

Media-Saturn will IT-Rockstars anlocken

Ingolstadt. Unter dem neuen Absender „MediaMarktSaturn Retail Group“ will die Media-Saturn-Holding künftig die Außenkommunikation bündeln. Anwendung findet dies erstmals in einer Employer Branding Kampagne, die sich speziell an IT-Fachkräfte richtet. „Wir gehören zum Digitalsten, das der Handel zu bieten hat“, beschreibt das Unternehmen einen von fünf Gründen, aus denen „Digital Rockstars“ dort Karriere machen sollten. Parallel setzt das Unternehmen die Kampagne im Rahmen von Fachkonferenzen, Influencer Relations, Sponsorings, klassischer Pressearbeit sowie bei seinem Accelerator-Programm Spacelab ein. *lz 09-17*

Mediadidact erhält E-Learning Award

Frankfurt. Mit dem E-Learning Award 2017 wurden gleich zwei Online-Lernportale der LZ-Schwester Mediadidact ausgezeichnet, dem Spezialbereich für Aus- und Weiterbildungsmedien der dfv Mediengruppe. Die Handel-Scout Akademie und Hogafit konnten durch ihr Innovationspotenzial und die hohe Nutzerfreundlichkeit die Fachjury aus 15 marktunabhängigen Experten überzeugen. Das Portal Handel-Scout bündelt zahlreiche Fachkurse rund um den Einzelhandel in praxisnah aufbereiteten Lernmodulen. Die vertonten und interaktiven Lerneinheiten eignen sich aufgrund der Themenvielfalt für alle Hierarchieebenen. Entwickelt wurde die Plattform von Mediadidact und dem Handelsverband Baden-Württemberg für Führungskräfte und Mitarbeiter im Einzelhandel. Überzeugt hat die Jury auch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Inhalte. *lz 09-17*

Handelsmitarbeiter wünschen bessere IT

Ismaning. Die Computer-Ausstattung der Büroangestellten im Handel erzeugt beim digitalen Wandel offenbar Bremseffekte. Vielfach entsprechen sie nicht den veränderten Anforderungen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung der IT-Beratung Msg Services von 2.200 Büroangestellten und 600 Business-Managern zu gewünschten IT-Arbeitsplatz der Mitarbeiter. Auf der Wunschliste stehen schnelle Datenverbindungen, einfach bedienbare Office-Systeme sowie Messenger- und Social-Media-Dienste. *lz 09-17*

Vorstände mit mehr Digital-Knowhow

Köln. In Dax-Konzernen gab es 2016 120 Veränderungen im Vorstand. Die Mehrheit der neuen Top-Manager kommt aus anderen Dax-Konzernen, knapp die Hälfte hat in der digitalen Wirtschaft gearbeitet. Bei Vertragsverlängerungen kann dagegen nur jeder dritte Erfahrung im digitalen Umfeld vorweisen. Das zeigt eine Analyse der Personalberatung Kienbaum. „Um die Digitalisierung zu meistern, müssen Führungsgremien mit den richtigen Persönlichkeiten besetzt werden. Gefragt sind Digital-Knowhow und Change-Management-Kompetenz“, sagt der geschäftsführende Gesellschafter Fabian Kienbaum. Es werde vermehrt aus anderen Unternehmen rekrutiert, die Schornsteinkarriere gerade zum Auslaufmodell. *lz 09-17*

Food-Manager sind sehr gefragt

Führungskräfte in Marketing, Vertrieb und Export besonders begehrt – Rau Food Recruitment beobachtet Anstieg bei der Vergütung

München. In der Lebensmittelindustrie dreht sich das Personalkarussell schneller als in den Vorjahren. Das zeigt sich an einer Vielzahl offener Positionen für Manager, Fach- und Führungskräfte sowie auch am Gehaltsniveau.

Die auf die Nahrungsmittelindustrie spezialisierte Personalberatung Rau Food Recruitment verzeichnete 2016 ein absolutes Rekordjahr mit einem Wachstum von 40 Prozent gegenüber dem Vorjahr. „Die Auftragslage in der Branche ist extrem gut“, freut sich Daniel Trautmann, Consultant und Vergütungsexperte bei Rau. Und der Bedarf spiegelte sich auch in den Gehältern.

Daniel Trautmann verantwortet den Bereich Food Recruitment sowie Compensation. Er berät Unternehmen bei der markt- und leistungsgerechten Vergütung. Regelmäßig analysiert er zudem die Gehaltsentwicklung der Branche – aufgeschlüsselt nach Funktionsbereichen und Hierarchiestufen. Als „Gehalts-Check“ werden die Daten im Zweiwochen-Rhythmus in der LZ und in LZnet abgebildet.

