

Edeka und Netto fördern Integration

Hamburg. Elf Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte bei Edeka und zwei Nachwuchskräfte bei Netto gehören zu den 100 neuen Stipendiaten des Förderprogramms „Geh Deinen Weg“ der Deutschlandstiftung Integration (DSI). Ziel ist es, die Chancengleichheit junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu verbessern und sie auf ihrem Karriereweg zwei Jahre lang zu unterstützen. Dazu gehören die persönliche Förderung durch erfahrene Mentoren aus Politik und Wirtschaft, aber auch zahlreiche Netzwerk-Veranstaltungen und Themen-Workshops. Seit 2012 ist der Edeka-Verbund Partner der Deutschlandstiftung Integration. 60 Edeka-Mitarbeiter wurden bereits gefördert. *lz 38-18*

Viele Mitarbeiter vermissen Förderung

München. 70 Prozent der deutschen Arbeitnehmer fehlt eine Bezugsperson, die aktives Interesse an der Entwicklung ihrer Karriere hat. Das zeigt eine Umfrage des Netzwerks LinkedIn. Häufig würden gerade in Deutschland Kontakte am Anfang der Karriere als entscheidend für den Werdegang definiert. Im aktuellen Job sind es „Arbeitsrivalen“ und „Buddys“. Allerdings mangelt es an Förderern, die den Fortschritt der Karriere aktiv begleiten und mitgestalten. „Das ist eine Herausforderung, die deutsche Unternehmen dringend angehen müssen, wenn sie Fachkräfte dauerhaft an sich binden wollen“, erklärte Barbara Wittmann, Mitglied der Geschäftsleitung von LinkedIn D-A-CH. *lz 38-18*

Vollzeit wächst stärker als Teilzeit

Nürnberg. Teilzeitjobs nehmen noch immer zu, aber ihre Wachstumsrate wurde im zweiten Quartal 2018 von der Vollzeit überholt. Dies teilt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit. So stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im zweiten Quartal 2018 gegenüber dem Vorjahresquartal um 1,5 Prozent, die der Vollzeitbeschäftigten um 1,8 Prozent. Insgesamt nahm die Erwerbstätigkeit um 1,4 Prozent zu, so dass 44,8 Millionen Personen in Lohn und Brot sind. Die bezahlten Überstunden je Arbeitnehmer sind im zweiten Quartal gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 0,4 Stunden auf 6,7 Stunden gestiegen. Unbezahlte Überstunden erhöhten sich geringfügig auf 6,7 Stunden. *lz 38-18*

Weiterbildung wird Herkulesaufgabe

Berlin. Digitalisierung und Automatisierung stellen die Arbeitswelt in den nächsten fünf Jahren vor zwei große Herausforderungen: Bis zum Jahr 2023 werden bis zu 700 000 Technologiespezialisten benötigt. Mehr als 2,4 Millionen Erwerbstätige werden sich weiterbilden müssen, um ihre Kompetenzen in digitalem Lernen, vernetzter Teamarbeit oder dem unternehmerischen Agieren auszubauen. Das sind die zentralen Ergebnisse der Studie „Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen“ von Stifterverband und McKinsey. Für die Untersuchung wurden mehr als 600 Unternehmen befragt – vom Konzern bis zum Startup. *lz 38-18*

Erste Vorstandsfrau nach 150 Jahren

Auszeichnung „Managerin des Jahres“ für Bettina Orlopp – Mestemacher-Chefin Ulrike Detmers engagiert sich für Chancengleichheit

Berlin. Für ihre beispielhafte Karriere wird die Finanzexpertin Bettina Orlopp als „Managerin des Jahres“ ausgezeichnet. Ulrike Detmers, Initiatorin des Preises, lobt den Einsatz der Commerzbank-Vorständin für Frauenförderung und Work-Life-Balance.

Noch immer gibt es in den Vorständen börsennotierter Unternehmen mehr Mitglieder, die Thomas oder Michael heißen, als Frauen. Mit diesem Ergebnis hat eine Studie einmal mehr belegt, dass weibliche Top-Führungskräfte nach wie vor zu den Exoten zählen. Eine dieser erfolgreichen Ausnahmerecheinungen ist Bettina Orlopp. Seit annähernd einem Jahr verantwortet sie das Ressort Compliance, Personal und Recht im Vorstand der Commerzbank AG. Am Freitag dieser Woche wird sie mit der Auszeichnung „Managerin des Jahres“ geehrt. Vor rund 250 namhaften Gästen nimmt sie die Siegetrophäe „Oeconomia“ bei einem Festakt im Berliner Hotel Adlon von den Mestemacher-Gesellschaftern Prof. Ulrike und Albert Detmers entgegen.

