MEDIADATEN 2021: „On campus"-Direktansprache und Online-Marketing für Ihr Employer Branding

STUDIERENDE, ABSOLVENTEN UND YOUNG PROFESSIONALS GEWINNEN



HI:TECH CAMPUS ***it***	HI:TECH CAMPUS ***ING***	HI:TECH CAMPUS ***NaWi***	arzt & karriere	junior //consultant	high potential
Seite 16	Seite 20	Seite 24	Seite 36	Seite 28	Seite 32

Inhaltliches

Mehr Digitaloptionen & Karrierenetzwerke	Seite 02
Neues Portal für nachhaltige Arbeitgeber	Seite 08
Effiziente Distribution auch während C19	Seite 08
Storytelling & Employer Branding in 2021	Seite 12

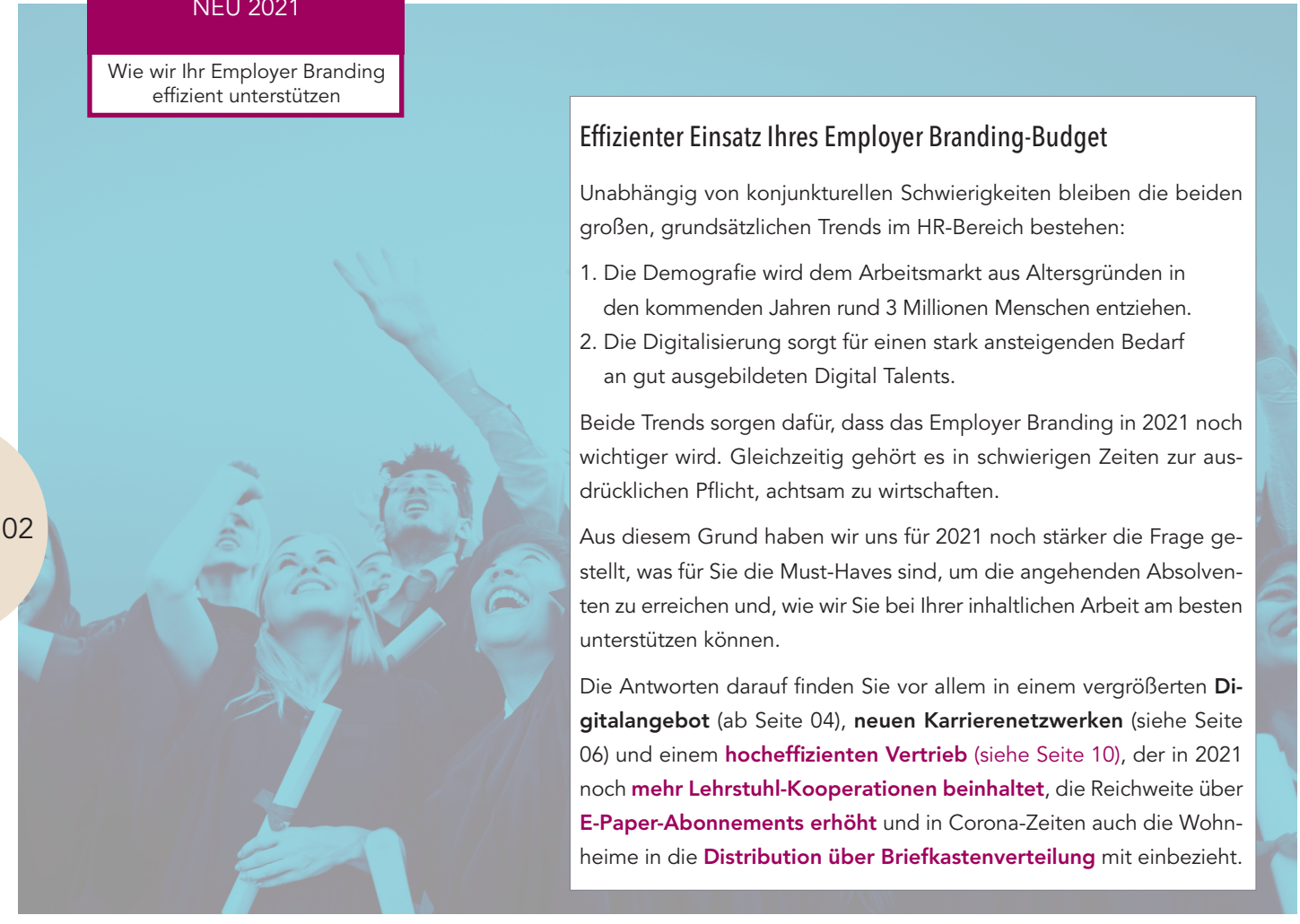
Fakten & Daten

Erscheinungstermine	Seite 40
Preisliste Fachmagazine	Seite 41
Preisliste Onlineportale	Seite 43
Formate, Technik und Kontakt	Seite 46

NEU FÜR 2021

ZUSÄTZLICHE DIGITALLEISTUNGEN
PORTAL FÜR NACHHALTIGE ARBEITGEBER
NEUE KARRIERENETZWERKE

– AB SEITE 2 –



Effizienter Einsatz Ihres Employer Branding-Budget

Unabhängig von konjunkturellen Schwierigkeiten bleiben die beiden großen, grundsätzlichen Trends im HR-Bereich bestehen:

1. Die Demografie wird dem Arbeitsmarkt aus Altersgründen in den kommenden Jahren rund 3 Millionen Menschen entziehen.
2. Die Digitalisierung sorgt für einen stark ansteigenden Bedarf an gut ausgebildeten Digital Talents.

Beide Trends sorgen dafür, dass das Employer Branding in 2021 noch wichtiger wird. Gleichzeitig gehört es in schwierigen Zeiten zur ausdrücklichen Pflicht, achtsam zu wirtschaften.

Aus diesem Grund haben wir uns für 2021 noch stärker die Frage gestellt, was für Sie die Must-Haves sind, um die angehenden Absolventen zu erreichen und, wie wir Sie bei Ihrer inhaltlichen Arbeit am besten unterstützen können.

Die Antworten darauf finden Sie vor allem in einem vergrößerten **Digitalangebot** (ab Seite 04), **neuen Karrierenetzwerken** (siehe Seite 06) und einem **hocheffizienten Vertrieb** (siehe Seite 10), der in 2021 noch **mehr Lehrstuhl-Kooperationen beinhaltet**, die Reichweite über **E-Paper-Abonnements erhöht** und in Corona-Zeiten auch die Wohnheime in die **Distribution über Briefkastenverteilung** mit einbezieht.

NEU 2021

Übersicht über die neuen digitalen Möglichkeiten für Sie

ERWEITERTE ONLINE-LEISTUNGEN



Unsere Medienpartner haben in 2021 die Möglichkeit, von zusätzlichen Online-Leistungen zu profitieren, die vor allem aus:

- neuen technischen Features
- neuen Unique Content-Formaten
- stark steigendem Traffic

resultieren.

Alles zu unserem Onlineangebot finden Sie ab Seite 04.

NEUE KARRIERENETZWERKE DIGITAL + PRINT



Unsere neuen Karrierenetzwerke geben Ihnen die Möglichkeit, noch selektiver die für Sie relevanten Zielgruppen zu erreichen. Ein Karrierenetzwerk vereint die Top-Absolventen, die Lehrstühle und die wichtigsten Arbeitgeber eines Themengebietes und stellt angehenden Absolventen die spannendsten Karrierewege vor. Mehr zu den Karrierenetzwerken auf Seite 06.

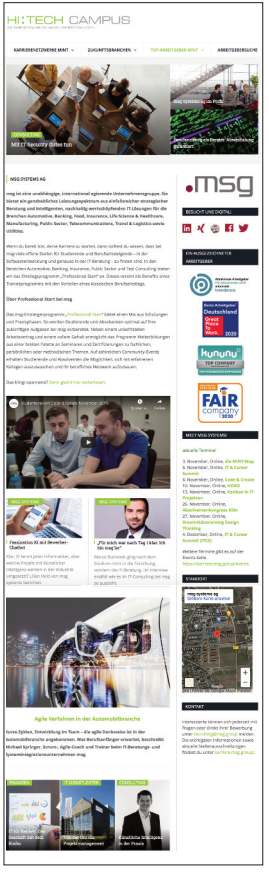
PORTAL FÜR NACHHALTIGE ARBEITGEBER

100TOPARBEITGEBER
Unternehmen, welche die Welt besser machen

Auch wenn man sich als Unternehmen nicht in die gemeinsam mit Top-Wissenschaftlern ermittelte Liste der besonders nachhaltigen Arbeitgeber einkaufen kann, steht sie stellvertretend für unseren Anspruch, unsere Leser und User bestmöglich zu informieren: Dank unseres Netzwerkes aus Lehrstühlen und studentischen Gruppen wissen wir sehr genau, was die Zielgruppe bewegt, wenn sie attraktive Arbeitgeber auswählt! Erfahren Sie mehr über das Projekt auf Seite 08.

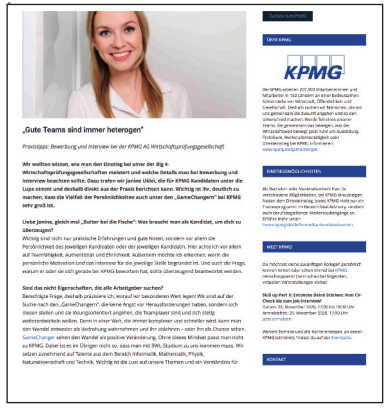
NEU 2021: DIE DIGITALEN PREMIUMPROFILE

DER NUTZEN IHRES PREMIUMPROFILS



*Links: Das Premiumprofil können Sie auf den Websites **hitech-campus.de** (für MINT-Absolventen), **juniorconsultant.net** (für Nachwuchsberater), **high-potential.com** (für WiWis) und **arztundkarriere.com** (für Ärzte) buchen.*

HÖHERE BEKANNTHEIT, WAS SIE ALS ARBEITGEBER AUSMACHT



Ihre eigene Karrierewebsite ist ein entscheidender Anlaufpunkt für Interessenten. Neben diesem „Wir über uns"-Ansatz ist es wichtig, auch über externe, journalistische Seiten Transparenz zu zeigen: **Über den „Blick von außen" tragen wir Fragen an Sie heran, die für Ihre Zielgruppe relevant sind.**

HÖHERES INTERESSE AN IHREN EVENTS, JOBS UND PRAKTIKA

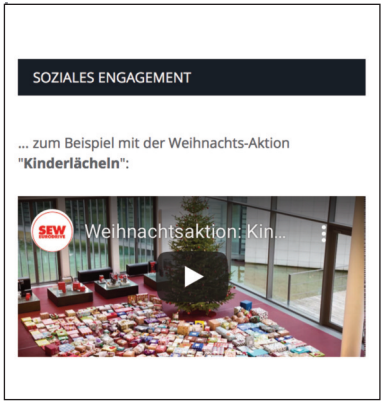


Ihre Events und Stellen werden von uns auf Ihrem Profil und der Startseite eingepflegt. **Dadurch erreichen Sie mehr Studierende und Absolventen!**



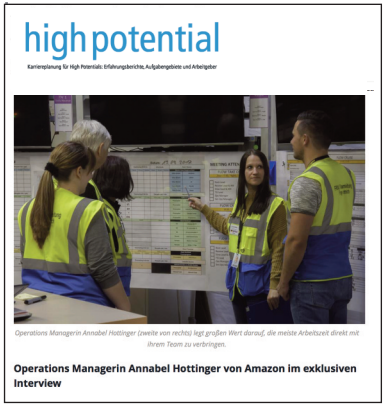
Neu in 2021: Google for Jobs-Option.

