

NACHRICHTEN

Milchbauern in Frankreich setzen höhere Preise durch

Nach monatelangen Protesten und Boykotten haben die französischen Milchbauern einen höheren Abnahmepreis durchgesetzt. Im Gegenzug willigten sie in eine Bindung an den deutschen Milchpreis ein, wie der Verband der Milchverarbeitenden Industrie mitteilte. Der Abnahmepreis soll in Frankreich um zehn Prozent auf 33 Cent pro Liter steigen. Dafür dürfe er ab kommendem Jahr nur noch um höchstens acht Cent im Vergleich zum deutschen Preis schwanken. afp

FAO sagt weniger Weizen und nervöse Märkte vorher

Wegen der Ernteausfälle in Russland schraubt die Welternährungsorganisation (FAO) ihre Prognose für die globale Weizenproduktion in diesem Jahr noch einmal herunter. Die Zahlen sollen zum Monatsende publiziert werden, sagte der FAO-Experte Abdolreza Abbassian. Unlängst hatte die UN-Behörde ihre Vorhersagen bereits um 25 auf 651 Millionen Tonnen nach unten korrigiert. Er rechne mit einem weiteren Preisanstieg bei Weizen und mit wachsender Nervosität am Markt. Beides könne sich auf andere Agrarprodukte ausweiten. ifr

Miele verbucht Umsatzrekord

Miele hat den höchsten Umsatz in 111 Jahren Firmengeschichte erzielt. Das Unternehmen erzielte im Geschäftsjahr zum 30. Juni Erlöse von 2,8 Milliarden Euro. Das entspreche einem Zuwachs von 2,2 Prozent, teilte Miele mit. Das Familienunternehmen macht zum Gewinn traditionell keine Angaben. Der Hausgerätehersteller habe „wie immer ertragsauskömmlich gearbeitet“, sagte ein Sprecher lediglich. dpa

Richter rügen Altersdiskriminierung

Ein Unternehmen darf Stellen nicht allein für junge Bewerber ausschreiben. Solche Anzeigen fallen nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts unter Altersdiskriminierung (8 AZR 530/09). Damit gaben die Richter in Erfurt einem 1958 geborenen Juristen Recht und gestanden ihm einen Schadenersatz in Höhe eines Monatsgehaltes zu. Er hatte eine Fachzeitschrift verklagt, die „eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“ gesucht und die Stelle mit einer 33 Jahre alten Frau besetzt hatte. Die Richter sahen in der Formulierung ein Indiz dafür, dass das Alter eine entscheidende Rolle spielte. dpa

Mazda ruft halbe Million Autos zurück

Wegen Problemen mit der Servolenkung hat Mazda den größten Rückruf der Firmengeschichte gestartet. Betroffen seien etwa 514 000 Pkw der Modellreihen Mazda 3 und Mazda 5, die zwischen April 2007 und November 2008 in Japan gebaut worden seien, teilte der Konzern mit. In Deutschland müssen rund 13 000 Autos in die Werkstatt. ifr

„Frauen machen Telekom schlau“

Personalvorstand Thomas Sattelberger über Frauenquote und Fachkräftemangel

Herr Sattelberger, wann haben Sie bemerkt, dass die Deutsche Telekom mehr Frauen in Führungspositionen braucht?

In den ersten Tagen, als ich hier anfang. Das war 2007. Seit 15 Jahren bin ich in diesem Thema allerdings personalpolitisch engagiert. Aber jetzt ist die Zeit tatsächlich reif, es umzusetzen.

Ist die Zeit jetzt reif, weil Unternehmen entdecken, dass man Frauen ganz gut gebrauchen kann, wenn Fachkräfte fehlen?

Mit Sicherheit hat die Entwicklung am Talentmarkt damit viel zu tun. Man sieht ja, wie schon kurz nach Ende der Krise mit unglaublicher Geschwindigkeit die Lücke zwischen Fachkräftebedarf und -Verfügbarkeit größer wird. Und der Zeitgeist hat sich eben auch dahin gedreht, wo Überzeugungstätter wie ich schon immer waren.

Wenn der Zeitgeist dahin drängt, das Potenzial von Frauen als Fach- und Führungskräfte auszuschöpfen, tun Sie dann nicht des Guten zu viel? Erzwingen Sie mit der Quote nicht etwas, woin sich der Weg selbst ebnet?

Ausschöpfen heißt ja, Begabungen zum Zug kommen zu lassen. Es geht nicht allein um die Nutzung der Arbeitskraft, sondern die Entfaltung der Potenziale. Das ist nicht purer Marktökonomismus. Wenn man 15 Jahre zu einem Thema immer Lippenbekenntnisse hört, sich aber nichts verändert hat, dann wäre auf jedem anderen Feld Ordnungspolitik angesagt. Wir setzen bei Kundenzufriedenheit, Rendite, Auszubildenden Zielwerte, warum nicht auch hier?

Druck erzeugt Gegendruck. Werden die Telekom-Mitarbeiter auf den Fluren nicht von den Quotenfrauen reden und über unfairen Wettbewerb klagen?

Sicher sitzen diese Vorurteile tief in den Köpfen. Aber jene, die das sagen, sind nie auf die gleiche Weise herausgefordert gewesen. Es ist eine subtile Unterstellung, bei einem selbst sei alles gut, nur bei den anderen stimme etwas nicht. Man kann doch nicht davon ausgehen, dass eine Quote von 87 Prozent Männern bei der Telekom in Deutschland die Talentverteilung korrekt widerspiegelt.

Machen mehr Frauen das Management schlauer?

