

# MANAGEMENT & KARRIERE

## FÜHRUNGSPositionen

### Frauenquote bei Aldi Süd rückläufig

Der Anteil von Frauen in Führung ist bei Aldi Süd laut aktuellem Nachhaltigkeitsbericht gesunken auf 36 Prozent. Im Vorjahr hatte der Discounter eine Quote von 44 Prozent ausgewiesen. Das Unternehmen betont auf Anfrage, der Grund für den Rückgang sei die Anwendung einer anderen Berechnungsgrundlage. Aldi Süd fördert Chancengleichheit im Unternehmen etwa durch das Mitarbeiternetzwerk „Aldiversity“ und hat mit Sabrina Berg im September eine Finanzchefin in den Verwaltungsrat geholt. Zum Vergleich: Auch in der Schwarz-Gruppe ging der Anteil an weiblichen Führungskräften zuletzt leicht zurück. 2024 waren dort 41,3 Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt (Vj: 42,2 Prozent). Bei Betrachtung der ersten Führungsebene liegt die Quote in Heilbronn und Umgebung allerdings deutlich niedriger: Im Top-Management erreicht sie 16,4 Prozent. *itz/lz 45-25*

## Ausbildung im Handel

### Bewerber sind schlechter qualifiziert

Der Anteil an mangelhaften Bewerbungen trübt die Freude über das wachsende Interesse an der Ausbildung im Handel. Gegen den Buntdestrend wuchs auch die Zahl der angebotenen Stellen für Verkäufer seit vergangenem Herbst um 23 Prozent auf 33 930, bei den Einzelhandelskaufleuten um 16,6 Prozent auf 45 507. Gleichzeitig erschwere ein „Qualitätsproblem“ die Besetzung. „Die Themen Ausbildungskompetenz und Ausbildungseignung geraten zunehmend in den Fokus“, so HDE-Hauptgeschäftsführer Stefan Genth. An Bedeutung gewinnt die Ausbildung zum Handelsfachwirt für Abiturienten. Zwar sank die Zahl der Stellen um 56 auf 16 184, doch die Platzierung im Arbeitsagentur-Ranking verbesserte sich von Rang 5 auf Rang 4. *lz 45-25*

## Jugend-Kampagne

### Rossmann fordert handyfreie Zonen

Drogeriefilialist Rossmann möchte seine Kundenreichweite nutzen, um sich öffentlich stark zu machen für kontrollierten Medienumgang im Jugendalter. Dazu gibt es ein Aktionsbündnis mit Kinder- und Jugendschutzorganisationen. Als Familievater sei Raoul Rossmann besorgt, die Kampagne ein „persönliches Anliegen“. Zu den Forderungen ans Land Niedersachsen gehören handyfreie Zonen in der Schule bis zur 10. Klasse. *lz 45-25*

## Hays-Quartalsreport

### Stellenangebote sinken drastisch

Der Hays Fachkräfte-Index ist in allen Funktionen im Vergleich zum Vorquartal um rund 20 Prozentpunkte auf 47 Prozent gesunken. Die Personalvermittlung verzeichnet den niedrigsten Stand seit Ende 2020. Drastisch eingebrochen ist die Nachfrage nach HR-Experten. Auch in Vertrieb und Marketing geht der Bedarf klar zurück. Die Fachkräfteesuche in der IT ist dagegen nur leicht gesunken. *lz 45-25*

# Was verdienen Foodies anderswo?

Aktuelle Daten aus sieben wichtigen EU-Ländern – Die „International Food Recruitment Alliance“ legt vierte Studie vor

Wenn sieben auf die Foodindustrie spezialisierte Personalberatungen aus sieben Ländern ihre Gehaltsdaten zusammentragen, entsteht ein guter Überblick. Ergänzt um Rahmendaten wie Brutto-Netto-Rechner erkennen Investoren wie Beschäftigte schnell, welches Land spannende Perspektiven bietet.

Italiens Food-Manager verdienen nicht viel mehr als die Kollegen in Polen. Solche oft überraschenden Daten liefert der vierte internationale Gehaltsbericht der „International Food Recruitment Alliance“. Erstmals hat sich dem Zusammenschluss von Personalberatungen mit Fokus Foodindustrie ein italienischer Partner angeschlossen und den Kreis „hochrelevanter Länder für die Branche“ auf sieben erweitert, freut sich Matthias Hennig, der als Managing Partner bei Rau Consultants mit seiner Beratung die deutschen Vergütungsdaten zum Report beisteuert.

