreich, Großbritannien und Italien
Umsatz	> 300 Mio. Euro (2007)
Fachrichtungen	Informatik, Elektrotechnik, Mathematik, Physik
Einstellungen 2008	ca. 45, hauptsächlich Absolventen
Einstiegsgehalt	marktüblich
internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Bewertung

Internationalität	★★★★★
Vergütung	★★★★☆
Work-Life-Balance	★★★★☆
Entwicklungsmöglichkeiten	★★★★☆
Unternehmenskultur	★★★★★
Jobsicherheit	★★★★★
Innovationsmanagement	★★★★☆

Kontakt

Fujitsu Microelectronics Europe GmbH
Pittlerstraße 47
63225 Langen
Axel Tripkewitz
axel.tripkewitz@fme.fujitsu.com
Tel.: +49(0)61 03/6 90-1 78
<http://emea.fujitsu.com/microelectronics>





Fujitsu Microelectronics Europe GmbH

Das europäische Halbleitergeschäft des Fujitsu-Konzerns ist seit 1980 bei Fujitsu Microelectronics Europe (FME) im hessischen Langen gebündelt. Von dort aus werden auch die übrigen europäischen Standorte in Frankreich, Großbritannien und Italien geleitet. Seine Produkte und Dienstleistungen entwickelt das Unternehmen hauptsächlich für Kunden aus der Automobilindustrie. Hergestellt werden die Halbleiter in Japan, wo auch bis 1997 die kompletten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten angesiedelt waren. Dann gründete der Konzern, um den Kontakt zur deutschen Automobilindustrie zu intensivieren, das European Microcontroller Design Center (EMDC) innerhalb der Tochtergesellschaft FME. In den vergangenen zehn Jahren hat es sich einen Ruf als Kompetenzzentrum der Halbleiterbranche erarbeitet. Erst kürzlich zeichnete Konzernchef Hiroaki Kurokawa die Business-Unit Automotive von FME mit dem „Presidential Award“ aus für das beste Entwicklungsprojekt im gesamten Konzern.

Chips mit Grips

Wenn der Fahrer ins Auto steigt und ans Lenkrad fasst, wird wie von Zauberhand die Zündung eingeschaltet. Ein Handflächen-Sensor hat den Halter am Venenbild erkannt. Zündschloss und -schlüssel werden dadurch überflüssig. Dieses und viele andere kleine Wunder vollbringen Halbleiter, umgangssprachlich Chips genannt. Solche Elektronik wird bei Fujitsu Microelectronics Europe GmbH (FME) in Langen entwickelt. Dort und in München, dem zweiten deutschen FME-Standort, ist das Halbleiter-Geschäft des Fujitsu-Konzerns gebündelt. Weitere Standorte befinden sich in Frankreich, Italien und Großbritannien. Die Produktion erfolgt ausschließlich in Japan. „Wir arbeiten in einem global agierenden Konzern und beschäftigen allein in Europa Mitarbeiter 28 verschiedener Nationalitäten. Interkulturelle Aufgeschlossenheit und Fremdsprachenkenntnisse sind für uns unverzichtbar“, sagt Axel Tripkewitz, Senior Director Human Resources & Business Support Services bei FME.

Neben der Audio-, Video- und Telekommunikationsbranche ist das Unternehmen zu rund 70 Prozent für die Automobilindustrie tätig. Die Business-Unit Automotive zählt alle europäischen Hersteller, renommierte Zulieferer und ausgewählte außereuropäische Pkw-Schmieden zu ihren Kunden. In fünf Handlungsfeldern ist sie aktiv: „Driver Information Systems“ wie Instrumententafeln und Navigationssysteme geben dem Fahrer Orientierung über Auto und Strecke. „Infotainment Systems“ wie Audio-Anlagen und Bildschirme dienen der Unterhaltung. Zu den „Vehicle Body Control and Comfort Systems“ gehören Klimaanlage und Wegfahrsperrern. „Safety Systems“ wie Airbags und Gurtstraffer dienen vor allem der Sicherheit. Als „Chassis Systems“ werden unter anderem die Regelungen für Bremsen,



IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS

Lenkung und Fahrdynamik bezeichnet. Für diese fünf Anwendungsgebiete entwickelt FME nicht nur Halbleiter, sondern auch Software, die zu deren Betrieb erforderlich ist. Dieser Geschäftsbereich gewinnt an Bedeutung und wird entsprechend erweitert.