Während es in den vergangenen Jahren immer auch einzelne Positionen gegeben habe, in denen das Gehaltsniveau leicht zurückgegangen ist, stellt Trautmann bei seiner Betrachtung von 2016 in keinem Qualifikationsbereich einen Rückgang fest. In den meisten von mehr als 40 regelmäßig untersuchten Bereichen sind die Gehälter gestiegen, nur in ganz wenigen Ausnahmen wie etwa dem Bereich Forschung und Entwicklung stagnieren sie – der Leiter F&E erhält weiterhin durchschnittlich 106.000 Euro, der Produktentwickler oder Verfahrenstechnologe 55.000 Euro. Und auch der Geschäftsführer Marketing und Vertrieb bleibt bei einem Schnitt von 248.000 Euro Jahresgehalt.

Einen merkbareren Anstieg hat es bei Produktion & Technik gegeben: Auf Geschäftsführungsebene lag das Durchschnittsalar mit 226.000 Euro rund 7.000 Euro höher als im Vorjahr. Der Bereichsleiter Technik bekommt mit 118.000 Euro 4.000 Euro mehr. Auf den anderen Ebenen war ein Plus zu verzeichnen. Auch der Bereichsleiter Einkauf konnte sich über deutlich mehr Geld freuen: Während Rau Ende 2014 noch 91.000 Euro ermittelt hatte, zeigte sich 2016 ein Gehalt von 100.000 Euro.

In den untersuchten Positionen für Marketing und Vertrieb waren die Zuwächse im vorangegangenen Jahr zwar etwas geringer. Doch Trautmann hat festgestellt, dass die Vergütung der Marktentwicklung oftmals etwas hinterher hinkt: „Die Effekte zeigen sich teils erst mit zwei bis drei Jahren Verzögerung.“

Aldi Nord mit neuer Personalstrategie

Neuausrichtung der Personalentwicklung – Einführung von Employer Branding und Führungsleitbild

Essen. Der Discounter Aldi Nord weitet den Modernisierungskurs auf den Bereich Human Resources aus. Veränderungen sollen sowohl helfen, Mitarbeiter anzulocken, als auch die Personalentwicklung voran zu bringen.

Auf der Karriereseite, mit der sich Aldi Nord potenziellen Bewerbern gegenüber präsentiert, wird bereits sichtbar, dass der Discounter an der HR-Strategie feilt: Unterstützt von dem Beratungsunternehmen Kienbaum haben die Essener eine Employer Brand entwickelt



Stühlerücken: Die FMCG-Industrie sucht Führungskräfte.

Das könnte in den kommenden Jahren die Bezahlung weiter beflügeln. Denn die größte Dynamik bei der Personalsuche gibt es aktuell in den Bereichen Marketing, Vertrieb und Export. Bedarf besteht in der Nahrungsmittelindustrie über alle Karrierelevel vom Abteilungsleiter über Bereichsleiter bis hin zu Direktoren. Insbesondere die Nachfrage nach kompetenten Managern mit Branchenhintergrund für die erste und zweite Führungsebene habe enorm zugenommen. Anlässlich des hohen Bedarfs bietet Rau Executive Search ab sofort exklusive Zusatzleistungen für Top-Level-Positionen, Nachfolgeberatung und persönliches Integrationscoaching, betont Trautmann. Auch geht er davon aus, dass der Anteil der Interim-Mandate erneut

deutlich zunehmen wird. Hier erwartet er nicht nur Bedarf auf den Top-Level-Positionen, sondern praktisch auf allen Ebenen und in allen Funktionsbereichen mit dringendem Handlungsbedarf.

Obwohl es in Teilen der Branche kriselt, hätte es anders als in vorangehenden Jahren keine Tendenz dazu gegeben, an den Gehältern zu sparen, resümiert Trautmann. „Selbst in Zeiten angespannter Marktverhältnisse wird dennoch investiert, um sich einen maßgeblichen Vorteil gegenüber dem Wettbewerb zu verschaffen.“ Etliche Mittelständler seien bestrebt, den Export auszubauen und suchten entsprechende Kompetenzen.

Trotz der rasant gestiegenen Zahl an Mandaten und mehr als 125 Projekten, sei es Rau gelungen, die Effi-

zienz bei der Stellenbesetzung zu steigern. Im Durchschnitt konnten die Münchener Positionen innerhalb von drei Monaten erfolgreich besetzen. „Das entspricht einem Effizienzgewinn von 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr“, sagt er. Dazu beigetragen habe auch die interne strukturelle Veränderung des national wie international agierenden Personalberatungshauses. Denn neben dem Kerngeschäft von Rau Food Recruitment, mit der Platzierung von Experten, Führungskräften und Top-Positionen innerhalb der Branche, trage die zusätzliche Spezialisierung mit den Bereichen Executive Search, International, Training & Coaching sowie Rau Interim zum Erfolg bei.