ERHÖHTER TRAFFIC FÜR IHRE EIGENEN DIGITALKANÄLE



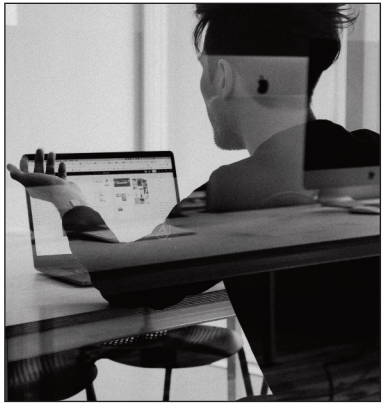
Die Medienkooperation mit uns bringt Ihnen auf zwei Ebenen Traffic. Auf der einen Seite verlinken wir auf Ihre Seiten und Aktivitäten. Auf der anderen Seite produzieren wir Unique Content für Sie, den Sie wiederum auf Ihren eigenen Kanälen ausspielen können und der Sie in der eigenen Inhalteerstellung entlastet.

STÄRKUNG IHRER REPUTATION



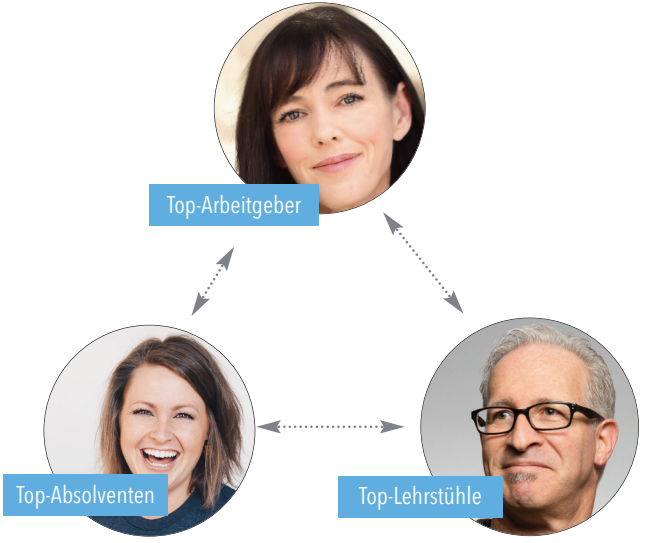
Wer überlegt, sich bei Amazon als „Area Manager" zu bewerben, wird online nach Erfahrungsberichten dazu suchen. **Dank unserer SEO-Kompetenz ranken unsere Storys sehr gut und sorgen für deutliche Reputationsgewinne unserer Kunden!** Probieren Sie es ruhig aus anhand des o.a. Amazon-Beispiels.

ENTLASTENDE UMSETZUNG UND TECHNISCHE QUALITÄT



Technische Optimierungen für Desktop und Mobile sind genauso selbstverständlich wie die Integrierung moderner Tools wie „Google for Jobs". **Besonders wichtig für Sie zu wissen ist, dass wir Ihr Profil kontinuierlich und proaktiv pflegen** und Sie nicht eigene Arbeitszeit für das Premiumprofil einzusetzen brauchen.

Die Karrierenetzwerke vernetzen die Top-Absolventen der Lehrstühle mit den interessantesten Arbeitgebern



Funktionsweise

Mit Unterstützung der fachlich interessantesten Lehrstühle Deutschlands finden angehenden Absolventen innerhalb der Karrierenetzwerke alles, was sie zu einem erfolgreichen Berufseinstieg befähigt.

Gerade der Kreis der besonders gesuchten Kandidaten steht oft vor der Herausforderung, aus der Masse der sehr ähnlich klingenden Stellenbeschreibungen den für sie passenden Arbeitgeber zu identifizieren.

Genau an dieser Stelle entfalten unsere neuen Karrierenetzwerke ihre volle Wirkung: Wir konzentrieren uns auf ausgewählte Top-Arbeitgeber eines Themenkomplexes und stellen diese sehr tiefgehend vor. Diese „Qualität statt Quantität" - Kuratierung ist ein exzellenter Weg für Arbeitgeber, sich inhaltlich auf den Radar der Top-Absolventen zu bringen.

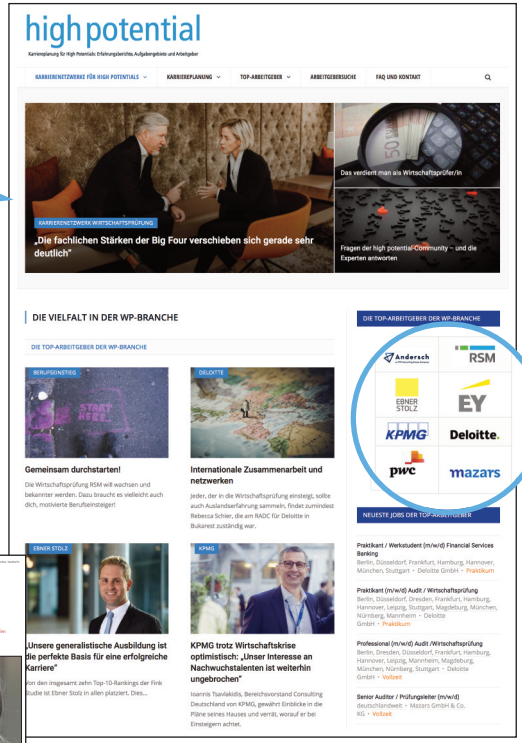
Beispiel für ein Karrierenetzwerk: Das „Karrierenetzwerk Wirtschaftsprüfung" auf high-potential.com

19 der für das manager magazin ermittelten, besten Lehrstühle für den WP-Nachwuchs sind Autoren des „Karrierenetzwerks WP".

Die Onlinebasis des Karrierenetzwerks ermöglicht unseren Kunden, jederzeit relevanten Content in die Zielgruppe zu pushen!

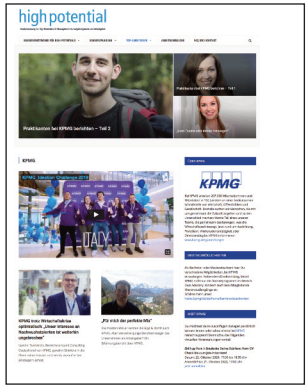
Zusätzlich findet jedes Karrierenetzwerk regelmäßig auch in Print statt, um auch die passiv suchenden Kandidaten anzusprechen.





Karrierenetzwerke existieren auch in den Bereichen Consulting, Cybersecurity, IT in Healthcare, FinTech, Mobility u.a. Eine komplette Übersicht finden Sie auf den jeweiligen Portalen.

Die aktuell acht Top-Arbeitgeber der WP-Branche: Über das Logo kommen Absolventen auf das Premiumprofil des jeweiligen Arbeitgebers mit von uns produziertem Unique Content.



Alles zu Inhalten, Leistungen und Preisen des Premiumprofils finden Sie auf Seite 42.

NEU 2021:
100TOPARBEITGEBER.DE

Das Nachhaltigkeitsportal besonders sinnstiftender Arbeitgeber

Die Frage nach der Sinnstiftung von Arbeit wird immer wichtiger. Berufseinsteiger überlegen sich, welchen Beitrag sie über ihre Arbeit leisten können, um Gutes für die Welt zu bewirken. Wir möchten Hochschulabsolventen dabei Hilfestellung und Orientierung geben und haben deswegen eine Befragung von gut 500 ausgewiesenen Experten aus den Bereichen der Wissenschaft an deutschen Hochschulen, Forschungseinrichtungen wie den Fraunhofer-Instituten oder Think Tanks wie dem Club of Rome durchgeführt.

100TOPARBEITGEBER
Unternehmen, welche die Welt besser machen







Wir haben ungestützt danach gefragt, welche Unternehmen für nachhaltiges Wirtschaften stehen und

- **natürliche Grundlagen erhalten,**
- **ein gutes Leben auf dem Planeten ermöglichen und**
- **positive Einflüsse auf die Gesellschaft haben.**

Herausgekommen ist eine Liste von 100 Unternehmen, die wir unseren Lesern und Usern als Arbeitgeber empfehlen möchten.

NEU 2021:
100TOPARBEITGEBER.DE

Das Nachhaltigkeitsportal besonders sinnstiftender Arbeitgeber

WATCHLIST

Interessante Unternehmen und ihr starker Ansatz für Nachhaltigkeit

In die Liste der 100 Unternehmen, welche die Welt ein Stück besser machen, kann man sich nicht einbuchen. **Sollte Ihr Unternehmen nicht platziert sein, steht Ihnen die sehr attraktive und sichtbare Rubrik „WATCHLIST" zur Verfügung, in der Sie Ihren besonderen Nachhaltigkeitsansatz in Form eines vollwertigen Premiumprofils präsentieren können.**

Dazu sind Sie auf der Startseite von 100toparbeitgeber.de mit einem auf Ihr Profil verweisendes Logo präsent und können zum einen die Strahlkraft des Portals für Ihr Employer Branding nutzen und zum anderen den unabhängigen Experten für die nächste Befragung zeigen, welche Anstrengungen Ihr Unternehmen für mehr Nachhaltigkeit zeigt und welche Erfolge Sie dabei erzielen konnten.

Entnehmen Sie bitte den Leistungskatalog und den Preis eines WATCHLIST-Premiumprofils den Seiten 42 und 43, welche äquivalent den auf dieser Seite beschriebenen anderen Portale ist.



Ihr WATCHLIST-Profil

Leitartikel: Interview zu Ihrem Nachhaltigkeitsansatz

Ihre Stellen, Events u.a.

Während der noch andauernden C19-Pandemie und teilweise geschlossenen Hochschulen haben wir mit mehren Maßnahmen sichergestellt, dass unsere Fachmagazine die Leser erreichen.

