

Eine Frau schmiedet bei Daimler Karrieren

Porträt Katrin Adt verantwortet die Personalentwicklung bei dem Konzern. Von Inge Nowak

Wer im Daimler-Konzern Karriere macht, trifft irgendwann auf Katrin Adt. Die Juristin ist für die Personalentwicklung zuständig und kümmert sich um den obersten Führungskreis. „Es ist mein Traumjob“, sagt Adt im Gespräch mit der Stuttgarter Zeitung. Zu den Aufgaben der Managerin mit dem Titel Vice President Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterservices gehört die Karrierebetreuung der rund 100 Topmanager direkt unter dem Vorstand. Im Daimler-Jargon sind das die E1-Manager.

Im vergangenen Jahr hat die sportliche Frau, die selbst in E1 eingestuft ist, diese Aufgabe übernommen. „Ich bin der festen Überzeugung, dass wir alles, was wir uns im Konzern vornehmen, nur schaffen, wenn wir die richtigen Leute entwickelt haben“, sagt sie. „Wer entwickelt denn die Strategie und setzt sie um? Das können noch keine Maschinen und Computer“, fügt sie hinzu. Sie denkt dabei wohl auch an den Wandel des Stuttgarter Konzerns von einem reinen Autohersteller hin zum Mobilitätsdienstleister – was sich in der

Flexible Arbeitszeitmodelle für die Chefetage sind kein Tabu mehr.

Managerausbildung widerspiegeln muss. Dabei gehe es ihr nicht nur um die fachliche Qualifikation, sondern insbesondere auch um die Persönlichkeit. „Ich möchte die künftige Führungskraft kennenlernen. Woher kommt sie? Was hat sie geprägt? Was motiviert sie? Hat sie sich vielleicht schon mal selbst aus dem Dreck gezogen? Auf welche Erfolge ist sie stolz?“, erläutert Adt. Menschen erzählen in positiver Gesprächsatmosphäre gerne über sich, versichert die Juristin. Sie halte einen engen Kontakt zu den Topmanagern. Wer solche Gespräche mit ihr führt, hat es schon weit gebracht bei Daimler.

Der Konzern bereite seinen Nachwuchs systematisch auf kommende Aufgaben vor, erläutert die Karrierefrau, Jahrgang 1972. Zu Beginn der beruflichen Laufbahn beurteilen die unmittelbaren Vorgesetzten und die Personalabteilung. Wer diese Hürden genommen hat, kann in ein Förderprogramm aufgenommen werden, Career genannt. Die Konkurrenz ist groß. Gerade mal 300 Plätze stehen weltweit jährlich für die rund 30 000 Bewerber zur Verfügung, erläutert Adt, die die Auswahl der Teilnehmer mitverantwortet. 30 Nationen sind in dem Nachwuchsprogramm vertreten.

Daimler hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Ausländer und mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. 50 Prozent der Teilnehmer des Nachwuchsprogramms sollen einmal aus dem Ausland kommen, so Adt. Heute liegt der Anteil bei 40 Prozent. Inzwischen haben ein Drittel der Führungskräfte einen ausländischen Pass; 2010 lag der Anteil noch bei zehn Prozent.

Auch bei der Förderung weiblicher Eliten kommt der Konzern voran. Bis 2020



Vielfalt als positiv zu empfinden ist ein Lernprozess, sagt die Daimler-Managerin Katrin Adt.

Foto: Lichtgut/Achim Zweygarth

sollen 20 Prozent der Führungskräfte Frauen sein, 2006 hatte sich der Autokonzern dieses Ziel gesetzt. Seitdem ist die Zahl kontinuierlich gestiegen. „Aus heutiger Sicht schaffen wir unsere Zielsetzung gut“, sagt Adt. Derzeit sind 14 Prozent der weltweit 3300 zu vergebenden leitenden Führungsjobs mit Frauen besetzt. Wer nun meint, dass seien keine ehrgeizigen Ziele, sei daran erinnert: Gerade mal rund 16 Prozent der Daimler-Belegschaft ist weiblich.