Spannend an der Studie ist, dass sie nicht nur Gehälter für die meistgesuchten Profile nebeneinanderstellt, sondern die Zahlen auch mit volkswirtschaftlichen Rahmendaten einordnet. Hennig gibt ein Beispiel: „Nach wie vor werden in Skandinavien über viele Positionen die höchsten Gehälter gezahlt, aber dort sind auch die Lebenshaltungskosten am höchsten. In Polen und Italien, wo bislang innerhalb unseres Beratungsverbunds am schlechtesten bezahlt wurde, sind sie am niedrigsten.“

Könnte das niedrige Lohnniveau in Italien deutsche Unternehmen verleiten, über mehr Standorte in Italien nachzudenken? Hennig ist skeptisch mit Blick auf die hohen Arbeitsnebenkosten, die die Studie ebenfalls aufzeigt. Hier führen Italien und Frankreich mit 45 Prozent. „Das macht Arbeit wahnsinnig teuer.“

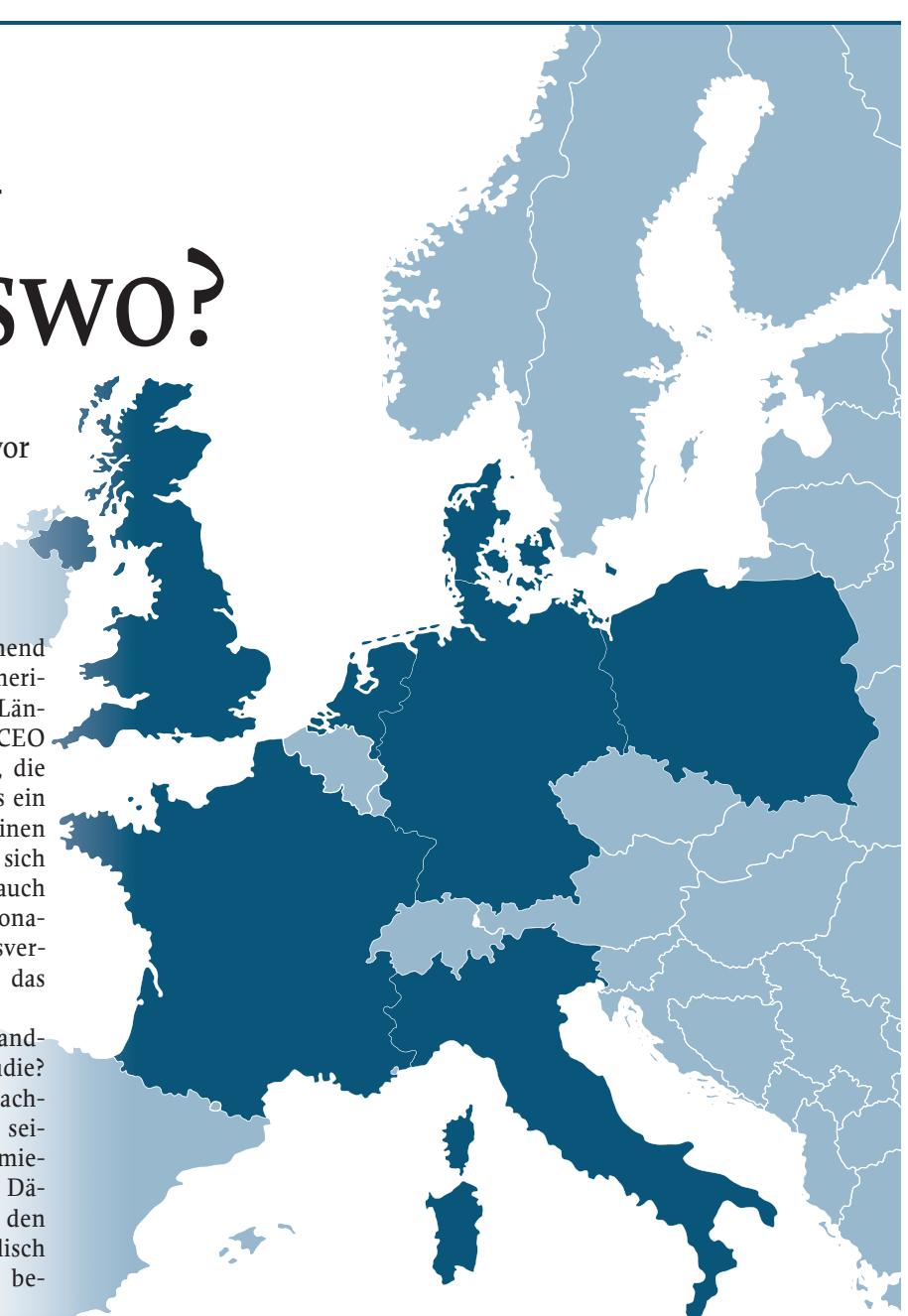
Gut für die Beschäftigten: Frankreich hat die beste Brutto-Netto-Relation. Hier können sich Manager über die kleinsten Abzüge vom Bruttogehalt freuen: 22 Prozent. Deutschland liegt im Mittelfeld mit rund 42 Prozent. Für Hennig eine gute Nachricht: „Wir sollten uns nicht immer beschweren über unsere Abgabenlast“, in Skandinavien oder Italien sei sie höher.