Da im November 2020 ein Ende der Pandemie noch nicht absehbar ist, bleiben diese Instrumente auch 2021 das Mittel der Wahl.
In Summe sorgen die Maßnahmen für einen weiter verbesserten Vertrieb, der sich durch folgendes auszeichnet:

- **höhere Auflage dank zusätzlichem E-Paper,**
- **gezieltere Absolventenansprache durch mehr Lehrstuhl-Abonnenten und**
- **hochwertiger Briefkastenvertrieb über Wohnheimzustellung**

ERHÖHUNG DER ANZAHL DER LEHRSTÜHLE UND INDIVIDUELLE REDUZIERUNG DER BEZUGSMENGE

Auch bei Hochschulen, die weiterhin nur noch digital unterrichten, haben angehende Absolventen Prüfungen und Termine am Lehrstuhl. Wir haben in 2020 die Exemplarmenge pro Lehrstuhl so reduziert, dass an diesen Hochschulen lediglich der Kreis der Absolventen beliefert wird. Gleichzeitig konnten rund 20% neue Lehrstühle als Bezieher gewonnen werden. Nicht alle Hochschulen sind im reinen Onlinemodus; die Nachfrage nach Exemplaren ist an manchen Standorten sogar erhöht.

„Ich habe 100 Exemplare von high potential beim Verlag nachbestellt. Es gibt bei uns auch während Covid-19 Präsenzvorlesungen, natürlich unter strengen Auflagen, so dass es immer noch eine Nachfrage nach dem Print-Magazin gibt."



Prof. Dr. Mario Schmidt leitet das Institut für Industrial Ecology an der Hochschule Pforzheim.

ZUNEHMENDE VERBREITUNG DER E-PAPER

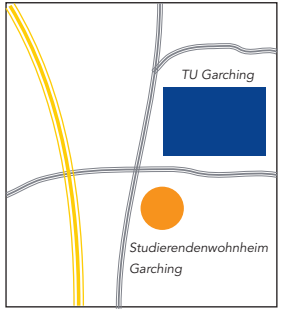


Über 6.000 Bezieher des E-Papers von junior//consultant werden alleine über die Studentischen Beratungen vom BDSU und JCNetwork ausgeliefert.

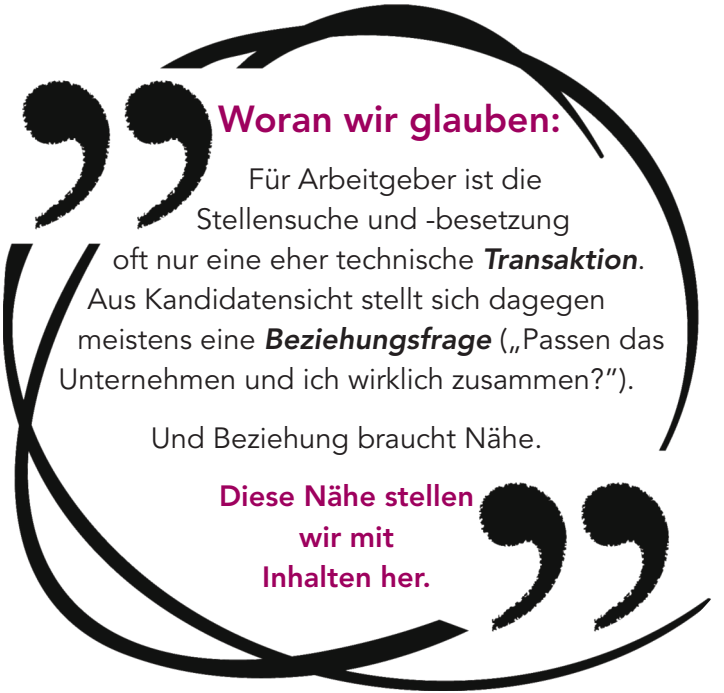
An Hochschulen, die auf Digitalunterricht umgestellt haben, werden die Fachmagazine als E-Paper ausgeliefert. Mit der IVW wird nach einer Lösung gesucht, wie 2021 auch die Prüfung von an Hochschulen kostenlos erhältlichen E-Paper integriert wird. Schon heute sorgen die E-Paper-Abonnements für eine erhöhte Verbreitung.

GEZIELTER BRIEFKASTENVERTRIEB ÜBER STUDENTENWOHNHEIME

Die Auflage wird an Standorten mit Einschränkungen auch über unseren Wohnheimverteiler verbreitet, bei dem wir dank Targeting genau wissen, welche Zielgruppe dort wohnt *(rechts: Beispiel TU Garching)*






Woran wir glauben:
Für Arbeitgeber ist die Stellensuche und -besetzung oft nur eine eher technische ***Transaktion***. Aus Kandidatensicht stellt sich dagegen meistens eine ***Beziehungsfrage*** („Passen das Unternehmen und ich wirklich zusammen?").
Und Beziehung braucht Nähe.
Diese Nähe stellen wir mit Inhalten her.

Exemplarischer Ablauf einer Themenpartnerschaft

Welche **Botschaft** möchten Sie kommunizieren? Wir unterstützen Sie über unser Awareness Tool gerne bei der Ideenfindung.

Festlegen der Gattung und des Formats: Interview, Erfahrungsbericht oder Praxisbeispiel sind bewährt für das **Storytelling**.

Umsetzung: Die Contentproduktion liegt in unseren Händen und **entlastet Sie** zeitlich.

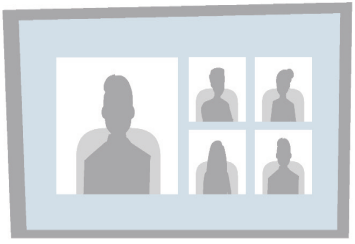
Sie erhalten die Story im fertigen Layout zur Korrektur und finalen Absegnung. Nur das, was Sie **freigeben,** wird publiziert!

Rollout in unseren Medien in Print und/oder Online (inkl. SEO).

Den **unique content** können Sie für eigene Kanäle nutzen (Interne Kommunikation, Social Media etc.).

NEUES AWARENESS TOOL 2021

Dank unseres Netzwerks aus über 100 studentischen Gruppen können wir über unser neues **Awareness Tool*** identifizieren, wie die Zielgruppe Ihr Unternehmen wahrnimmt und welche Fragen der Karrierebereich Ihrer Website



offen lässt. **Dieser wertvolle Input von der Zielgruppe kann direkt in die Storyideen einfließen!**

**Awareness Tool: Wir befragen Studierende gezielt zur ihrer Wahrnehmung spezifischer Arbeitgeber und entwickeln daraus Content-Ideen.*



CANDIDATE JOURNEY 2021

Phasen des Employer Brandings bei den Campus-Zielgruppen

Tim befindet sich in der **Assoziations-Phase**

In der Mitte des Studiums ist man noch nicht aktiv auf der Suche nach Arbeitgebern. Das vom Lehrstuhl bezogene Fachmagazin stellt deshalb frühzeitig Bindungen her: **„Interessant! Das wusste ich ja gar nicht, was die machen … Da wäre ein Praktikum sicher interessant!"**

Marie befindet sich in der **Orientierungs-Phase**

Über die Hälfte des Studiums ist geschafft, es wird bewusst nach attraktiven Arbeitgebern Ausschau gehalten: **„Welchen Karriere-Event sollte ich besuchen? Welche Firma könnte in Frage kommen? Und was erwartet man von mir?"**

Jacob befindet sich in der **Matching-Phase**

Der Abschluss ist ganz nah oder bereits geschafft. Jetzt wird aktiv gesucht und jeder Erfahrungsbericht verschlungen: **„Bei welchem Arbeitgeber kann ich meine Kenntnisse am besten einbringen? Welches Unternehmen passt am besten zu mir?"**

Warum FACHMAGAZINE in Kombination mit ihren JOURNALISTISCHEN WEBSITES

Ihr Employer Branding nachhaltig stärken.

Für jede Phase der Arbeitgeberorientierung – *während der Assoziations-, Orientierungs- und der Matchingphase* – bieten wir Ihnen die passenden Digital- und On Campus-Medien, um zielgruppenspezifisch angehende Absolventen zu gewinnen:

- Mit den **Fachmagazinen** erreichen Sie am Lehrstuhl Kandidaten, die Ihr Unternehmen noch nicht als sehr attraktiven Arbeitgeber identifiziert haben. Deshalb zeigen wir über Interviews, Praxisbeispiele und Reportagen, was Sie ausmacht.
- Über die **Onlineportale** machen Sie aus Interessierten auch tatsächlich Bewerber: Jeder, der überlegt, sich bei Ihnen zu bewerben, wird Erfahrungsberichte und weitere Informationen recherchieren. Diese erhält er über unsere Digitalmedien.

FAKTEN: LEISTUNGSWERTE PRINT

„Vier von fünf Deutschen achten heute mehr darauf, aus welchen Quellen Informationen stammen. Die deutschen Medien inklusive ihrer Onlineableger schneiden dabei sehr gut ab: **Journalistische Internetseiten und Printmedien kommen auf Platz 1 und 2,** wenn man fragt, welche Quellen als *sehr vertrauenswürdig* eingestuft werden.
Würde über ein Ereignis in Printmedien und in den Sozialen Netzwerken sehr unterschiedlich berichtet, so würde sich der Großteil der Befragten (60%) auf die Printmedien verlassen, auf digitale Dienste wie Facebook oder Twitter hingegen nur 7%. **Gut gebildete und – für manche vielleicht überraschend – junge Menschen haben dabei noch stärkeres Vertrauen in Printmedien und journalistische Onlineangebote als der Durchschnitt.** (...) Das zeigen die Daten der regulären Gesamtstudie *best for planning*."

Quelle: Medienanalysen auf gik.media

HI:TECH CAMPUS *it*

Das Fachmagazin für
Informatiker und Digital Experts

- **ZIELGRUPPE:** Informatiker, Coder, Developer – die IT-Absolventen unserer Hochschulen, die heute für fast jedes Unternehmen überaus wichtig sind.

- **FACHRICHTUNGEN:** Insbesondere **Software Architecture, Angewandte Informatik, Software Engineering, Industrial Applications, Visual Computing, E-Commerce, Cyber Security** und **Data Analytics.**

- **DIREKTMARKETING:** Ihre Insertion erscheint in 19.000 Exemplaren, die über **1.092 Lehrstühle**, Fachbereichsbibliotheken, studentische Gruppen und Career Center vertrieben werden und ohne Streuverluste die Zielgruppe erreichen. Sie sind die perfekte „On Campus"-Maßnahme, um sich auf den Radar von IT-Absolventen zu bringen. Ausgewählte Messekooperationen und E-Paper-Abonnements runden den Vertrieb ab.



Kontrolle der Auflage und Verbreitung unterliegt der IVW.