Dass die zunehmende Vielfalt in der Chefetage nicht von allen Chefs begrüßt wird, versteht Adt: „Der Mensch tendiert dazu, Komplexität zu reduzieren. Wenn sie viele Leute haben, die genauso ticken wie sie und ähnliche Erfahrungen gemacht haben, ist das Leben erst mal herrlich einfach.“ Vielfalt sei nämlich zunächst anstrengend. „Sie als positiv und bereichernd zu begreifen, das ist ein Lernprozess“, sagt sie.

Adt, die in Göttingen studiert hat, scheut Anstrengungen nicht. Die Diplomatenochter hat ihre Kindheit in acht Ländern verbracht – darunter Afghanistan, Indien, die Zentralafrikanische Republik, die Schweiz und Frankreich. Sie, die bis dahin mit der Wirtschaft kaum in Berührung kam, wollte ein Unternehmen von innen kennenlernen – und startete 1999 ihre Berufslaufbahn bei dem Autokonzern. Zunächst wurde sie Assistentin von Annette Winkler, der heutigen Smart-Chefin, die damals die Vertriebsorganisation in Brüssel leitete. In der Folge erklimmte sie eine Karriereleiter nach der anderen im Vertrieb. Sie war auch maßgeblich daran beteiligt, die Vertriebsnetze von Daimler und Chrysler – nach der Trennung – wieder auseinanderzudividieren. 2010

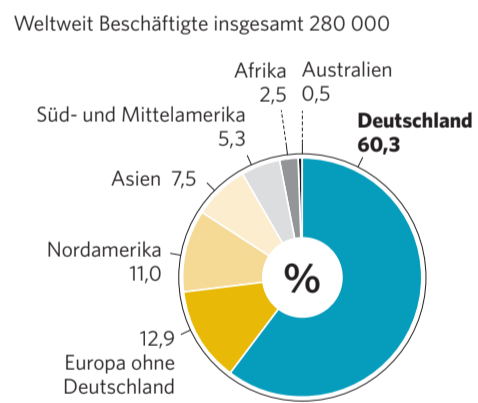
übernahm sie dann die Leitung der Vertriebstochter in Luxemburg.

„Ich kann Autos verkaufen, ich finde es auch spannend an der Spitze einer Vertriebsorganisation zu stehen“, erläutert Adt, die sich selbst als Autofan beschreibt und S-Klasse fährt. Aber was sie wirklich umtreibe, sei die Frage, warum Teams funktionieren und warum nicht. Dies sei ihr in einem Seminar für Führungskräfte bewusst geworden. Der Zufall kam ihr dabei zu Hilfe. Die Personalberatung Egon Zehnder in Düsseldorf wurde auf sie aufmerksam – und Adt ergriff 2013 die Chance. Doch sie war nur eineinhalb Jahre dort – dann bot Daimler ihr den jetzigen Job an.

Über die Arbeitsbedingungen bei ihrem Arbeitgeber findet sie nur positive Worte.

MITARBEITERSTRUKTUR

Die Gesamtbelegschaft von Daimler
Anteile nach Regionen in Prozent (2014)



StZ-Grafik: zap

Quelle: Daimler

„Egal ob für Frauen oder Männer gibt es hier flexible Lösungen“, sagt die zweifache Mutter. Es gebe diverse Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit der Karriereunterbrechung, es gebe Unterstützung bei der Kinderbetreuung. „Es gehört mittlerweile zur Normalität, dass Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, in Elternzeit gehen oder sich eine Auszeit für die Pflege von Angehörigen oder für die persönliche Weiterbildung nehmen“, sagt sie. Das sind keine reinen Frauenthemen mehr.

„Ich würde es begrüßen, wenn noch viel mehr solche Angebote in Anspruch nehmen würden“, sagt sie. So arbeiten bei Daimler 4,2 Prozent der Chefs mittlerweile in Teilzeit. Aber es sind vor allem Frauen, die die Möglichkeit nutzen. So arbeiten bei Daimler in Deutschland 24 Prozent der Chefinnen in Teilzeit.