Um die richtigen Kandidaten nicht nur zu finden, sondern auch für den Wechsel zu begeistern, wäre insbesondere im Mittelstand in manchen Punkten mehr Flexibilität wünschenswert. In Anbetracht der Marktsituation könnten eine interessante Aufgabe sowie die angemessene Bezahlung nur als Basisanreize gelten. Die Rahmenbedingungen würden hingegen immer häufiger den Ausschlag für oder gegen die Unterschrift auf dem Vertrag geben. „Bei den Erwartungen zur Arbeitszeit geht die Schere zwischen Kandidaten und Unternehmen gelegentlich weit auseinander“, weiß Trautmann. „Verträge mit 45 Stunden und 24 Tagen Urlaub sind heute schwer vermittelbar.“ Und wenn ein Arbeitgeber Homeoffice-Lösungen kategorisch ablehnt, helfe auch ein Topgehalt oftmals nicht weiter. Im Vergleich zur Situation vor einigen Jahren seien auch jüngere Kandidaten weniger mobil und legen großen Wert auf ihr privates Umfeld. Solange es reichlich Positionen gibt, müssen sie sich nicht unbedingt auf Kompromisse einlassen. Dabei scheint es erstmal zu bleiben. Denn mit ähnlich viel Schwung wie im vergangenen Jahr sei auch die Nachfrage nach Food-Managern in den ersten Wochen 2017 gestartet, resümiert Trautmann. *sb/lz 09-17*

GEHÄLTER AUF WACHSTUMSKURS

Durchschnittsvergütung in der Lebensmittelindustrie*

	2015	2016
Geschäftsführer Marketing & Vertrieb	248	248
Nat. Vertriebsleiter	144	144
Nat. Key Account Manager	98	100
Marketingleiter	134	135
Sen. Produktmanager	83	85
Kaufmännischer Geschäftsführer	226	231
Geschäftsführer Produktion und Technik	219	226
Bereichsleiter Technik	114	118
Technischer Leiter	94	95
Projektingenieur	74	74
Werksleiter	136	139
Betriebsleiter	93	97
Produktionsleiter	74	78

*in Tausend Euro; Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern

QUELLE: RAU CONSULTANTS

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK

Bedarfsorientiert strukturiert

Rau Consultants ist seit mehr als 40 Jahren auf die Vermittlung von Führungskräften und Experten in der Lebensmittelindustrie spezialisiert. Vor etwas mehr als einem Jahr hat die Personalberatung sich neu strukturiert und einzelne Leistungsbereiche heraus differenziert.

- Rau Food Recruitment unterstützt im deutschsprachigen Raum bei der Suche und Auswahl nach Führungskräften und Experten und verfügt über einen Pool von rund 20.000 Kandidaten.
- Rau Executive Search bietet Zusatzleistungen und ein Netzwerk für die Besetzung von Top-Positionen.
- Rau Interim sorgt für die schnelle und punktgenaue Besetzung auf Zeit oder Projektbasis.
- Rau International ist auf die persönliche Ansprache in den wichtigsten internationalen Märkten spezialisiert und Partner der Food Recruitment Alliance.
- Rau Compensation bietet Gehaltsstudien für die deutsche und europäische Lebensmittelindustrie sowie Beratung bei Entwicklung von Vergütungssystemen mit Gehaltshöhen und anderen Bestandteilen und Paketen.
- Rau Training & Coaching unterstützt schwerpunktmäßig bei Themen wie Führung, Kommunikation und Veränderung.



Daniel Trautmann: Experte für Recruitment und Vergütung.

Transformation läuft nicht rund

Berlin. Die Digitalisierung ist in den Unternehmen mit reichlich Hemmnissen verbunden. Das zeigt eine Befragung des Digitalverbands Bitkom. So geben 38 Prozent der Unternehmen an, dass die Anforderungen an den Datenschutz sowie die IT-Sicherheit (37 Prozent) die digitale Transformation behindern. Zudem fehle die Akzeptanz in der Belegschaft sowie Fachkräfte mit Digitalkompetenz. Rund ein Viertel beklagt unzureichende Vorgaben aus der Geschäftsleitung und langwierige Entscheidungsprozesse. Nur 16 Prozent sehen sich durch eine fehlende Investitionsbereitschaft behindert. *lz 09-17*

filtert erfahren, wie sie das Unternehmen sehen“, sagt Jörn Mühlenbrock, Bereichsgeschäftsführer Human Resources.

Zudem wird ein Führungsleitbild unter dem Motto „Echte Kaufleute“ eingeführt. Ein „Werkzeugkasten“ mit hilfreichen Tipps und Informationen zu wertschätzender Personalarbeit soll die Qualifizierung der Führungskräfte voran bringen. Als weiteren „nicht unbedeutenden Schritt“ kündigt Aldi außerdem die zeitgemäße Anpassung der Positionsbezeichnungen in den Bereichen Verkauf, Logistik und Verwaltung an. *sb/lz 09-17*