Aufgebaut wurde die heutige Business-Unit Automotive von Dr. Gerhard Roos, der sie als Senior Director noch heute leitet. Rückblickend sagt er: „Vor zehn Jahren stand ich in einem leeren Bürotrakt mit nichts in der Hand als dem Auftrag, eine europäische Halbleiterentwicklung aufzubauen. Heute genießt mein Team den Ruf, zu den besten seines Fachs zu gehören.“

„Wir beschäftigen allein in Europa Mitarbeiter 28 verschiedener Nationalitäten. Interkulturelle Aufgeschlossenheit und Fremdsprachenkenntnisse sind für uns unverzichtbar.“

Axel Tripkewitz, Senior Director Human Resources & Business Support Services

International ist der Fujitsu-Konzern ein führender Anbieter von Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie. Fujitsu gehört zu den fünf größten IT-Server-Herstellern der Welt. Seit der Gründung im Jahr 1935 hat der Konzern mehr als 34.000 Patente angemeldet. Mit 161.000 Mitarbeitern erzielt er aktuell einen Jahresumsatz von rund 46 Milliarden US-Dollar. Daran hat das Halbleitergeschäft einen Anteil von rund 14 Prozent, Tendenz steigend.

Das Unternehmen geht den „new Fujitsu Way“

In Japan hat die Konzernphilosophie „The new Fujitsu Way“ ihren Ursprung. Sie umfasst Visionen, Werte, Prinzipien und Handlungsrichtlinien, die bei allen geschäftlichen Aktivitäten angewendet werden, und enthält die sogenannte DNA von Fujitsu – das ständige Streben nach Verbesserung. FME hat in Anlehnung daran fünf eigene Kernwerte abgeleitet: Die Unternehmenskultur soll von gegenseitigem Respekt, Verbindlichkeit und Integrität geprägt sein. Im Fokus aller geschäftlichen Aktivitäten steht der Kunde mit seinen Wünschen. Mitarbeiter werden fair und leistungsgerecht behandelt und bekommen die Möglichkeit, ihr Entwicklungspotenzial zu entfalten. Durch Profitabilität und Umsatzwachstum will FME seine strategische Rolle im Fujitsu-Konzern langfristig sichern und ausbauen. Dabei denkt das Unternehmen stets in globalen Dimensionen.

Die Arbeitsatmosphäre bei FME ist geprägt durch Offenheit und Teamgeist. Um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken, lädt etwa die Business-Unit Automotive regelmäßig zu Radtouren ein. Organisiert werden sie von den zuletzt eingestellten Kollegen, die sich



bei dieser Gelegenheit miteinander vernetzen sollen. Mit einer sogenannten „Tape-out-Party“ feiert die Business-Unit, wenn sie einen neu entwickelten Chip an die Produktion übergeben hat.

Bis dahin ist es allerdings ein weiter Weg. Vor dem Abschluss größerer Projekte arbeiten die Beschäftigten oft mehr als 40 Stunden pro Woche. Eine Überstundenvergütung ist in ihren Verträgen nicht vorgesehen. Personalchef Tripkewitz kommentiert: „Wir praktizieren das Prinzip des Gebens und Nehmens. Das Unternehmen verlangt viel, weiß überdurchschnittliche Leistungen aber auch zu würdigen.“ So gewährt es den Beschäftigten 33 Urlaubstage pro Jahr und hat ein Gleitzeitsystem ohne Kernarbeitszeit eingeführt.