Adt räumt ein, dass es herausfordernd ist, Privates und Karriere zu verbinden. „Ich habe eine robuste Natur geerbt“, sagt sie lachend. „Manchmal denke ich, wenn ich ein Engagement weniger hätte, müsste ich nicht morgens um 5.30 Uhr um die Häuser joggen.“ Deshalb verstehe sie auch Menschen, die sich lieber auf eine bestimmte Sache konzentrieren.

Und wie hält Adt es mit ihrer Arbeitszeit? „Ich habe darüber noch nie nachgedacht, wann meine Arbeitszeit zu Ende ist und die Freizeit anfängt“, räumt sie ein. „Das ist ein Stück weit fließend – und das war schon immer so.“ Ihr Mann, ebenfalls Jurist, habe flexiblere Arbeitszeiten und arbeite nachmittags meist von zu Hause aus. „Ich habe nicht das Gefühl, dass meinen Kindern irgendetwas fehlt.“

Hansgrohe setzt auf Innovationen

Ziele Der Armaturenhersteller will mit Rekordinvestitionen seine Produktivität deutlich erhöhen.

Der Armaturenhersteller Hansgrohe will auch in den nächsten Jahren deutlich schneller wachsen als der Markt. Der Schlüssel dazu soll in möglichst vielen Innovationen liegen. „Schon heute sind knapp 27 Prozent unserer Produkte drei Jahre oder jünger“, sagte der seit Oktober vergangenen Jahres amtierende Vorstandschef Thorsten Klapproth im Vorfeld der Leitmesse ISH der Branche in Frankfurt. Dadurch sei es gelungen, selbst in einem schwierigen Marktumfeld Wachstum für das Unternehmen zu schaffen.

Am Firmensitz Schiltach im Schwarzwald soll in diesem Jahr für 1,4 Millionen Euro ein neues Forschungszentrum entstehen. Insgesamt will Hansgrohe mit der Rekordinvestition von 60 Millionen Euro seine Produktivität deutlich steigern.

Zwar hielt sich Klapproth mit einer konkreten Prognose für das laufende Jahr zurück, doch machte er deutlich, dass sein Ziel sei, auch in den kommenden Jahren stärker als der Markt zu wachsen. Im vergangenen Jahr legte der Umsatz des Familienunternehmens um 3,9 Prozent auf 874,1 Millionen Euro zu. Der Gewinn stieg auf 100,5 Millionen Euro, nach 89,3 Millionen Euro im Vorjahr. „Wir haben 2014 in nahezu allen Vertriebsregionen Wachstum erzielt – allen voran in unseren europäischen Kernmärkten“, sagte Klapproth.

Allein in Deutschland legte das Geschäft gegenüber 2013 um 6,3 Prozent zu. Negativ habe sich dagegen der Export nach Russland entwickelt. Dennoch hält das Unternehmen am russischen Markt fest. „Wir sind überzeugt, dass sich ein langfristiges Engagement in Russland auszahlen wird – ebenso wie in der Ukraine, wo wir weiterhin mit unserer Vertriebsmannschaft aktiv sind wie vor der Krise“, sagte Klapproth. kdo

Anzeige

Jetzt buchen und bis 20. März 2015
10% Frühbucherrabatt sichern!

Die Stadt im Wettbewerb

Ein Kongress der Stuttgarter Zeitung für Kommunen, Unternehmen, Wissenschaft und Gesellschaft

Themenschwerpunkte:

- Digitale Infrastruktur in der Stadt
- Mobilität in der Stadt
- Demographischer Wandel und seine Herausforderungen für die Stadtentwicklung
- Lebensqualität in der Stadt

Mehr unter www.die-stadt-der-zukunft.de

Haus der Wirtschaft, Stuttgart
07. / 08. Juli 2015

SV Veranstaltungen STUTTGARTER ZEITUNG

Urteil im Tönnies-Streit

Schlachtkonzern Das Oberlandesgericht Hamm kippt das doppelte Stimmrecht des Miteigentümers Clemens Tönnies.