Engagiert für Gleichstellung



Die Initiatorin der Auszeichnung „Managerin des Jahres“, Ulrike Detmers, kämpft an vielen Fronten für die Gleichstellung von Mann und Frau in Beruf, Politik und im Privaten. Gestiftet wird der Preis von der Mestemacher Gruppe, deren Sprecherin, Gesellschafterin und Mitglied der Geschäftsführung sie ist. Auch als Wirtschaftsprofessorin an der Fachhochschule Bielefeld befasst sie sich mit den Herausforderungen bei der Förderung weiblicher Talente.

„Dr. Bettina Orlopp ist in der männerdominierten Finanzbranche ein brillantes Vorbild für Frauen, die das Potenzial für die Stellenbesetzung in der ersten und zweiten Leitungsebene dieser Branche mitbringen. Als erste Frau in fast 150 Jahren Firmengeschichte ist sie in den Vorstand der Commerzbank AG im November 2017 aufgestiegen“, ordnet die Initiatorin des Preises und Mestemacher-Chefin Ulrike Detmers bei der Preisverleihung die Rolle der Managerin ein. Zu Orlopps ersten Aufgaben gehörten die Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern für einen möglichst sozialverträglichen Stellenabbau. Diese konnten im letzten Jahr erfolgreich abgeschlossen werden – ein Balanceakt, der viel Fingerspitzengefühl erfordert. Von insgesamt 49 000 Stellen sollen mehr als 9 000 bis 2020 abgebaut werden. Orlopp setzt dabei bevorzugt auf Altersteilzeit-Instrumente um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Dass fast 40 Prozent der angesprochenen Mitarbeiter das Angebot angenommen haben, kann als Zeichen des Erfolgs gewertet werden. Orlopp will zudem die Zukunftsfähigkeit des Bereichs Human Resources stärken: „Ein großes Anliegen ist ihr die zügige Digitalisierung der HR-Prozesse. Auch hier konnten bereits wesentliche Maßnahmen umgesetzt werden. Beides sind große Erfolge für die 48 Jahre alte Mutter von zwei Kindern“, macht Detmers deutlich und zeigt, dass Karriere und Familie bei der Managerin Hand-in-Hand gehen.

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre in Regensburg war Orlopp bei McKinsey als Beraterin mit Schwerpunkt Banken, Börsen, Versicherungen und Zahlungsverkehr tätig. Auch dort zählte sie zu den Besondersten: den Sprung zur Partnerin erreichte sie als eine von neun Frauen neben 156 Männern. 2014 ist sie als Bereichsvorstand Group Development & Strategy bei der Commerzbank eingestiegen und wurde 2016 zur Generalbevollmächtigten befördert. Die gut vernetzte Managerin stehe für Perfektion und Exzellenz, heißt es zur Begründung ihres Aufstiegs als einzige Frau in den siebenköpfigen Vorstand.

Nach der Geburt ihrer Kinder konnte die Finanzexpertin auch dank der Unterstützung ihres damaligen Arbeitgebers beruflich am Ball bleiben.



Bettina Orlopp: Die Finanzexpertin ist als Mitglied des Vorstandes der Commerzbank die einzige und erste Frau in dem siebenköpfigen Gremium. Insbesondere im Personalressort beweist sie Fingerspitzengefühl.

Privat teilte sie sich die Familienarbeit mit ihrem Mann: „Immer wenn ich unterwegs war, übernahm mein Mann die Jobs in der Familie“, verdeutlicht die Preisträgerin die Gleichstellung in Beruf und Familie als Voraussetzung für weibliche Karrieren. „Die oberste Personalverantwortliche der Commerzbank weiß aus eigener Erfahrung, wie produktiv Führungsfrauen mit dem richtigen Partner an ihrer Seite sein können“, bringt es Detmers auf den Punkt.

Die Unternehmensgruppe Mestemacher stiftet den renommierten Gleichstellungspreis jährlich seit 2002. Detmers möchte eine Steigerung des Frauenanteils in den Führungsgremien erreichen. Sie engagiert sich seit über 20 Jahren für die Gleichstellung von Frau und Mann. Entsprechend dem Prinzip „Gender Mainstreaming“ setzt sie auf die systematische Einbeziehung beider Geschlechter in die Gestaltung aller Strukturbereiche menschlicher Existenz. Insbesondere geht es dabei um die Förderung geschlechtlicher Parität bei der Spitzenbesetzung von Positionen in Politik und Wirtschaft.

Keine Frage, dass Chancengleichheit Basis der Unternehmenskultur bei Mestemacher ist. Detmers unterstreicht mit ihrem Engagement, dass „Frauen befähigt sind, in der Unternehmensspitze zu arbeiten“. Auch von den Preisträgerinnen der wertvollen Trophäe „Oeconomia“ wird erwartet, dass sie nicht nur an der eigenen Karriere feilen, sondern auch andere Frauen beim beruflichen Aufstieg unterstützen und das Konzept der Work-Life-Balance fördern. Als Mentorin lässt Orlopp Nachwuchskräfte an ihrem Erfahrungsvorsprung teilhaben.