Wenn man sich ein Stück auf deren Schul- und Hochschulnoten verlässt, dann mit Sicherheit. Wenn man das koppelt mit einem anderen Stil, neuen Perspektiven, die Frauen mitbringen, erhöht das die Qualität von Entscheidungen. Ja, die Telekom wird mit mehr Frauen an der Spitze schlauer, smarter, intelligenter. Die Frage ist: Wie werden Unternehmen offener für Varietät? Wie können Sie mit unterschiedlichen Lebensstilen umgehen? In einer sich weiter öffnenden Gesellschaft können Unternehmen nicht die letzten geschlossenen Burgen sein.

Wirtschaftsverbände fordern einen Ausbau der Kinderbetreuung. Wie wichtig ist die Schaffung von mehr Krippenplätzen



Jedes Talentsegment erschließen, fordert Thomas Sattelberger. IAHF

ZUR PERSON

Thomas Sattelberger ist seit Mai 2007 Personalvorstand der Deutschen Telekom AG. Auf sein Betreiben führt das Unternehmen eine Quote für Frauen in Führungspositionen ein. Bis Ende 2015 sollen 30 Prozent der Führungskräfte weiblich sein. Aktuell liegt deren Anteil bei 13 Prozent. Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland rund 130 000 Mitarbeiter, weltweit sind es 260 000.

Die Einführung der Frauenquote wird unter anderem durch den Ausbau der Kinderbetreuung flankiert. Noch in diesem Jahr soll die Zahl der Betreuungsplätze im Unternehmen um 240 auf dann 600 aufgestockt werden. Erstmals hat die Deutsche Telekom in diesem Jahr Schulfreizeiten für Kinder von sechs bis zwölf Jahren angeboten.

Was tun Betriebsräte gegen Fachkräftemangel? Wie sieht ihre Arbeit in der Krise aus? Welche Rolle spielen Familienfreundlichkeit und Weiterbildung beim Bemühen um qualifiziertes Personal?

Eine bundesweite Online-Umfrage unter Arbeitnehmern soll Antworten auf diese und andere Fragen geben. Gefragt sind die Belegschaften und die Betriebsräte selbst.

Zehn Minuten dauert es, den Fragebogen zu beantworten. Die absolute Anonymität ist garantiert. Konzipiert und umgesetzt wird die Umfrage von der Frankfurter Rundschau in Zusammenarbeit mit der IGS-Unternehmensberatung, der Vereinigung der hessischen Unternehmensverbände (VhU) sowie der Hessenstiftung.

Zur Umfrage geht es im Internet unter fr-online.de/betriebsrat_pgh

in ganz anderer Qualität das Erschließen von Talentreservoir. Studien von McKinsey gehen von bis zu zwei Millionen fehlenden Fachkräften bis 2020 aus, jedes Jahr wird allein die Ingenieurslücke um 15 000 bis 25 000 Menschen größer. Angesichts dieser Zahlen ist klar, dass wir jedes Talentsegment erschließen müssen.

Nach welchen Regeln sollte es Greencards geben?

Das Punktesystem in Kanada ist eine gute Lösung. Nach diesem System werden Punkte je nach Qualifikation und Fähigkeiten des Bewerbers verteilt. Damit kann man flexibel und unbürokratisch Engpässe im Arbeitsmarkt aussteuern. Solch ein System brauchen wir auch für Deutschland.

Welches Talentsegment außer den Frauen und ausländischen Fachkräften haben Sie im Blick?

Wir haben in unser Einstiegsqualifizierungsprojekt Jugendliche mit Hartz-IV-Hintergrund aufgenommen. Fast 90 Prozent von ihnen haben nach einem Jahr den Übergang in die reguläre Berufsausbildung, 80 Prozent sogar ins zweite Ausbildungsjahr geschafft. Das hätte ich nie erwartet. Früher hätten diese Jugendlichen bei uns und anderswo kaum eine Chance gehabt, heute merkt keiner ihrer Kollegen, dass diese aus dem Förderprogramm kommen. Wir reden in Deutschland viel über Qualifizierung, aber wir tun zu wenig.

Wie lässt sich das ändern?

Firmen müssen ihre ausgetretenen Trampelpfade verlassen, nach denen sie seit Jahr und Tag Personal rekrutieren, und Politiker müssen aufhören, uns abzuschotten gegen das Ausland. Wir sind eine Wissensgesellschaft mit einem noch hohen Industrieanteil, und wir dörren personell immer mehr und mehr aus. Seit zehn Jahren reden wir über Einwanderung, und so lange wissen wir, dass wir Fachkräftelücken haben. Wir müssen endlich handeln. Besonders junge Menschen mit Migrationshintergrund und Akademikerinnen und Akademiker, deren ausländische Abschlüsse hier nicht ordentlich anerkannt werden, müssen ihre Chance erhalten. Sie werden zu oft als Transferempfänger und an der Peripherie der Teilhabe wahrgenommen.

Firmen klagen über mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger. Sind die Klagen nicht gerechtfertigt?

Sie sind nicht realitätsgerecht. Wenn es so ist, wie es ist, wir aber massive Engpässe haben, wenn wir Ausbildungsplätze nicht besetzen können, stehen wir vor der simplen Entscheidung, entweder weiter zu debattieren, dem andern den Sündenbock vor die Tür zu jagen, oder selbst Hand anzulegen, sich zur Reparaturaufgabe zu bekennen und zu handeln. Es wäre natürlich schön, wenn Hauptschulen mehr Ausbildungsbefähigung erzeugen würden. Aber sie tun es nicht. Da muss ich als Unternehmen eben handeln.

Interview: Peter Hanack