Starke Umfelder, in die Storys über Ihr Unternehmen passen

01/21 April/Mai

Arbeitgeber für **KI- und Data Science-Absolventen**
Spannende Arbeitgeber für **IT-Sicherheit**
IT-Karriere bei **GreenTech-Arbeitgebern**

IT-Spezialisten in **produzierenden Unternehmen**
SAP- und ERP-Spezialisten bei **IT-Dienstleistern**
Aufgaben für Informatiker im **Retail & E-Commerce**

02/21 Juni/Juli

*Special „**Female IT-Engineering**": Informatikerinnen berichten von ihren Projekten und zeigen die Möglichkeiten bei ihrem Arbeitgeber*

Öffentliche Arbeitgeber für IT-Absolventen
Informatiker in der **Wirtschaftsprüfungsbranche**
IT-Spezialisten im **Gesundheitssektor**

03/21 Okt/Nov

Jobs in den Bereichen **Cybercrime/Cybersecurity**
IT-Einstieg in **Connected Mobility**
IT-Absolventen in der **Chemischen Industrie**

Arbeitgeber für **Digital Marketing-Spezialisten**
Einstieg bei **Arbeitgebern mit starker Weiterbildung**
Berufsstart bei Unternehmen der **IT-Netzinfrastruktur**

04/21 Dez/Jan

Female Focus `22: **Informatikerinnen gesucht**
IT-Jobs durch die **Digitalisierung von Finance**
Digital Talents in **Healthcare**

Spannend: **Kommunale Arbeitgeber** für IT-Experten
Karriere in der Schnittstelle zwischen **IT- & Consulting**
IT-Absolventen für die **Digitalisierung des Bauwesens**

Haben Sie redaktionelle Ideen für diese oder weitere Themen? redaktion@hitech-campus.de
Erscheinungsdaten, Preise und Formate finden Sie in der Übersicht ab Seite 40.

HI:TECH CAMPUS *it*

Exemplarisch: Storys, die Arbeitgeber näher bringen





- **Praxisbericht IT-Consulting**

Informatiker und ihre Projekte bei msg systems





- **Arbeitgeber-Profil**

Praxisbeispiel „Öffentlicher Arbeitgeber" meets Themenkomplex „Cyber Security"





- **Campus-News**

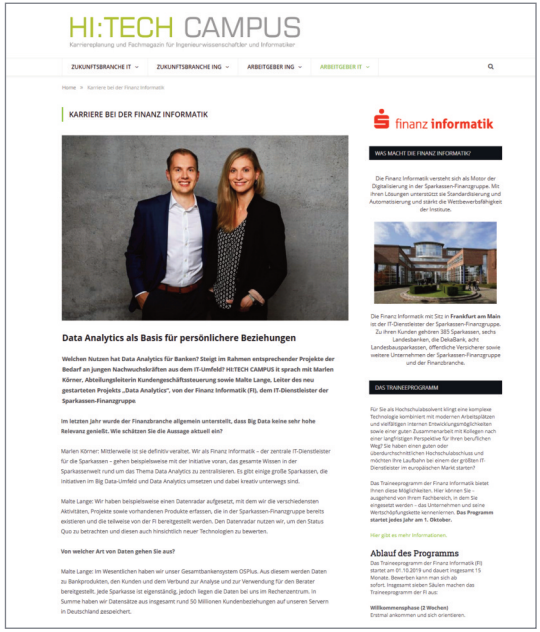
Giacomo Welsch von der Uni Würzburg über den Status Quo der IT im Handel.





- **Arbeitgeberporträt**

Direkt aus der Personalabteilung: Worauf wird bei der Bewerbung geachtet? Welches Know-how ist aktuell Pflicht?



Über hitech-campus.de Informatiker erreichen:

- SEO-Artikel für recherchierende Studierende und Absolventen, die Ihr Unternehmen besser kennenlernen wollen.
- Ihr Profil umfasst Storys, Events und Einstiegsmöglichkeiten.
- Unser Service: Wir erstellen mit Ihnen zusammen Unique Content und pflegen Ihr Profil. Änderungen und Aktualisierungen setzen wir innerhalb weniger Tage um.
- Individueller Laufzeitstart frei wählbar.

Sie können das 12-monatige Profil auch einzeln (ohne Print) buchen. Möglichkeiten und Konditionen finden Sie auf den Seiten 42/43.

- **ZIELGRUPPE:** Bachelor- und Masterabsolventen der Ingenieursstudiengänge, insbesondere der TU9 und herausragenden Ingenieurs-Fakultäten sowie Informatiker und Naturwissenschaftler

- **FACHRICHTUNGEN:** Insbesondere **Maschinenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Luft-/Raumfahrt, Werkstofftechnik, Automation, Verfahrenstechnik, Informatik, Physik, Chemie und weiterer naturwissenschaftliche Fächer.**

- **DIREKTMARKETING:** Ihre Insertion erscheint in 22.500 Exemplaren, die über **1.429 Lehrstühle**, Fachbereichsbibliotheken, studentische Gruppen und Career Center vertrieben werden und ohne Streuverluste die jeweiligen Zielgruppen erreichen. Die Belegung von HI:TECH CAMPUS *ING* beinhaltet immer auch die Präsenz in HI:TECH CAMPUS *it* (für Informatiker) und HI:TECH CAMPUS *NaWi* (für Naturwissenschaftler), sodass Kunden von HI:TECH CAMPUS *ING* immer die gesamte MINT-Zielgruppe erreichen.



01/21 April/Mai

Nachhaltige Arbeitgeber für **GreenMobility**
Geo-Engineering für **Energy, Gas & Climate**
MINT-Absolventen **in Maschinenbau und Produktion**

Einstiegsmöglichkeiten in der **Lebensmittelbranche**
Engineering in **Schiene, Schiff- oder Luftfahrt**
Herausforderungen für **Elektroingenieure**

02/21 Juni/Juli

*„**Female Engineering**": Ingenieurinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Informatikerinnen berichten von ihren Projekten*

F&E bei **innovativen Autozulieferern**
Öffentliche Arbeitgeber für MINT-Absolventen
Ingenieure in F&E der **Medizintechnik**

03/21 Okt/Nov

Spannende Arbeitgeber für die **ITK-Infrastruktur**
Traineeprogramme für MINT-Absolventen
Einstiegsmöglichkeiten für **Chemieingenieure**

Jobs für MINT-Absolventen bei **Weltmarktführern**
Arbeitgeber arbeiten an der **Mobilität von morgen**
Berufseinstieg in **Robotik und Automation**

04/21 Dez/Jan

Berufseinstieg 2022: Das sind die **Top-Arbeitgeber**
Öffentliche und private **Arbeitgeber Hoch- und Tiefbau**
Einstiegschancen für **Maschinenbauingenieure**

Karrierecheck **Healthcare und Medical Care**
Female Focus: Arbeitgeber für Ingenieurinnen
Diese Unternehmen suchen **Verfahrenstechniker**

Haben Sie redaktionelle Ideen für diese oder weitere Themen? redaktion@hitech-campus.de
Erscheinungsdaten, Preise und Formate finden Sie in der Übersicht ab Seite 40.





- **Innovationen & Events**

Innovationen, die von sich reden machen und (digitale) Events, die das Fachwissen fördern.





- **Erfahrungsberichte**

Persönliche Einblicke, wie MINT-Einsteiger im Industrie-Consulting durchstarten.

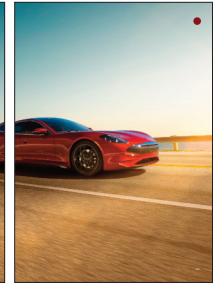




- **Innovationen & Events**

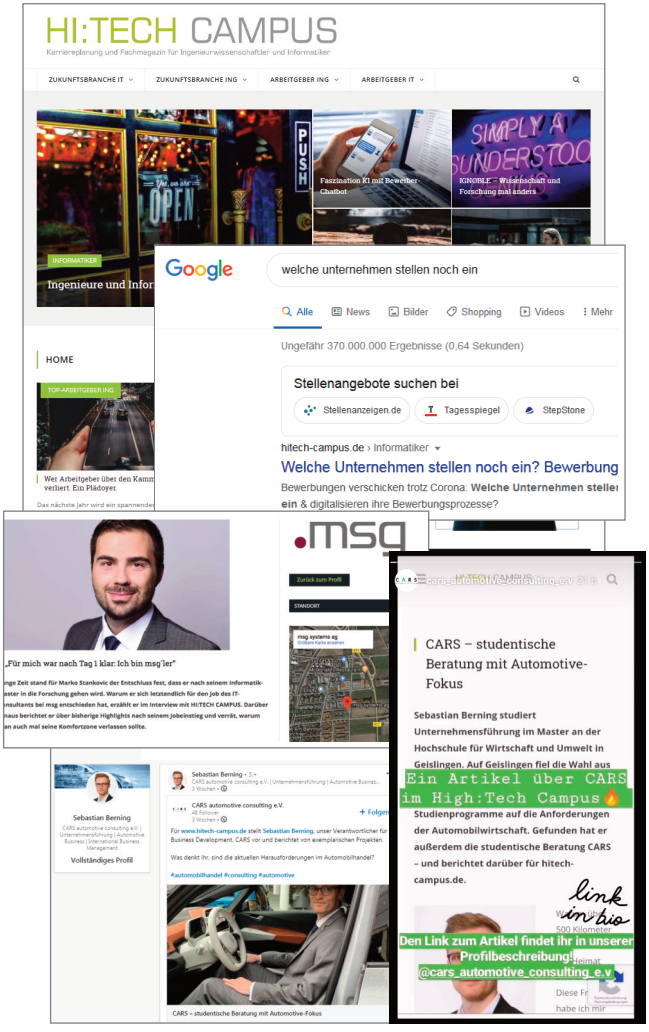
Nicht jeder Arbeitgeber ist jetzt schon für den Bereich bekannt, der besonders Absolvent:innen sucht.





- **Projektvorstellung**

Ein echter Blickfänger und gleichzeitig hochinformativ: Das doppelseitige Bild.



Über hitech-campus.de Ingenieure erreichen:

- SEO-Artikel für recherchierende Studierende und Absolventen, die Ihr Unternehmen besser kennenlernen wollen.
- Ihr Profil umfasst Storys, Events und Einstiegsmöglichkeiten. Events und Stellenausschreibungen werden sowohl automatisch als auch manuell auf Aktualität geprüft.
- Unser Service: Wir erstellen mit Ihnen zusammen Unique Content und pflegen Ihr Profil. Änderungen und Aktualisierungen setzen wir innerhalb weniger Tage um.
- Individueller Laufzeitstart frei wählbar.

Sie können das 12-monatige Profil einzeln (ohne Print) buchen. Möglichkeiten und Konditionen finden Sie auf den Seiten 42/43.

- **ZIELGRUPPE:** Angehende Absolventen aus den Naturwissenschaften inklusive Überschneidungen in den ingenieurwissenschaftlichen Bereich wie etwa Chemieingenieure und IT-Bereich wie beispielsweise Bioinformatiker.

- **FACHRICHTUNGEN:** Insbesondere **Chemie, Physik, Mathematik** und andere themennahe **MINT-Disziplinen.**

- **DIREKTMARKETING:** Ihre Insertion erscheint in 22.500 Exemplaren, die über **1.729 Lehrstühle**, Fachbereichsbibliotheken, studentische Gruppen und Career Center vertrieben werden und ohne Streuverluste die jeweiligen Zielgruppen erreichen.
  Die Belegung von HI:TECH CAMPUS *ING* beinhaltet immer auch die Präsenz in HI:TECH CAMPUS *it* (für Informatiker) und HI:TECH CAMPUS *ING* (für Ingenieure), so dass Kunden von HI:TECH CAMPUS *NaWi* immer die gesamte MINT-Zielgruppe erreichen.



01/21 April/Mai	Interessante Arbeitgeber für **Mathematiker** Geo-Engineering für **Energy, Gas & Climate**	Karriere bei **Pharmadienstleistern** Einstiegsmöglichkeiten in der **Lebensmittelbranche**
02/21 Juni/Juli	*„**Female Engineering**": Naturwissenschaftlerinnen und MINT'lerinnen berichten von ihren Projekten*	Naturwissenschaftler im **Gesundheitssektor** NaWi-Karriere bei **öffentlichen Arbeitgebern**
03/21 Okt/Nov	Top-Arbeitgeber in der **chemischen Industrie** Naturwissenschaftler im **Automotive**	Naturwissenschaftler im **Patentwesen** Einstieg bei **Arbeitgebern mit starker Weiterbildung**
04/21 Dez/Jan	Berufseinstieg 2022: Das sind die **Top-Arbeitgeber** Karriere für Naturwissenschaftler im **Consulting**	Karrierecheck **Healthcare und Medical Care** Perspektiven in der **pharmazeutischen Industrie**

Haben Sie redaktionelle Ideen für diese oder weitere Themen? redaktion@hitech-campus.de

Erscheinungsdaten, Preise und Formate finden Sie in der Übersicht ab Seite 40.





- **Praxisbericht**

Einstiegschancen für Mathematiker bei Unternehmen verschiedenster Branchen





- **Arbeitgeber-Profil**

Arbeitgeber, die laufend Naturwissenschaftler suchen.





- **Branchen-Update**

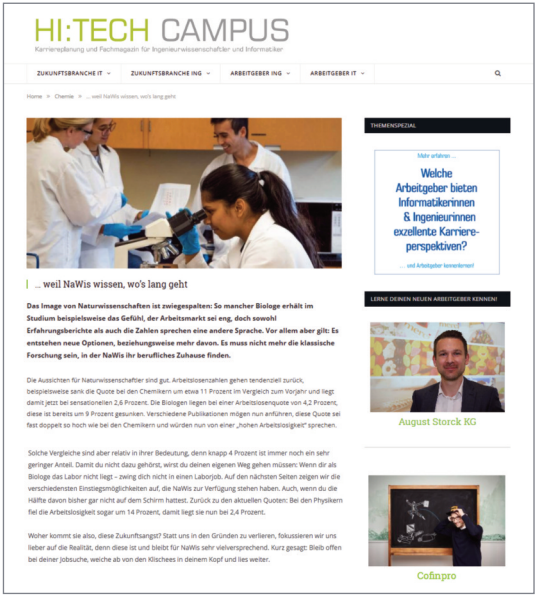
Als Physiker in die IT-Beratung? Ein Plädoyer mit Praxisbezug.





- **Arbeitgeberporträt**

Einsatzmöglichkeiten von Physikern, Verfahrenstechnikern & Co: So vielfältig sind NaWi-Karrieren!



Über hitech-campus.de Naturwissenschaftler erreichen:

- SEO-Artikel für recherchierende Studierende und Absolventen, die Ihr Unternehmen besser kennenlernen wollen.
- Ihr Profil umfasst Storys, Events und Einstiegsmöglichkeiten.
- Unser Service: Wir erstellen mit Ihnen zusammen Unique Content und pflegen Ihr Profil. Änderungen und Aktualisierungen setzen wir innerhalb weniger Tage um.
- Individueller Laufzeitstart frei wählbar.

Sie können das 12-monatige Profil auch einzeln (ohne Print) buchen. Möglichkeiten und Konditionen finden Sie auf den Seiten 42/43.

- **ZIELGRUPPE:** junior //consultant richtet sich an (potenzielle) Berufseinsteiger im Consulting – kommende und aktuelle Junior Consultants, also Studenten, Absolventen und Young Professionals, die ihre Karriere in der Beratung planen oder begonnen haben.

- **FACHRICHTUNGEN:** **Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsinformatiker** aber auch Ingenieure, Natur- und Geisteswissenschaftler

- **DIREKTMARKETING:** Die 21.500 Exemplare werden über 1.057 Auslagestellen bei Lehrstühlen, Fachbereichsbibliotheken, Career Centern und rund 100 studentischen Unternehmensberatungen vertrieben. Zusätzlich erfolgt die gezielte Eventauslage bei Veranstaltungen wie der Hohenheim Consulting Week, dem Consulting Cup, den JCNetwork Days und den BDSU-Kongressen.



01/21 April/Mai

Einstiegsprogramme im Consulting
Berufseinstieg in der **Managementberatung**
Beratungen für **Digitalisierung + Innovation**

Praxisbericht: **International arbeiten**
Karrieresprungbrett **Praktikum**
Purpose und Nachhaltigkeit bei Beratungen

02/21 Juni/Juli

Arbeitgebercheck **Inhouse Consulting**
Beratung im **Öffentlichen Sektor**
Mobility Consulting

MINT: **NaWis + Ingenieure** im Consulting
Weiterbildung für **Bachelors und Masters**
Hidden Champions stellen sich vor

03/21 Okt/Nov

Special „Female Consulting": Die Ausgabe, in der ausschließlich weibliche Consultants von ihren Projekten berichten

04/21 Dez/Jan

Arbeitgeber 2022: **Beratungen im Profil**
Beratungen mit **maximal 150 Mitarbeitern**
Controlling- und Finanzberatung

Work-Life-Dynamik – **Consulting wird individuell**
Arbeitswelt **IT-Beratung**
Arbeitszeitmodelle: **Mütter und Väter** im Consulting

Haben Sie redaktionelle Ideen für diese oder weitere Themen? redaktion@juniorconsultant.net
Erscheinungsdaten, Preise und Formate finden Sie in der Übersicht ab Seite 40.

Exemplarisch: Storys, die Arbeitgeber näher bringen




• Interview

Ilka Cremer, Head of HR Germany bei Simon-Kucher & Partners





• Arbeitgeber-Profile

Unternehmen präsentieren sich als Top-Arbeitgeber




• Erfahrungsbericht

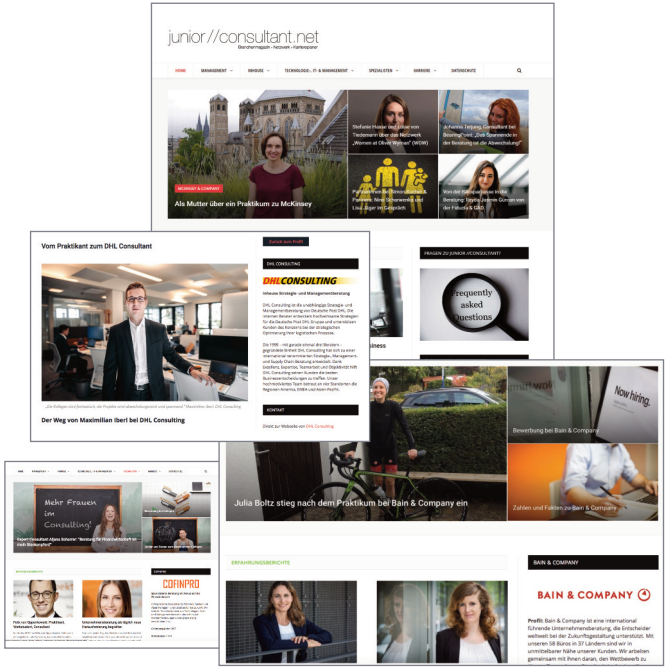
Pride@BCG, das LGBT-Netzwerk bei BCG





• Praxisreport

Onboarding bei thyssenkrupp Management Consulting



Über juniorconsultant.net den beratungsaffinen Nachwuchs (Studenten/Absolventen) sowie Young Professionals erreichen

- SEO-Artikel für recherchierende Studierende und Absolventen, die Ihr Unternehmen besser kennenlernen wollen.
- Ihr Profil umfasst Storys, Events und Einstiegsmöglichkeiten.
- Unser Service: Wir erstellen mit Ihnen zusammen Unique Content und pflegen Ihr Profil. Änderungen und Aktualisierungen setzen wir innerhalb weniger Tage um.
- Individueller Laufzeitstart frei wählbar.

Sie können das 12-monatige Profil auch einzeln (ohne Print) buchen. Möglichkeiten und Konditionen finden Sie auf den Seiten 42/43.

- **ZIELGRUPPE:** Der besonders qualifizierte Nachwuchs an exzellenten deutschen Hochschulen mit Wirtschafts-Know-how und Management-Skills.

- **FACHRICHTUNGEN:** Insbesondere **Wirtschaftswissenschaftler, Wirtschaftsinformatiker** und Digital Business Talents (Lehrstühle für digitale Transformation).

- **DIREKTMARKETING:** Die jeweils 24.000 Exemplare, die an über **1.300 Lehrstühlen**, Fachbereichsbibliotheken, studentische Gruppen und Career Center vertrieben werden und ohne Streuverluste die Zielgruppe erreichen, erreichen die High Potentials unter den wirtschaftswissenschaftlichen Absolventen und haben einen Gültigkeitszeitraum von sechs Monaten. Ausgewählte Messekooperationen und E-Paper-Abonnements runden den Vertrieb ab.



01/21 Sommersemester

Arbeitgeber für den **weiblichen Topnachwuchs**
Finance-Absolventen für **FinTechs und InsurTechs**
Unternehmen mit starkem **Nachhaltigkeitsansatz**

Die Top-Arbeitgeber für **Supply Chain & Logistik**
Traineeprogramme für **Wirtschaftsinformatiker**
Attraktive Aufgaben für **Marketingabsolventen**

02/21 Wintersemester

***WP-ABSOLVENTENRADAR**: Karriere in der WP-Branche und Einstieg in **Audit, Advisory oder Tax.** **Vergleich:** Start bei Big4, Next10 oder Mittelstand*

Karriere in **Controlling und Rechnungswesen**
Perspektiven für **Wirtschaftsinformatik-Absolventen**
Einstieg im Bereich **Digitale Transformation**

Haben Sie redaktionelle Ideen für diese oder weitere Themen? redaktion@high-potential.com
Erscheinungsdaten, Preise und Formate finden Sie in der Übersicht ab Seite 40.





• Expertenbeitrag

Professor Dietmar Fink und Bianka Knoblach über die WP-Branche.