Zu den 17 bis heute ausgezeichneten Managerinnen der obersten Leitungsebene, die in der Regel eine Geschäftsführungs- oder Vorstandstätigkeit ausüben, zählen auch einige Persönlichkeiten aus der Konsumgüterwirtschaft. Mit dabei war beispielsweise die ehemalige Unilever- und SAP-Managerin Angelika Dammann. Als Jurymitglied unterstützt auch Angela Wisken, LZ-Chefredakteurin und Geschäftsführerin der dfv-Mediengruppe, den renommierten Gleichstellungspreis. *sb/lz 38-18*

„In der männerdominierten Finanzbranche ein brillantes Vorbild für Frauen“

Ulrike Detmers, Mestemacher

Wenig digitale Personaler in Ernährungsbranche

Potenzial der Digitalisierung erkannt – Fehlende Kompetenzen behindern Veränderungsprozess – Warten auf Generationswechsel

Nürnberg. In den Personalbereichen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie werden die Chancen digitaler Systeme erkannt. Dennoch haben viele Unternehmen noch keine Strukturen dafür geschaffen. Das zeigt eine Studie der Personalberatung Topos und der Fachhochschule Erfurt.

Im Personalbereich vieler Unternehmen der Ernährungswirtschaft wird die Digitalisierung voraussichtlich erst nach einem Generationswechsel der Verantwortlichen konsequent umgesetzt werden. Zu dieser Prognose kommt die Topos Personalberatung, die in Kooperation mit der Fachhochschule Erfurt eine Befragung der Branche durchgeführt hat. „Das Potenzial einer verstärkten Digitalisierung des HR-Bereichs erkennen nahezu alle befragten Unternehmen, nur was die Umsetzung betrifft, tun sich besonders kleinere und traditionellere Firmen noch schwer“, fasst Studieninitiator Carl Christian Müller von Topos die Erkenntnisse zusammen. Immerhin

56,5 Prozent der Befragten geben an, dass die Digitalisierung des Personalbereichs Teil der Unternehmensstrategie ist. Und 69,6 Prozent geben an, dass es konkrete Vorhaben gibt, die Entwicklung voran zu treiben. Erwartet werden davon vor allem Effizienzsteigerungen durch automatisierte Prozesse, Transparenz durch Netzwerklösungen und Zeitersparnis. Als wesentliche Stolpersteine machen die Befragten das neue Datenschutzgesetz, das

Fehlen adäquater Software, fehlendes Budget sowie die mangelnde Kompetenz der Mitarbeiter aus.

Digitalkompetenz sei für die Beschäftigten der Personalabteilungen bisher oftmals (63 Prozent) kein Einstellungskriterium, benennen die Studienmacher eine Ursache. Darüber hinaus würden häufig (56,5 Prozent) keine Weiterbildungsmaßnahmen für Personaler angeboten. Für Carl Christian Müller ist das eine der größten

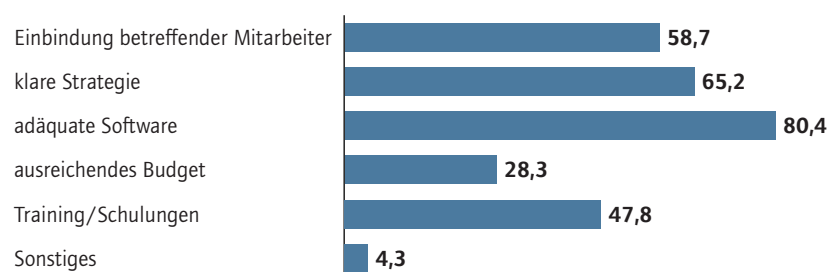
Hürden: „Um den Personalbereich wirklich grundlegend zu digitalisieren, bedarf es im Grunde ganz neuer Berufsbilder und Karrierewege, die die nötigen Fähigkeiten zur Personalarbeit mit digitalen Skills kombinieren.“

Tatsächlich gibt nur jeder dritte Betrieb an, dass die Handlungsabläufe und Arbeitsprozesse bereits überwiegend digitalisiert sind. Am weitesten ist dies im Bereich Personalcontrolling und Abrechnung umgesetzt, gefolgt von Administration und Rekrutierung. Personalplanung und -entwicklung tun sich bisher damit am schwersten.

Grundsätzlich gilt: „Je größer ein Unternehmen, desto eher werden konkrete Strategien und Konzepte zur Digitalisierung umgesetzt – nicht selten von einer eigenen Abteilung. In kleineren, meist familiengeführten Unternehmen müsste der Geschäftsführer eine entsprechende Strategie vorgeben“, unterstreicht Prof. Steffen Schwarz, der die Befragung zusammen mit Masterstudierenden der Fachrichtung Business Management wissenschaftlich begleitet hat. *sb/lz 38-18*

DIGITALISIERUNG IM PERSONALBEREICH

Erfolgskriterien für die Umsetzung – Angaben in Prozent



QUELLE: TOPOS/FH ERFURT

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK