

29. Juni 2017, 18:58 Nahaufnahme

Moderne Chefin

Elke Eller führt den Reisekonzern TUI in die Arbeitswelt 4.0. Das ist nicht einfach. Denn sie sucht junge Leute. Doch denen geht es nicht ums Geld, sondern um Sinn.

Von Verena Mayer

Als Elke Eller einmal Abteilungsleiterin werden wollte, sagte man ihr: Du bist eine tolle Kandidatin, aber das geht ja jetzt nicht. Der Grund: Elke Eller war schwanger. Das ist zwei Jahrzehnte her, Elke Eller arbeitete damals als Referatsleiterin für Industriepolitik beim Vorstand der IG Metall und sie fand den Satz furchtbar. Inzwischen ist die 54-Jährige selbst in der Position, entscheiden zu können, ob sie einer werdenden Mutter Führungsaufgaben zutraut oder nicht. Seit 2015 ist Eller im Vorstand beim Reisekonzern Tui für das Personalmanagement zuständig.

Dort versucht Eller das zu tun, was ihrer Ansicht nach derzeit der wichtigste Job von Personalchefs ist: die Unternehmen auf die Arbeitswelt 4.0 vorzubereiten. Darauf, dass vieles nur mehr digital abläuft und man Leute finden muss, die mit den neuen Technologien umgehen können. Darauf, dass diese Leute aber oft jung sind und der sogenannten Generation Y angehören, der Geld und Status weniger bedeutet als früheren Generationen, Sinnsuche und freie Zeit dafür umso mehr.

Geht es nach einer neuen Studie, die der Bundesverband für Personalmanager (BPM) in Auftrag gegeben hat und die an diesem Freitag in Berlin vorgestellt wird, sind viele Personalabteilungen diesen Anforderungen allerdings nicht gewachsen, vor allem in den mittelständischen Unternehmen nicht. Elke Eller zufolge, die auch Präsidentin des BPM ist, könne ein Großteil der 4400 Verbandsmitglieder gar nicht abschätzen, wie sich ihr Geschäftsmodell in der digitalen Welt verändern wird. "Wie sollen sie dann das richtige Personal finden, wenn sie noch nicht mal wissen, was passiert?"

Dabei waren die Zeiten noch nie so rosig wie jetzt, zumindest für Arbeitnehmer. Die Arbeitslosigkeit liegt auf einem Rekordtief, gleichzeitig gibt es 700 000 offene Stellen, in bestimmten Branchen können es sich die Leute aussuchen, wo und wie sie arbeiten wollen. Das sei dann auch das Problem vieler Personalierer, so Eller. Man müsse den Leuten schon etwas bieten oder zumindest ihre Prioritäten erkennen. Als vor zwei Jahren ein junger Mitarbeiter befördert werden sollte, bot man ihm erst mehr Geld. Der Mann erbat sich jedoch erst Bedenkzeit, um mit seiner Freundin zu reden. Dann sagte er, er wolle kein Geld, sondern einen Tag in der Woche frei. "Für die Kollegin aus dem Recruiting war das eine völlig neue Erfahrung."

Eller selbst hat eine steile Karriere in einer Männerdomäne hinter sich. Als hauptamtliche Funktionärin der IG Metall war sie erst im Aufsichtsrat von VW, 2007 ging die promovierte Ökonomin dann bei Volkswagen Financial Services in den Personalvorstand, schied aber 2015, als die Dieselkrise den Konzern zu erschüttern begann, aus.

Sie sei die erste Vorständin gewesen, die eine Schwangere zur Führungskraft gemacht habe, erzählt Eller. Und sie habe gelernt, dass Personalchefs immer mit den Entscheidern an einem Tisch sitzen sollten. Arbeit bestehe heutzutage ja nicht mehr aus Prozessen,

und am Ende besorgen die Personaler dann die passenden Leute. "Sondern es geht um neue Organisationsformen, die erst durch Menschen zum Leben erweckt werden." Auch das ist allerdings keine Selbstverständlichkeit. Der BPM-Studie zufolge gehören nur 49 Prozent der deutschen Personalverantwortlichen der Geschäftsführung an, in Schweden sind es hingegen 89 Prozent.

Und wie ist ihr eigener Arbeitsethos? Sie sei kein Fan der Präsenzkultur, sagt Eller, als Mutter von zwei Kindern, die jetzt 18 und 21 sind, vertraue sie vielmehr darauf, dass sich jeder selbst einteilen kann, wann er seine Leistung erbringt. "Meine besten Kräfte sind Mütter, die konzentriert in Zeitfenstern arbeiten."

URL: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/nahaufnahme-moderne-chefin-1.3565997>

Copyright: Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH / Süddeutsche Zeitung GmbH

Quelle: SZ vom 30.06.2017

Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über Süddeutsche Zeitung Content. Bitte senden Sie Ihre Nutzungsanfrage an syndication@sueddeutsche.de.