Im Machtkampf beim größten deutschen Schlachtkonzern Tönnies muss Clemens Tönnies eine Niederlage hinnehmen. Die Richter am Oberlandesgericht (OLG) in Hamm bestätigten am Montag ein Urteil des Landgerichts Bielefeld, das 2014 das umstrittene doppelte Stimmrecht des Unternehmenschefs gekippt hatte. Dies sicherte Clemens Tönnies – Aufsichtsratschef des Fußball-Bundesligisten Schalke 04 – im Kreis der Gesellschafter trotz einer Pattsituation bisher großen Einfluss im Konzern. Das OLG ließ keine Revision zu. Dagegen ist Beschwerde möglich (Az.: 8 U 78/14). Zwischen Tönnies und seinem Neffen Robert, der gegen das Stimmrecht geklagt hatte, gibt es seit Jahren Streit um die Macht im Konzern.

Für Mark Binz, den Anwalt von Robert Tönnies, ist das OLG-Urteil von zentraler Bedeutung in dem Konflikt. „Die rasche Entscheidung im ersten Termin zur mündlichen Verhandlung hat einmal mehr gezeigt, dass das Oberlandesgericht voll hinter dem Urteil des Landgerichtes steht. Deswegen wurde auch die Revision zum Bundesgerichtshof nicht zugelassen, so dass die Prozesschancen von Clemens Tönnies gegen Null gehen“, sagte Binz der StZ. Das könnte

aus Sicht von Binz ein Menetekel für Clemens Tönnies sein. Das doppelte Stimmrecht war in einem Vertrag von 2002 geregelt worden. Allerdings wurde es nicht bei der neu gegründeten Dachgesellschaft des Konzerns, der Tönnies Holding eingetragen, sondern bei den bis dahin bestimmenden Fleischwerk-Gesellschaften. Die Anwälte von Clemens Tönnies sowie der Steuerberater und der Notar des Konzerns hatten dies vor dem Landgericht als Versehen bezeichnet. Das doppelte Stimmrecht hätte nach dem Willen aller Beteiligten eigentlich bei der Holding verankert werden müssen. Die Neffen bestreiten das.

Notariell beglaubigt wurden die Absprache an Heiligabend des Jahres 2002. Das Oberlandesgericht in Hamm schloss sich der Meinung des Landgerichtes Bielefeld an, dass nicht alle Beteiligten an diesem Tag wirklich wollten, dass das doppelte Stimmrecht die Holding betraf. Clemens und Robert halten je die Hälfte an der Firma. In einem weiteren Verfahren am Landgericht Bielefeld fordert der Sohn des 1994 verstorbenen Firmengründers Bernd geschenkte Firmenanteile zurück. Sollte er erfolgreich sein würde er die Mehrheit mit 60 Prozent übernehmen. StZ

Übernahme belastet Dürr

Maschinenbau Homag bringt bei dem Lackieranlagenhersteller zwar Umsatzwachstum, hat zuletzt aber Verlust gemacht.

Trotz voller Auftragsbücher wird der Autozulieferer Dürr in diesem Jahr seinen Umsatz erneut vor allem aufgrund des übernommenen Maschinenbauers Homag steigern. Für 2015 erwartet einen Umsatz von 3,4 bis 3,5 Milliarden Euro nach etwa 2,6 Milliarden Euro in diesem Jahr, sagte Dürr-Chef Ralf Dieter am Montag in Stuttgart. Gut eine Milliarde Euro soll Homag beitragen. Dürr ist Weltmarktführer im Geschäft mit Lackieranlagen für Autohersteller. Zwar rechnet Firmenchef Dieter weiterhin mit Wachstum in der weltweiten Autoproduktion, aber für den Zulieferer selbst sind die Wachstumsmöglichkeiten wegen der bereits erreichten hohen Marktanteile begrenzt.