• Arbeitgeberprofil

Doppelseite: Kompakt und budgetschonend auf dem Radar der Absolventen landen.





• Portrait

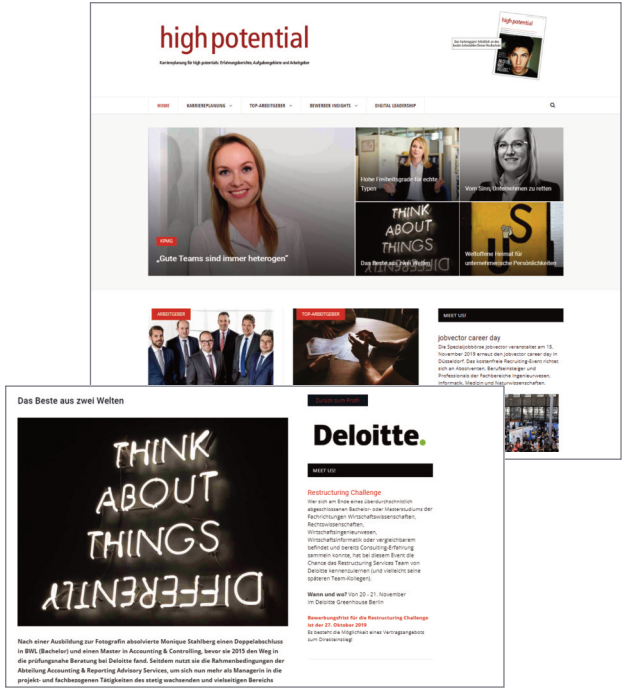
Frauen auf dem Weg oder bereits in Top-Positionen.





• Praxisbeispiel

Sinnstiftend an einer nachhaltigeren Welt arbeiten: Mit EY den Weg zur Dekarbonisierung begleiten



Über high-potential.com die wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen erreichen

- SEO-Artikel für recherchierende Studierende und Absolventen, die Ihr Unternehmen besser kennenlernen wollen.
- Ihr Profil umfasst Storys, Events und Einstiegsmöglichkeiten.
- Unser Service: Wir erstellen mit Ihnen zusammen Unique Content und pflegen Ihr Profil. Änderungen und Aktualisierungen setzen wir innerhalb weniger Tage um.
- Individueller Laufzeitstart frei wählbar.

Sie können das 12-monatige Profil auch einzeln (ohne Print) buchen. Möglichkeiten und Konditionen finden Sie auf den Seiten 42/43.

- **ZIELGRUPPE:** Angehende und bereits approbierte Ärzte, die sich am Anfang oder mitten in ihrer Karriereplanung befinden. Die Leser sind Studierende der Medizin, PJ'ler und Assistenzärzte, die sich in der Entscheidungsfindung über ihre fachärztliche Weiterbildung befinden oder diese bereits begonnen haben.

  Im Gegensatz zu anderen Medien für Ärzte wendet sich arzt & karriere gezielt und explizit an den jungen Medizinernachwuchs, der offen für die Wahl seiner Weiterbildung, dem ersten Arbeitgeber oder speziellen Akzenten in seiner Weiterbildung ist.

- **DIREKTMARKETING:** arzt & karriere erscheint an allen Unikliniken und vielen Lehrkrankenhäusern in einer Auflage von 18.500 Exemplaren.



Sommer-semester
ET 16.06.

Da bei arzt & karriere im Gegensatz zu anderen Fachmedien auf eine Zielgruppe in einem bestimmten Lebensabschnitt zwischen Medizinstudium und Beendigung der Weiterbildung konzentriert, bedingt die immer wieder nachwachsende und wechselnde Leserschaft dauerhafte Schwerpunktthemen (Auszug):

Welche fachärztliche Weiterbildung bietet mir die besten Perspektiven?

Wo finde ich exzellente Weiterbilder bei Krankenhäusern mit hochwertiger Unternehmenskultur?

Wintersemester
ET 01.12.

In welchen Disziplinen oder Bereichen werde ich zukünftig besonders gebraucht?

Welche Alternativen bieten sich mir zur klassischen Medizinerkarriere?

Wie bereite ich mich auf die Digitalisierung im Gesundheitswesen vor?

Haben Sie redaktionelle Ideen für diese oder weitere Themen? redaktion@arztundkarriere.com

Erscheinungsdaten, Preise und Formate finden Sie in der Übersicht ab Seite 40.

Beispiele: Storys, die Sie mit dem Nachwuchs zusammen bringt




• Weiterbilder

Gastbeitrag von Rudolf Henke über die Qualitätsmerkmale einer guten Weiterbildung.




• Fachgesellschaften

Fachgesellschaften zeigen anhand ihrer Nachwuchskampagnen, was ihre Disziplin wirklich ausmacht.



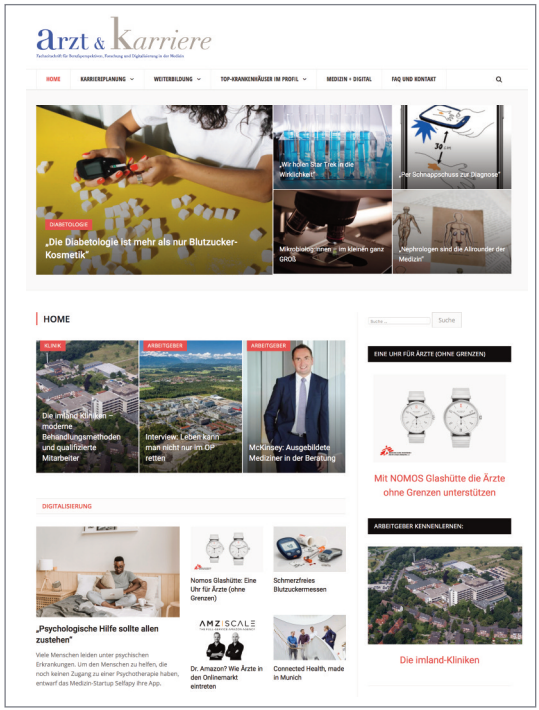

• Arbeitgeber

In arzt&karriere zeigen Krankenhäuser, was sie als Arbeitgeber auszeichnet.




• Unterstützung

Welche Skills sind nötig, um als Arzt zu bestehen? Diese und andere Karrierefragen werden in arzt&karriere behandelt.



Über arztundkarriere.com Ärzte und Nachwuchsmediziner erreichen

- SEO-Artikel für recherchierende Studierende und Absolventen, die Ihr Unternehmen besser kennenlernen wollen.
- Ihr Profil umfasst Storys, Events und Einstiegsmöglichkeiten.
- Unser Service: Wir erstellen mit Ihnen zusammen Unique Content und pflegen Ihr Profil. Änderungen und Aktualisierungen setzen wir innerhalb weniger Tage um.
- Individueller Laufzeitstart frei wählbar.

Sie können das 12-monatige Profil auch einzeln (ohne Print) buchen. Möglichkeiten und Konditionen finden Sie auf den Seiten 42/43.

ERSCHEINUNGSTERMINE

Zweimonatlich während des Semesters

Ausgabe	Erscheinungstag	Anzeigenschluss	Druckunterlagenschluss
01/21 April/Mai	**14.04.21**	22.03.21	29.03.21
02/21 Juni/Juli	**16.06.21**	25.05.21	31.05.21
03/21 Okt/Nov	**06.10.21**	13.09.21	20.09.21
04/21 Dez/Jan	**01.12.21**	08.11.21	15.11.21

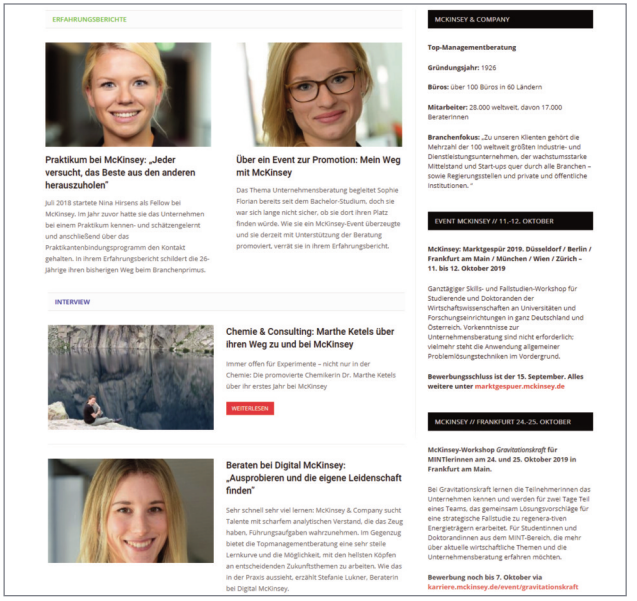
OBEN: **Vier Erscheinungstermine** für die vier Fachmagazine **HI:TECH CAMPUS *ING***, **HI:TECH CAMPUS *it*, HI:TECH CAMPUS *NaWi*** und **junior //consultant.** Die Erscheinungstermine 01/21 und 03/21 gelten für **high potential,** die Erscheinungstermine 02/21 und 04/21 für **arzt & karriere**.

	INFORMATIKER	INGENIEURE	NATURWISSEN-SCHAFTLER	NACHWUCHS-BERATER	WIRTSCHAFTS-WISSENSCHAFTLER	ÄRZTE & NACHWUCHS-MEDIZINER
						
Ausgabe	HI:TECH CAMPUS ***it***	HI:TECH CAMPUS ***ING***	HI:TECH CAMPUS ***NaWi***	junior //consultant	high potential	arzt & karriere
Auflage	19.000 Ex.	22.500 Ex.	22.500 Ex.	21.500 Ex.	24.000 Ex.	18.500 Ex.
1/1	5.890,-	6.890,-	6.890,-	5.890,-	6.890,-	6.890,-
1/2	3.390,-	3.890,-	3.890,-	3.390,-	3.890,-	3.890,-
1/3	2.390,-	2.790,-	2.790,-	2.390,-	2.790,-	2.790,-
1/4	1.890,-	2.190,-	2.190,-	1.890,-	2.190,-	2.190,-
1/1 Feature*	1.490,-	1.490,-	1.490,-	1.490,-	1.490,-	1.490,-

Andere Formate auf Anfrage. Alle Preise inkl. AE von 15 % und zzgl. der gesetzl. MwSt. *Ein Feature kann nur zusätzlich zu einer Insertion veranlasst werden. Es muss äquivalent dem Umfang der jeweiligen Insertion sein. In der Gesamtauflage von HI:TECH CAMPUS *ING und* HI:TECH CAMPUS *NaWi* sind die Magazine HI:TECH CAMPUS *it*, HI:TECH CAMPUS *NaWi* und HI:TECH CAMPUS *ING* enthalten und bei HI:TECH CAMPUS *it* vice versa, da Lehrstühle selbst festlegen können welchen Titel sie beziehen möchten. high potential ist in einer Teilauflage der HI:TECH CAMPUS-Titel beigelegt, um auch Lehrstühle aus Schnittstellen-Disziplinen zwischen Wirtschaft und Technik zu erreichen. Ein Teil der Auflage kann auch als E-Paper an Hochschulen oder andere studentische Vereinigungen ausgeliefert werden. Die redaktionelle Hoheit liegt beim Verlag, die gesetzliche Kennzeichnungspflicht wird eingehalten. Advertorials etwa müssen als solche gekennzeichnet werden. Es gelten die AGB des Verlages.

Im Mittelpunkt: Ihr Arbeitgeberprofil, über das wir gemeinsam Studierende und Absolventen überzeugen.
Möglich je nach Ihrer Zielgruppenpräferenz auf:

hitech-campus.de (für Informatiker, ING, NaWi)
juniorconsultant.net (Absolventen mit Ziel Consulting)
high-potential.com (für Wirtschaft & Management)
arztundkarriere.com (für Ärzte und Nachwuchsmediziner)



IHR NUTZEN	DURCH DIESE LEISTUNGEN
Höhere Bekanntheit, was sie als Arbeitgeber ausmacht	• Jedes Profil besteht aus mind. vier Pages mit eigener URL • Eigene Unternehmens-Sidebar • SEO für jeden Artikel • Einbindung Ihrer Videos
Höheres Interesses an Ihren Events, Jobs und Praktika	• Ankündigung Ihrer Events im Profil und auf der Startseite • Verlinkung auf bis zu 5 Einstiegs-stellen Ihrer Karrierewebseite • Google 4 Jobs-Verknüpfung
Erhöhter Traffic für Ihre Digitalkanäle (Website, Social Media)	• Backlink-Aufbau • Social Media-Verbreitung • Der Content ist auch für Ihre eigenen Kanäle nutzbar
Stärkung der Reputation Ihres Unternehmens bei gezieltem Research	• Interviews „echter Menschen" statt anonymer Arbeitgeberbewertung • Referenzen-Tool in Sidebar • Abstrahleffekte des HQ-Umfeldes
Entlastende Umsetzung und technische Qualität	• Kontinuierliche, proaktive Pflege Ihres Profils durch unsere Redaktion • Für Updates genügt eine E-Mail • Optimiert für Desktop und Mobil

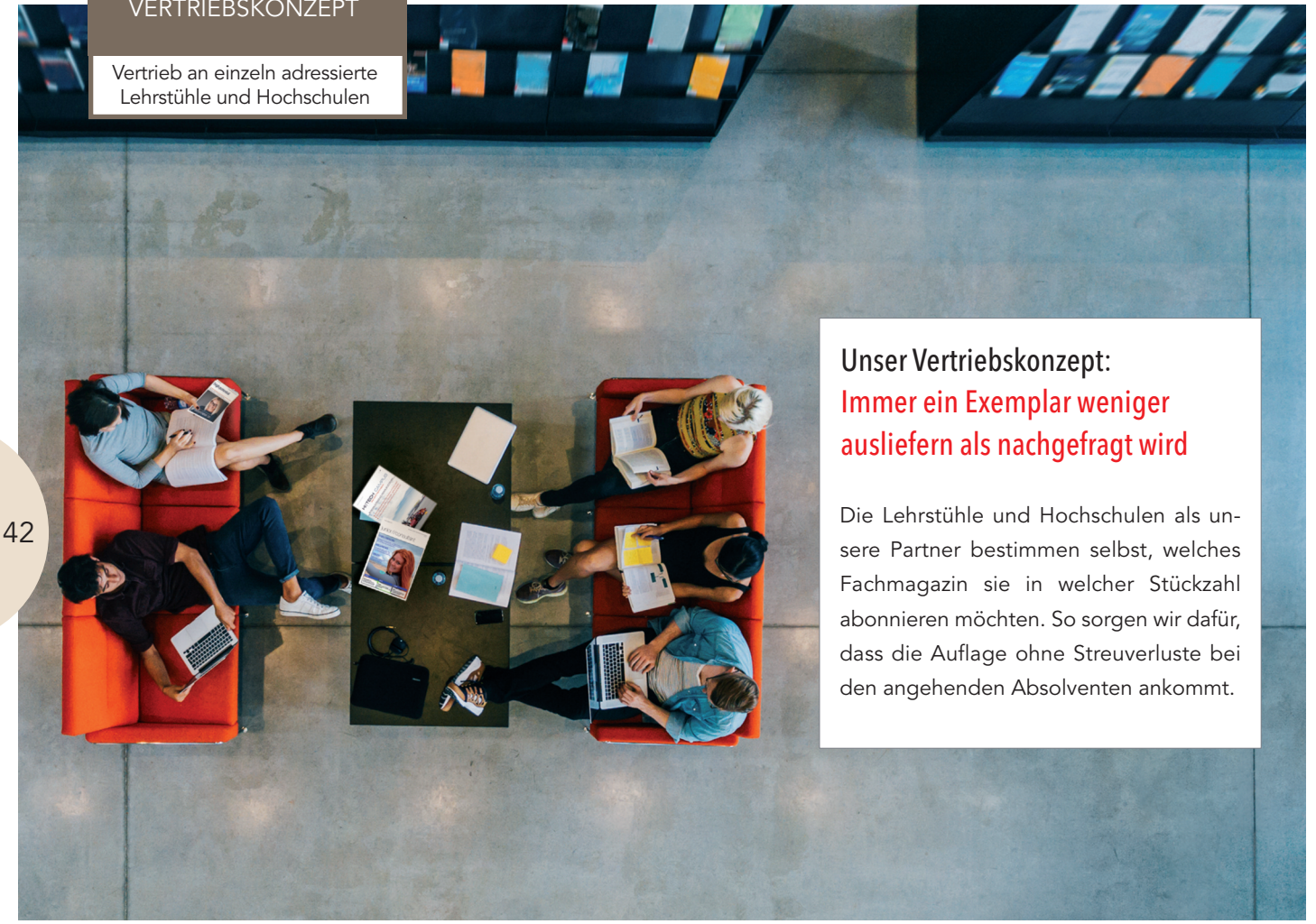
	WIRTSCHAFTS-WISSENSCHAFTLER	INFORMATIKER, INGENIEURE, NAWI U.A.	NACHWUCHS-BERATER	ÄRZTE & NACHWUCHS-MEDIZINER	
					
Website	high-potential.com	hitech-campus.de	juniorconsultant.net	arztundkarriere.com	Laufzeit
Premium-profil	7.990,-	7.990,-	7.990,-	7.990,-	12 Monate
Feature*	2.990,-	2.990,-	2.990,-	2.990,-	12 Monate
Zweite Präsenz**	2.490,-	2.490,-	2.490,-	2.490,-	12 Monate

Andere Werbeformen auf Anfrage. Sofern nicht anders gekennzeichnet, sind alle Preise inkl. AE von 15 % und zzgl. der gesetzl. MwSt.

***Ein Feature** ist eine suchmaschinenoptimierte Reportage oder Interview, welche parallel auch in einem der Fachmagazine erschienen ist und für 12 Monate auch digital und SEO-optimiert sichtbar ist.

****Die zweite Präsenz** bietet Ihnen die Möglichkeit, neben der „Homebase" - also ihrem Arbeitgeberprofil - als Top-Arbeitgeber mit Logo in einem weiteren Karrierenetzwerk auf hitech-campus.de, high-potential.com oder arztundkarriere.com oder in der Arbeitgebersuche auf juniorconsultant.net gelistet zu sein. In dieser zweiten Präsenz steht Ihnen ein zusätzliches, zielgruppenspezifisches Online-Feature zur Verfügung, in welchem direkt auf Ihr Arbeitgeberprofil verlinkt wird.

Beispiel: Eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat ein eigenes Arbeitgeberprofil im Karrierenetzwerk Wirtschaftsprüfung auf high-potential.com. Dieses Profil stellt die „Homebase" dar, auf der Events, Storytelling, Stellenanzeigen etc. veröffentlich werden. Gleichzeitig interessiert sich diese Wirtschaftsprüfungsgesellschaft aber auch für Informatiker und bucht sich als zweite Präsenz in das Karrierenetzwerk „Informatiker in Beratung und WP" auf hitech-campus.de ein. Es wird nun mit einem Logo in der Top-Arbeitgeber-Rubrik dieses IT-Karrierenetzwerkes geführt und ist mit einem exemplarischen Interview *„Eine Informatikerin macht Karriere in der WP"* vertreten. Von diesem Interview aus wird auf die „Homebase" auf high-potential.com verlinkt. **Effekt: Mehr Reichweite in unterschiedlichen Zielgruppen!**



Unser Vertriebskonzept:
Immer ein Exemplar weniger ausliefern als nachgefragt wird

Die Lehrstühle und Hochschulen als unsere Partner bestimmen selbst, welches Fachmagazin sie in welcher Stückzahl abonnieren möchten. So sorgen wir dafür, dass die Auflage ohne Streuverluste bei den angehenden Absolventen ankommt.

Wir sind stolz darüber, bereits viele hochkarätige Arbeitgeber unterstützt haben zu dürfen:



Auszug aus der Kundenliste Print- und Onlinemedien

FORMATE

Technische Informationen zu Druckdaten und Formaten

Format und Druck: 210 mm x 297 mm; Rollenoffset (4-farbig Euroskala). Technische Infos:

- Jeweilige Anzeigengröße + 3 mm Beschnitt an jeder Seite; Anschnittmarken bitte nicht vergessen, Satzspiegelanzeige ohne Beschnitt
- PDF X3 oder X4, unsepariert
- Auflösung von Halbtonbildern: 300 dpi
- Vektorgrafiken in CMYK anlegen
- Sonderfarben in CMYK umwandeln
- Bilddateien unter Verwendung von ISO Coated v2 300% (ECI) Profilen in CMYK konvertieren.
- Bitte alle benutzten Schriften (wenn möglich Type 1 PostScript-Format statt True Type) sowie alle eingesetzten Grafiken in die PDF/EPS-Dateien einbinden.
- Keine Schriftenuntergruppen verwenden

Bitte übersenden Sie die Daten per E-Mail an: **grafik@evoluzione.de**. Betiteln Sie das Dokument bitte zur Zuordnung folgendermaßen: *Name Anzeigenkunde*_hitechcampus_2-20.pdf

Bei Fragen oder Problemen wenden Sie sich bitte jederzeit an unsere Grafikabteilung unter der Rufnummer 089.76 900 3-0.