Neue Kollegen sucht Tripkewitz hauptsächlich für die Business-Unit Automotive. Dort sind aktuell 65 Festangestellte und 45 Externe tätig. Es gibt vier Aufgabengebiete: Die Mitarbeiter im Chipdesign entwickeln neue Halbleiter. Diese werden über Software gesteuert, die das Unternehmen selbst programmiert. Die Applikations-Abteilung sorgt dafür, dass die zahlreichen in einem Fahrzeug verbauten Chips miteinander kommunizieren können. Das Marketing definiert neue Produkte und fördert den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen. In allen Bereichen sind die Aufgaben so anspruchsvoll, dass sie hochspezialisierte Ingenieure und Naturwissenschaftler erfordern. Im Auswahlverfahren achtet der Personalchef sowohl auf die fachliche Qualifikation als auch auf die Praxisorientierung der Kandidaten: „Wir richten unsere Entwicklungsaktivitäten hundertprozentig am Bedarf des Marktes aus und benötigen deshalb Mitarbeiter, die sich in die Lage des Kunden versetzen können“, sagt er. Fachhochschulabsolventen gelinge dies häufig besonders gut, meint Tripkewitz.

„Auf Weiterbildung legen wir größten Wert, denn Stillstand bedeutet in unserer Branche bereits Rückschritt.“

Dr. Gerhard Roos, Senior Director Automotive & Industrial

Gesuchter Typ: analytisch und interkulturell

Führungspositionen werden fast ausschließlich intern besetzt. Die Fluktuation ist gering; viele Mitarbeiter bleiben jahrzehntelang im Unternehmen. Bewerber sollten vor allem analytisches Denkvermögen mitbringen, das sie etwa durch hervorragende Mathematik-Noten sowie eine sehr gute Vordiplom- und Diplomnote nachweisen können. Als persönliche Eigenschaften sind besonders Teamfähigkeit, Beharrlichkeit und interkulturelle Kompetenz gefragt. Wegen der Dienstreisen nach Japan sind zudem solide Englischkenntnisse unverzichtbar.



Oliver Glenz ist im November 2005 der Einstieg als Applikations-Ingenieur gelungen. Nach einem sechsmonatigen Training on the Job, das sich nach einem individuellen Einarbeitungsplan richtete, unterstützte der Diplom-Ingenieur für Elektrotechnik (FH) die Kunden per Telefon und E-Mail beim Einsatz von Chips. Etwa ein Jahr nach dem Einstieg als Junior-Ingenieur rückte Glenz in die „Standard“-Stufe auf und strebt nun die Beförderung zum Senior-Ingenieur an. Anschließend gabelt sich der Karriereweg in Fach- und Führungskräfteaufbahn. Anhand von elf aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten und an die jeweilige Stelle angepassten Kompetenzen wird jeder Mitarbeiter regelmäßig beurteilt. Dabei achten Personaler und Führungskräfte auf Leistung und Potenzial. Wer beides nachweist und Personalverantwortung übernehmen möchte, hat gute Chancen, in das „Leadership Development Programm“ aufgenommen zu werden. Das gelingt in der Business-Unit Automotive knapp zehn Prozent der Nachwuchsmitarbeiter. Jeder, der Entwicklungspotenzial zeigt, erhält einen individuellen Qualifizierungsplan. „Auf Weiterbildung legen wir größten Wert, denn Stillstand bedeutet bereits Rückschritt in unserer Branche“, begründet Dr. Gerhard Roos.

Eine beliebte Methode, den Führungsnachwuchs zu fördern, sind Projektaufgaben in internationalen und interdisziplinären Teams. Personalchef Axel Tripkewitz hat von Nachwuchskräften zum Beispiel die Mitarbeiterzeitschrift „Insights – facts & fun“ konzipieren lassen. Ein Wechsel zwischen Aufgabenbereichen innerhalb der Business-Unit ist möglich, wegen der sehr unterschiedlichen Anforderungen aber nicht selbstverständlich. Oliver Glenz hat erfolgreich umgesetzt: Seit März 2008 verantwortet der ehemalige Applikations-Ingenieur im Marketing den Verkauf von Software an einen wichtigen Kunden aus der Zulieferindustrie. „Dabei verhandele ich auch über finanzielle Konditionen. Ich befasse mich also

sowohl mit den technischen als auch mit den kaufmännischen Aspekten von Halbleiter-Produkten“, erzählt er.

Den Finanzen der Mitarbeiter kommt das leistungsbezogene Vergütungssystem von FME zugute. Jeder Beschäftigte erhält variable Gehaltsbestandteile, die zwischen zehn und dreißig Prozent des Bruttogehalts ausmachen können. Die Höhe richtet sich je zur Hälfte nach dem Unternehmenserfolg und nach der persönlichen Leistung, die im Rahmen eines Zielvereinbarungssystems beurteilt wird. Finanzielle und persönliche Anerkennung verbindet auch das neu aufgelegte „Thank-You-Programm“. Hat die Zusammenarbeit, etwa in einem Projekt, außergewöhnlich gut funktioniert, können Beschäftigte ihren Kollegen ein Dankeschön per E-Mail schicken. Eine Kopie der Nachricht geht automatisch an den Vorgesetzten. Dieser hat die Möglichkeit, den Einsatz des Mitarbeiters finanziell zu honorieren.

*„Ich befasse mich im Marketing sowohl mit den technischen als auch mit den kaufmännischen Aspekten von Halbleiter-Produkten.“
Oliver Glenz, Product Marketing Engineer*

Als Nebenleistungen schließt FME für jeden Angestellten eine Unfall- und eine Auslandsreisekrankenversicherung ab. Zudem gewährt das Unternehmen Fahrtkostenzuschüsse und stockt die Lohnfortzahlung der gesetzlichen Krankenkassen abhängig von der Betriebszugehörigkeit bis maximal 100 Prozent auf, wenn ein Beschäftigter länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Für die Altersvorsorge zahlt FME in eine komplett arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung ein. Zusätzlich kann jeder Beschäftigte aus dem Bruttogehalt in eine arbeitnehmerfinanzierte Unterstützungskasse investieren und damit die Einkommensteuerlast senken.

Innovationen für den Bedarf von morgen

Das Vergütungssystem soll Anreize für Spitzenleistungen schaffen – die das Unternehmen auch erbringen muss, um im Halbleitergeschäft bestehen zu können. Roos: „Wir denken voraus und entwickeln schon heute die Innovationen für den Bedarf von morgen.“ Ein Beispiel dafür ist die Instrumententafel mit rein elektronischem Display. Sie kommt ohne mechanische Instrumente aus. Der Fahrer kann auf Knopfdruck zwischen verschiedenen Anzeige-Designs und Benutzersprachen wechseln. Ohne konkreten Auftrag entwickelt, stellt FME diese Technologie derzeit ausgewählten Kunden vor.

Die Entwicklung des Fahrer-Assistenzsystems „Top-View“ ist eine aktuelle Aufgabe. Mehrere Kameras filmen aus dem Auto heraus die Umgebung. Die dabei gewonnenen Daten werden zu einem Bild umgerechnet, welches das Fahrzeug aus der Vogelperspektive

IDENTIFYING **TOP** PERFORMERS



zeigt. Sobald diesem ein anderer Verkehrsteilnehmer oder ein Objekt zu nahe kommen, schlägt das System Alarm und warnt vor einer möglichen Kollision.

Viele der aktuellen Herausforderungen, vor denen die Automobilbranche steht, wirken sich auf die Halbleiterindustrie als Innovationstreiber aus, meint Roos: „Den Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen senken, ihre Abgaswerte verbessern, die Verkehrssicherheit erhöhen – all das machen Halbleiter möglich.“ Der Chip selbst verändert sich ebenfalls. Die Abmessungen der kleinsten Strukturen konnten in den vergangenen 25 Jahren von 3.000 auf 60 Nanometer reduziert werden. Aktuell befinden sich sogenannte Biochips ohne Silizium in der Entwicklung. Auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, unter denen FME arbeitet, beurteilt Roos positiv: „Entgegen gängiger Vorurteile ist die Umsatzentwicklung der Automobilindustrie im Branchenvergleich relativ konstant. Das gibt auch unserem Geschäft eine solide Planungsgrundlage.“

Dass die Arbeit von FME von der japanischen Konzernzentrale anerkannt und gewürdigt wird, zeigte sich erst kürzlich: Die Business-Unit Automotive erhielt den renommierten „Presidential Award“ für die erfolgreichste Entwicklungsleistung im gesamten Konzern. Obwohl der Bereich erst vor zehn Jahren gegründet wurde, überflügelten die deutschen Ingenieure damit alle anderen Forschungs- und Entwicklungsstandorte.



TOP- ARBEITGEBER AUTOMOTIVE



Belgium | China | France | **Germany** | Italy | The Netherlands | South Africa | Spain | Switzerland | United Kingdom