Im abgelaufenen Jahr legte Dürr bei den Erlösen nach vorläufigen Zahlen um sieben Prozent zu. Zum Gesamtumsatz von 2,6 Milliarden Euro trug der Holzmaschinenbauer Homag, der erst seit Oktober in der Bilanz berücksichtigt wird, 253 Millionen Euro bei. Dürrs eigene Umsätze gingen leicht zurück, weil sich Projekte bei Kunden verzögerten. Diese dürften nach Einschätzung von Dieter in diesem Jahr nachgeholt werden. Insbesondere in China und in Europa sind die Auftragsbücher des Unternehmens gut gefüllt.

Bis 2020 will der Dürr-Chef die Umsätze sogar weiter auf bis zu fünf Milliarden Euro steigern. Etwa vier Milliarden Euro werde Dürr aus eigener Kraft schaffen, sagte Dieter. Wenn Homag „verdaut“ sei, kön-

ne man auch über weitere Übernahmen nachdenken. „Es wird auf jeden Fall ein Unternehmen im Anlagen- und Maschinenbau sein“, sagte Dieter. Mögliche Übernahmeziele lägen aber außerhalb der Automobilindustrie.

Bei Dürr wird die Übernahme von Homag in diesem Jahr zunächst noch auf den Gewinn drücken. Der Holzmaschinenbauer ist weniger profitabel als die anderen Sparten von Dürr. Der Konzern strebt in diesem Jahr einen operativen Gewinn im Verhältnis zum Umsatz von 7,0 bis 7,5 Prozent an. Das wären bis zu 260 Millionen Euro. Im vergangenen Jahr sei die Rendite auf 8,6 (zuvor: 8,4 Prozent) gestiegen, teilte Dürr mit. Ohne Homag wären es 9,9 Prozent, da die seit Oktober eingerechnete neue Sparte acht Millionen Euro operativen Verlust gemacht hat.

Erst langfristig – in etwa fünf Jahren – werde sich das ändern, sagte Dürr-Finanzchef Ralph Heuwing, der Ende Oktober die Führung bei Homag übernommen hat. Wie genau bei Homag der Gewinn gesteigert werden soll, will Heuwing im Mai darlegen. Geplant seien neue IT-Systeme, aber auch ein Ausbau des Servicegeschäfts. Dürr will auf jeden Fall mittelfristig wieder eine Rendite von acht Prozent erreichen und sowohl bei Homag als auch bei Dürr selbst effizienter werden. 2014 verdiente Dürr nach Steuern 150 (Vorjahr: 141) Millionen Euro. Der Konzern beschäftigt gegenwärtig 14 000 Mitarbeiter. dpa/rtr

Aktienrückkauf

GM beugt sich dem Investoren-Druck

Die Opel-Mutter General Motors beugt sich dem Druck von Großinvestoren und erfreut die Aktionäre mit mehreren Milliarden Dollar aus der Bargeldkasse. Allein fünf Milliarden Dollar würden für den Rückkauf eigener Aktien ausgegeben, teilte der größte US-Autobauer am Montag mit. Ein solcher Schritt führt oft zu einem steigenden Aktienkurs. Zusätzlich soll die Dividende um 20 Prozent auf 36 Cent pro Aktie angehoben werden. Insgesamt summieren sich die Zugeständnisse bis Ende 2016 auf rund zehn Milliarden Dollar. Im Gegenzug Zug der auf höhere Ausschüttungen dringende Investor Harry Wilson seinen Plan zurück, sich in den Verwaltungsrat wählen zu lassen.

GM hatte sich erst im Februar Experten der Großbanken Morgan Stanley und Goldman Sachs ins Haus geholt, um die Forderungen der Investoren abzuwehren. Diese hatten ein acht Milliarden Dollar schweres Aktienrückkaufprogramm durchsetzen wollen. Nun geben sie sich mit fünf Milliarden zufrieden. GM erklärte, mit dem Rückkauf solle sofort begonnen werden. Der Konzern sitzt auf Barmitteln im Volumen von 25 Milliarden Dollar. rtr