Polen sei so beliebt für Auslandsstandorte deutscher Unternehmen, weil hier zwei Dinge zusammenkommen: geringe Gehälter und niedrige Lohnnebenkosten. „Ich könnte trotzdem nicht sagen, Produktionsstätten wandern nach Polen ab. Ich merke eher, dass in Polen eine neue Mittelschicht entsteht, die mehr Geld zur Verfügung hat und sich deutsche Produkte leisten kann.“

Aufschlussreich ist die Erklärung, warum die Führungsspitze in Deutschland und UK am besten bezahlt wird, beim Führungspersonal für Marketing und Vertrieb aber Dänemark gleichzieht. „In Deutschland haben wir typischerweise im Mittelstand eine Struktur mit drei Geschäftsführern. Eine Person für Marketing und Vertrieb, eine für Produktion und Technik und eine kaufmännische Leitung, die alle viel Ver-

antwortung tragen und entsprechend gut bezahlt werden.“ Im angloamerikanischen Raum und anderen Ländern gebe es in der Regel einen CEO und darunter eher Bereichsleiter, die aber mehr zu schultern hätten als ein deutscher Vertriebsleiter, der einen Vertriebsgeschäftsführer über sich hat. Diese Struktur sehe man oft auch bei deutschen Töchtern internationaler Konzerne. Vor jedem Gehaltsvergleich müsse man also immer das ganze Organigramm betrachten.

Ergebt sich eine strategische Handlungsempfehlung aus der Studie? „Einfach gesagt, könnte jeder nachschauen, in welchem Land er in seiner Rolle sein Einkommen maximieren kann. Gerade in Ländern wie Dänemark, Großbritannien oder den Niederlanden kann man mit Englisch und ohne die Landessprache zu be-



#### Sieben-Länder-Vergleich von Gehältern in der Foodindustrie

Brutto-Fixgehalt in Euro pro Jahr

	D	DK	FR	ITA	NL	POL	UK
<b>General Management</b>							
CEO Managing Director	300.000	185.000	250.000	210.000	250.000	140.000	330.000
CFO Finance Director	190.000	155.000	155.000	130.000	150.000	130.000	215.000
CCO Commercial Director	205.000	140.000	150.000	130.000	160.000	110.000	190.000
COO Operations Director	205.000	130.000	130.000	140.000	160.000	120.000	240.000
<b>Administration</b>							
Leiter Einkauf/Beschaffung	125.000	130.000	100.000	90.000	120.000	100.000	130.000
<b>Commercial</b>							
Vertriebsleiter	130.000	130.000	90.000	85.000	125.000	96.000	135.000
Key Account Manager Retail	95.000	95.000	80.000	45.000	90.000	52.000	90.000
<b>Operations Management</b>							
Betriebsleiter	115.000	120.000	120.000	75.000	110.000	100.000	110.000
Produktionsleiter	85.000	85.000	85.000	60.000	85.000	70.000	65.000

LZ GRAFIK; QUELLE: INTERNATIONAL FOOD RECRUITMENT ALLIANCE



»Nach wie vor werden in Skandinavien über viele Positionen die höchsten Gehälter gezahlt«

Matthias Hennig,  
Rau Consultants

herrschen, Arbeit finden.“ Dann müsse man aber auch in den sauren Apfel beißen und eventuell höhere Lebenshaltungskosten in Kauf nehmen. Hinzu kommt: Es handelt sich um Fixgehälter. Das Thema Bonus wird in jedem Land anders gelebt.

In Deutschland seien Bonusregeln meist recht komfortabel: „Schon bei guter Arbeitsleistung kann der Arbeitnehmer in der Regel von 90 bis 100 Prozent Bonus ausgehen.“ In internationalen Unternehmen dagegen könnten es bei normalem Geschäft auch mal Null Euro Bonus sein. „Für einen Key Account Manager, der 90 000 Euro verdient und 15 Prozent Bonus bekommt, stehen 13 500 Euro auf dem Spiel“, rechnet Hennig vor.

Viele Firmen scheuen mittlerweile Zuschläge für die Auslandsentsendung ihrer Manager. Hinzu kommen mangelnde Umzugsbereitschaft und

Sprachbarrieren. Daher übergeben die Personalberater der Allianz die Suche nach Experten im Ausland jenseits ihrer Stammländer gern an die Partner. Der Kontakt ist eng. „Wir tauschen uns alle zwei Wochen aus“, sagt Hennig. Für Deutschland sei die Suche im Ausland dadurch limitiert, dass in der Branche „grundsätzlich Kandidaten mit guten Deutschkenntnissen gesucht werden.“ Dafür kämen aus dem Ausland seiner Erfahrung nach vor allem Dänen und Niederländer in Frage.

„Anders als in Skandinavien oder den Niederlanden wird bei uns im Business Deutsch gesprochen“. Internationale Gehälter seien somit oft gekoppelt an eine internationale Ausrichtung der Kandidaten. *jw/lz 45-25*

Auf [lebensmittelzeitung.net](http://lebensmittelzeitung.net):  
Noch mehr Gehaltsdaten  
[lebensmittelzeitung.net/gehalt](http://lebensmittelzeitung.net/gehalt)