Seite	Alle Formate: Breite mal Höhe / Anschnitt zzgl. 3 mm Beschnitt und Beschnittmarken
1/1 A4	**210 X 297** mm *(Anschnittanzeige)*
1/2 A4	quer: **210 X 145** mm hoch: **102 x 297** mm *(Anschnitt)*
1/3 A4	quer: **210 X 94** mm hoch: **66 x 297** mm *(Anschnitt)*
1/4 A4	hoch: **40 X 250** mm proportional: **86 x 125** mm *(Satzspiegel)*

Verlagsanschrift:	Evoluzione GmbH, Ramsauer Str. 11, 81379 München
Telefon (Zentrale):	089.76 900 30
E-Mail:	marketing@evoluzione.de
Geschäftsbedingungen:	Für die Abwicklung von Aufträgen gelten die Geschäftsbedingungen des Verlages.
Zahlungsbedingungen:	Rechnungen sind am Erscheinungstag der Ausgabe fällig, in der die Anzeige veröffentlicht wird.
Rücktritt:	Schriftlich bis 3 Wochen vor Anzeigenschluss.
Fassung:	Dies sind die Mediadaten 2021/1.1 mit Wirkung vom 07. Dezember 2020. Alle vorherigen Mediadaten verlieren ihre Gültigkeit. Bitte informieren Sie sich regelmäßig über mediadaten.evoluzione.de bezüglich etwaiger Änderungen.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

1. Der Verlag behält sich vor, solche Anzeigenaufträge (im Folgenden beziehen sich alle Aussagen auf Print- und Online-Buchungen) nicht anzunehmen oder einzelne Anzeigen im Rahmen eines Anzeigenauftrages abzulehnen (Rücktritt), die gegen Gesetze, behördliche Bestimmungen oder die guten Sitten verstoßen, wegen ihres Inhaltes, ihrer Herkunft oder technischen Form den einheitlichen Grundsätzen des Verlages widersprechen oder deren Veröffentlichung für den Verlag unzumutbar ist.

2. Dem Auftrag liegen die Bedingungen der jeweils gültigen Anzeigenpreisliste und die Geschäftsbedingungen zugrunde. Bei Änderung der Anzeigenpreise treten die neuen Bedingungen auch bei laufenden Aufträgen sofort in Kraft. Der Auftraggeber ist grundsätzlich verpflichtet, sich in regelmäßigen Abständen selbst unter der öffentlich zugänglichen Internetseite mediadaten.evoluzione.de über mögliche modifizierte Mediadaten des Verlages zu informieren. Der Verlag ist nicht verpflichtet, dem Auftraggeber nachzuweisen, diesen über modifizierte Mediadaten informiert zu haben.

3. Platzvorstellungen werden nicht als Auftragsbestandteil angesehen. Sie gelten für den Verlag lediglich als Platzwünsche und werden nach Möglichkeit erfüllt. Etwaige redaktionelle Kooperationen werden ebenfalls nicht als Auftragsbestandteil gesehen, sondern lediglich als Optionen, die sich immer im Rahmen des Pressegesetzes zu bewegen haben und jederzeit aufgrund aktueller Themenanpassungen ersatzlos gestrichen werden können. Spätere Reklamationen wegen Nichteinhaltung solcher Vorschriften können daher nicht als Vertragsbestandteil geltend gemacht werden.

4. Für die rechtzeitige Lieferung einwandfreier Druckvorlagen, Advertorials/Features (Online und Print), Banner oder Beilagen ist der Auftraggeber verantwortlich. Bei fernmündlich aufgegebenen Änderungen wird keine Haftung für die Richtigkeit der Anzeige übernommen.

5. Der Auftraggeber hat bei ganz oder teilweise unleserlichem, unrichtigem oder bei unvollständigem Abdruck der Anzeige Anspruch auf Zahlungsminderung oder eine einwandfreie Ersatzanzeige, aber nur in dem Ausmaß, in dem der Zweck der Anzeige beeinträchtigt wurde. Schadensersatzansprüche aus positiver Forderungsverletzung und unerlaubter Handlung sind ausgeschlossen. Dies gilt nicht für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit des Verlegers, seines gesetzlichen Vertreters und seiner Erfüllungsgehilfen. Eine Haftung des Verlages für Schäden wegen des Fehlens zugesicherter Eigenschaften bleibt unberührt. Im kaufmännischen Geschäftsverkehr haftet der Verlag darüber hinaus auch nicht für grobe Fahrlässigkeit von Erfüllungsgehilfen; in den übrigen Fällen ist gegenüber Kaufleuten die Haftung für grobe Fahrlässigkeit dem Umfang nach auf den vorhersehbaren Schaden bis zur Höhe des betreffenden Anzeigenentgelts beschränkt. Reklamationen müssen innerhalb von vier Wochen nach Eingang von Rechnung und Beleg gemacht werden.
6. Im Falle einer telefonischen Auftragserteilung kommt das Vertragsverhältnis mit der schriftlichen Bestätigung des Verlages zustande.
7. Die Rechnung ist innerhalb von 7 Tagen ab Rechnungsdatum zu bezahlen.

8. Bei Zahlungsverzug oder Stundung werden Zinsen in Höhe von 10,25% sowie die Einziehungskosten berechnet. Der Verlag kann bei Zahlungsverzug die weitere Ausführung des laufenden Auftrages bis zur Bezahlung zurückstellen und für die weiteren Anzeigen Vorauszahlung verlangen.

9. Die Pflicht zur Aufbewahrung von Druckunterlagen endet zwei Monate nach Erscheinen der letzten Anzeige, sofern nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist.

10. Kosten für die Anfertigung von Lithos sowie vom Kunden gewünschte oder zu vertretende erhebliche Änderungen ursprünglich vereinbarter Ausführungen hat der Kunde zu tragen. Sind etwaige Mängel bei den Druckunterlagen nicht sofort erkennbar und werden dieselben erst beim Druckvorgang deutlich, so hat der Kunde bei ungenügendem Abdruck keine Ansprüche. Treffen beschädigte Druckunterlagen erst unmittelbar vor Drucklegung des Blattes bei dem Verlag ein, so hat der Kunde die aus der erforderlichen Sonderbemühung des Verlages entstehenden Kosten zu tragen.

11. Ein Auflagenrückgang ist nur dann von Einfluss auf das Vertragsverhältnis, wenn eine Auflagenhöhe zugesichert ist und diese um mehr als 25 % sinkt. Sollte die Auflage um mehr als 25% absinken, sind etwaige Preisminderungs- und Schadensersatzansprüche ausgeschlossen, wenn der Verlag dem Auftraggeber von dem Absinken der Auflage so rechtzeitig Kenntnis gegeben hat, dass dieser vor Erscheinen der Anzeige von dem Vertrag zurücktreten kann. Andernfalls hat der Auftraggeber solange ein Anrecht auf eine Wiederholung seiner Anzeige, bis die ursprünglich vereinbarte Auflagenhöhe erreicht ist.

12. In Fällen höherer Gewalt erlischt jede Verpflichtung auf Erfüllung von Aufträgen und Leistung von Schadensersatz. Insbesondere wird auch kein Schadensersatz für nicht veröffentlichte oder nicht rechtzeitig veröffentlichte Anzeigen geleistet. Bei Betriebsstörungen, Werbe- oder Auslageverboten an Hochschulen oder in Fällen höherer Gewalt, Pandemie, Arbeitskampf, Beschlagnahme, Verkehrsstörungen, allgemeiner Rohstoff- oder Energieverknappung und dergleichen – sowohl im Betrieb des Verlages als auch in fremden Betrieben, derer sich der Verlag zur Erfüllung seiner Verbindlichkeiten bedient – hat der Verlag Anspruch auf volle Bezahlung der veröffentlichten Medialeistungen, sofern die Verbreitung der Auflage spätestens 28 Tage nach dem ursprünglichen Veröffentlichungsdatum beginnt und zum Ende der Distribution mindestens 50% der ursprünglich vereinbarten Auflage verbreitet wird.

13. Die Verbreitung der Auflage als E-Paper kann Bestandteil der Auflage sein und wäre im Falle einer solchen Verbreitung vollwertig in der Gesamtauflage inkludiert, auch wenn sie nicht separat ausgewiesen ist.
14. Der Auftraggeber trägt allein die Verantwortung für den Inhalt und die rechtliche Zulässigkeit der für die Insertion zur Verfügung gestellten Text- und Bildunterlagen. Dem Auftraggeber obliegt es, den Verlag von Ansprüchen Dritter freizustellen, die diesen aus der Ausführung des Auftrages, auch wenn er storniert sein sollte, gegen den Verlag erwachsen. Der Verlag ist nicht verpflichtet, Aufträge und Anzeigen daraufhin zu prüfen, ob durch sie Rechte Dritter beeinträchtigt werden.

15. Im Falle von Stornierungen von mindestens einer Anzeige, der ein Sondertarif zugrunde liegt, tritt automatisch die normale Mengen- und Malstaffel auch rückwirkend für alle anderen im Grundabschluss betroffenen Anzeigen in Kraft.

16. Im Falle der Annahme eines Abonnement-Angebotes verlängert sich dieses automatisch um weitere 12 Monate, sofern es nicht mindestens 3 Monate vor Ablauf gekündigt wird. Etwaige, mit dem Abonnement verbundene Sonderleistungen werden vom Auftraggeber nur erbracht, wenn der Vertrag nicht bereits gekündigt ist, selbst wenn die Sonderleistungen noch im Zeitraum des aktuell noch laufenden Abonnements liegen.

17. Im Falle der eintretenden Zahlungsunfähigkeit oder Zahlungsverzögerung einer im Auftrag eines Unternehmens handelnden Mediaagentur haftet das Unternehmen als Nutznießer der Insertion für die Forderungserfüllung gegenüber dem Verlag.

18. Das alleinige Urheber- und Nutzungsrecht bei gemeinsam mit Unternehmen entwickelten, redaktionellen Storys liegt alleine beim Verlag. Die Unternehmen garantieren, zeitlich unbefristete Einverständniserklärungen seitens etwaiger, in diesen Storys erwähnten Mitarbeiter eingeholt zu haben, so dass sie vom Verlag für alle Medien dauerhaft und uneingeschränkt nutzbar sind.

19. Für alle in den Medien des Verlages publizierten Inhalte gilt: Der Nachdruck oder die Übernahme in Print-, Online- oder andere Mediengattungen ist nur nach vorheriger Zustimmung des Verlages gestattet. Die Nutzung dieser Storys - etwa für eigene Kanäle auf Seiten des Auftraggebers - bedarf deshalb immer der schriftlichen Zustimmung des Verlages und wird maximal zeitlich befristet für die Dauer der kostenpflichtigen Zusammenarbeit zwischen Auftraggeber und Verlag gewährt. Sie kann vom Verlag jederzeit widerrufen werden. Der Auftraggeber ist nicht berechtigt, sie in anderen als den unternehmenseigenen Kanälen zu verbreiten, etwa in Produkten anderer Medienunternehmen.

20. Erfüllungsort ist der Sitz des Verlages. Der Gerichtsstand ist der gesetzliche.
21. Selbst wenn eine der hier verwendeten Klauseln unwirksam sein sollte, wird die Wirksamkeit der übrigen Klauseln nicht berührt.