

Porträt

Wie Katrin Stierner das neue Verteilzentrum von dm in Wustermark in Betrieb nahm

Als **Katrin Stierner** Leiterin des geplanten Verteilzentrums der Drogeriemarktkette **dm** in Wustermark wurde, stand sie vor der Herausforderung, ein neues Logistik-konzept umzusetzen. Das eingesetzte System der Kuka-Tochter Swisslog mit einem automatisierten Hochregallager und einem Shuttlelager sah vor, dass die Ware automatisch zum Menschen beziehungsweise zum Roboter gebracht wird. Stierner sorgte zunächst für eine intelligente Verknüpfung zwischen den Filialen und der Kommissionierung im Verteilzentrum, wobei die Abläufe in der Filiale mit einem digitalen Zwilling dargestellt wurden. So ist ersichtlich, wie die Filialen die Ware benötigen und wie diese kommissioniert werden soll. Roboter übernehmen beim Automated Case Picking schwere Kommissioniertätigkeiten und kommissionieren eine Versandpalette dreimal schneller als ein Mensch. Die Inbetriebnahme des Verteilzentrums im April 2020 fiel genau in die Coronapandemie. Eigentlich sollten Mitarbeiter aus anderen Verteilzentren das Onboarding für die neuen Kräfte übernehmen und die Neuen sollten in anderen Zen-



Katrin Stierner leitet das dm-Verteilzentrum.

tren über mehrere Wochen eingearbeitet werden. Beides war durch Corona nicht möglich. So verzögerte sich der techni-

sche Einsatz des neuen Konzepts. Stierner musste zunächst testen, wie die Roboter auf die einzelnen der 5.000 zu kommissionierenden Produkte reagieren. Auch dauerte die Einarbeitung der Bediener der Roboter länger, weil diese nur digital stattfand. Zudem fielen Mitarbeiter beim Technologie-Partner durch Quarantäne aus und auch im Verteilzentrum musste im September 2020 eine ganze Schicht zu Hause bleiben. Als dm im Frühjahr 2021 Corona-Teststationen in seinen Filialen aufbaute, nutzte Stierner die Möglichkeit und errichtete im März die erste dieser Stationen für ihre Mitarbeiter im Verteilzentrum.

Jetzt ist das Logistiksystem eingespielt und die rund 300 Mitarbeiter arbeiten digital zusammen. Im nächsten Schritt hat die Leiterin die Zahl der Arbeitsschichten von zwei auf drei ausgebaut. Damit haben die Mitarbeiter eine bessere Planbarkeit und die Technik läuft kontinuierlich. Zudem hat Stierner nun ihre Mitarbeiter mit Smartphones ausgestattet, um festzustellen, welchen Bedarf die Mitarbeiter an neuen Lösungen für Prozessverbesserungen haben.

tellistikdienstleisters in Dortmund.“ Beschäftigte konnten dem Gehaltsreport zufolge generell immer dann ihre Gehälter steigern, wenn sie Führungsverantwortung übernahmen. Damit waren Entlohnungen möglich, die doppelt so hoch sind wie Gehälter von Mitarbeitern ohne Führungsposition.

Gehalt steigt mit Firmengröße

Ferner ist das Gehalt über alle Branchen hinweg abhängig von der Größe der Unternehmen. Während kleine Arbeitgeber mit bis zu 50 Beschäftigten ein Bruttomediangehalt von 37.400 Euro zahlen, verdienen Mitarbeiter bei großen Unternehmen, die mehr als 5.000 Beschäftigte haben, mit 59.300 Euro fast 60 Prozent mehr. Zudem hat der Standort Einfluss auf die Gehaltshöhe: So liegt in Hamburg das Durchschnittsmediangehalt mit 41.392 Euro deutschlandweit am höchsten. Auf Platz 2 befindet sich Baden-Württemberg mit 40.926 Euro, gefolgt von Hessen (39.520 Euro).

„Im Prinzip benötigt man für jede Logistik Immobilien und wir gehen davon aus, dass der Anstieg des E-Commerce-Volu-

mens für weiteren Flächenbedarf sorgt und damit die Nachfrage nach Logistik- und Produktionsflächen hoch bleibt“, sagt der Geschäftsführer von Robert C. Spies, Björn Sundermann. Deshalb kann er eine Tätigkeit mit Schwerpunkt Logistikimmobilien empfehlen. Dabei wird technischer Sachverstand und wirtschaftliches Handeln sowie ein persönlicher Umgang mit Menschen und Machern benötigt.

„In diesem Bereich Tätige müssen den Vertrieb mögen, sich auf die Wünsche und Bedürfnisse der Kunden einstellen können und das mit technischem Sachverstand dann zu einem Ergebnis bringen“, erläutert Sundermann. Auch methodisches Denken sei gefragt. Wer eine Karriere im Bereich Logistikimmobilien anstrebt, für den ist es wichtig, offen zu sein und ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft zu zeigen: „Nine to Five reicht hier nicht aus“, sagt Sundermann. Die Logistikimmobilienberater und -entwickler werden oftmals erfolgsabhängig entlohnt. „Das Gehaltsniveau in der Branche ist im Moment auf einem relativ hohen Niveau, da der Markt so gut wie leer gefegt ist und die Nachfrage nach guten Fachkräften wie auch in anderen Branchen enorm ist“, stellt der Manager fest.

Um generell als Führungskraft in der Logistik für neue Herausforderungen infrage zu kommen, ist es wichtig präsent zu sein und wahrgenommen zu werden. „Nicht wer das beste Produkt entwickelt, ist am erfolgreichsten, sondern derjenige, der es am besten verkauft und seine Zielgruppe kennt“, sagt Karriereexperte Christian Runkel. Denn aus Studien ist bekannt: Image und Bekanntheit bestimmen zu 90 Prozent den beruflichen Erfolg, zehn Prozent machen Leistung beziehungsweise Qualität der Arbeit aus. Von den genannten 90 Prozent werden 30 Prozent durch den Eindruck Dritter bestimmt und 60 Prozent durch den Bekanntheitsgrad.

Ihr Netzwerk genutzt für den nächsten Karriereschritt hatte auch Katrin Stierner.

Was für eine Karriere in der Logistik wichtig ist

Erfolgreiche Führungskräfte zeichnen sich im Wesentlichen durch fünf Faktoren aus:

1. Sie arbeiten fortlaufend an ihrer **Persönlichkeitsentwicklung**, zeigen Charakter und entwickeln Charisma. Sie sind in der Lage, den eigenen Grundsätzen und Wertevorstellungen zu folgen und treu zu bleiben.
2. Sie fokussieren sich darauf, möglichst schnell **Erfolge** in ihrem Verantwortungsbereich zu erreichen. Dabei konzentrieren sie sich auf ihre eigenen Stärken und sind in der Lage, Mitarbeiter und Kollegen für Ziele zu begeistern.
3. Sie wissen sich klar zu **positionieren** und werden intern und extern wahrgenommen.
4. Sie wenden nicht den richtigen, sondern den individuell passenden **Führungsstil** an. Die Kunst besteht darin, als Führungskraft ein Gespür dafür zu entwickeln, welche Art der Führung gerade notwendig ist, um die Unternehmensziele zu erreichen.
5. Sie kennen ihren **Markenkern** und bringen diesen auch zum Ausdruck. Je höher das Karriere-Level, umso mehr werden Manager und Managerinnen mit Profil, mit eindeutiger Haltung, Persönlichkeit sowie Ecken und Kanten gesucht. Dazu braucht es eine Karriere-Story, die Vertrauen schafft.

Quelle: Christian Runkel

Die erfahrene Logistikexpertin hielt die Verbindung zu Verantwortungsträgern wie etwa dem Bürgermeister in ihrer Heimatregion Wustermark. So erfuhr sie, dass dm ein neues Verteilzentrum in dem brandenburgischen Ort errichten wollte und konnte frühzeitig ihre Bewerbung bei den entscheidenden Personen platzieren.

In den vergangenen zwei Jahren ist zudem digitales Networking wichtiger geworden: Deutlicher Beweis sind dabei die Entwicklungen auf der Plattform LinkedIn. „Das heißt konkret: bestehende Kontakte und Netzwerke nicht nur pflegen, sondern auch ausbauen“, erläutert Runkel. „Man sollte Expertise zeigen auch durch Beiträge und Artikel.“

Welche Aufgabe passt?

Wer den nächsten Karriereschritt gehen will, sollte zunächst klar analysieren, was die eigenen Erfahrungen, Fähigkeiten, Kompetenzen sind und für welche Themen, Werte und Identität man selbst steht. Daraus können berufliche Ziele abgeleitet werden. Die wichtigste Frage sei jedoch: „Welches Unternehmen und welcher Verantwortungsbereich passen zu

mir und meiner aktuellen Karrieresituation, um die größtmögliche Zufriedenheit zu erreichen“, meint der Berater.

Das tat auch Katrin Stierner, die bereits zuvor das Buch „Wann fällt der Groschen?“ von dm-Gründer Götz W. Werner in ihrer Schublade hatte und der die Unternehmenskultur der Drogeriemarktkette gefiel. In so einem Unternehmen wollte sie einen neuen Standort aufbauen dürfen, gemeinsam mit einem Team etwas erreichen und dann die kleinen wie großen Erfolge auch gemeinsam „feiern“. Zudem wollte sie nach einer längeren Phase des Pendelns wieder in der Heimat sein, um Zeit mit der Familie zu verbringen. So passte für sie die Verantwortung als Leiterin des neuen Verteilzentrums von dm in Wustermark.

Denn die finanzielle Vergütung ist nicht der einzige Punkt, der für Beschäftigte mit Führungsverantwortung zählt. So ergab eine Befragung von Christian Runkel bei 150 Führungskräften in der Logistik, dass diesen persönliche Werte wie Entscheidungsfreiheit, Anerkennung und Wahrnehmung von Ergebnissen sowie mehr persönliche Unterstützung und Begleitung bei besonderen Herausforderungen wichtig sind.

Gunnar Knüppfer

„Da es in der Logistik mittlerweile einen hohen Innovationsfaktor gibt, sollten dort Tätige bereit sein sich weiterzuentwickeln“, rät die Leiterin des Verteilzentrums des Drogerieunternehmens dm in Wustermark, Katrin Stierner (siehe auch Porträt oben).

Auch verdienen Akademiker in Einkauf und Logistik bezogen auf das Bruttodurchschnittsgehalt bis zu 65 Prozent mehr als ihre Kollegen ohne Studienabschluss. Diesen Unterschied spürte auch Stierner. Die

Wiedervereinigung in Deutschland hatte dazu geführt, dass sie ihr erstes Studium abbrach und mit einer Ausbildung ins Berufsleben einstieg. Nachdem sie erste Erfahrungen sammeln konnte, begann sie berufsbegleitend ein Studium der Betriebswirtschaftslehre.

„Es war eine anstrengende Zeit, in der ich viele Projekte realisiert habe“, sagt Stierner. „Ein halbes Jahr nach Abschluss erhielt ich erste Führungsverantwortung und leitete den Standort eines Lebensmit-

Gehaltstabelle: Positionen in Einkauf und Logistik

Beliebte Jobs	Bruttomediangehalt	Bruttodurchschnittsgehalt
Häufigkeit 1: Einkäufer/in	45.344€	49.472€
Häufigkeit 2: Fachkraft Lagerlogistik	31.200€	33.421€
Häufigkeit 3: Speditionskaufmann/frau	37.856€	40.427€
Häufigkeit 4: Disponent/in	38.688€	41.777€
Häufigkeit 5: Groß- und Außenhandelskaufmann/frau	32.656€	35.679€
Häufigkeit 6: Kaufmann/frau	36.400€	40.367€
Häufigkeit 7: Lkw-Fahrer/in	32.240€	37.261€
Häufigkeit 8: Leiter/in Einkauf	87.360€	89.474€
Häufigkeit 9: Lagerleiter/in	40.352€	43.495€
Häufigkeit 10: Lagermitarbeiter/in	30.784€	34.593€

(Quelle: StepStone)

Saar Lagertechnik GmbH | Wiesenweg 2b | 65812 Bad Soden a.T.



Info@saar-lagertechnik.com | +49 6196 5605 50

Lagern und Fördern in allen Dimensionen.

Legen Sie Ihr Projekt in unsere Hände! Wir entwickeln maßgeschneiderte Lagerlösungen für jeden Bedarf, individuell nach Ihren Anforderungen.

