



Bild: # 1862883177 / istockphoto.com

GELD UND WERT



Bild: # 695655884 / istockphoto.com

Inhalt

Editorial

- Michael Mewes: Bargeldlose Gesellschaft = hilflose Gesellschaft

Geld und Wert

- Zahlungsverhalten in Deutschland 2023
- Burkhard Balz: Eine starke Stimme für das Bargeld: das Nationale Bargeldforum
- Michael Mewes: Die Zukunft des Bargelds
- Hasan Celebi: Bargeld im Wandel: Warum Kundenorientierung jetzt über Erfolg und Misserfolg entscheidet
- Ingo Hartmann: 2024 – weitere Herausforderungen für die Geld- und Wertdienstleister aus Sicht des Vorstandes
- Dr. Markus Lehnert: Hat Bargeld Zukunft?
- Uwe Wendorf: Glosse: Streiken für die eigene Abschaffung
- Bargeldlose Gesellschaft = hilflose Gesellschaft – Resilienz der Gesellschaft in Zeiten des digitalen Wandels
- Andreas Goralczyk: Bargeld zwischen Bestandsschutz und Verdrängung
- Wolfgang Kneilmann: Trays für mehr Effizienz in der Bargeldlogistik
- Bundeslagebild Angriffe auf Geldautomaten 2023
- Prof. Dr. Raphael Röttinger: Steigende Bedrohung durch Überfälle und Automaten Sprengungen

Who is Who der Geld- und Wertdienstleister

Wirtschaft und Politik

- BDSW-Stellungnahme zum geplanten Tariftreuegesetz
- Reinhard Rupprecht: Sicherheitslage 2024
- Prof. Dr. Stefan Goertz: Die Öffentliche Sicherheit Deutschland in Gefahr?
- Neue Lünendonk-Studie: Nachfrage nach qualitätsorientierten Sicherheitsdienstleistungen steigt

Luftsicherheit

- Frank Haindl: Die Tarifrunde 2025 wirft ihre Schatten voraus

Aus- und Weiterbildung

- Im Gespräch mit Bernd Jürgens und Gunnar Dachrodt: Investitionen in die Bildung sind Investitionen in die Zukunft



32



- Im Gespräch mit Susanne Lange: Personalentwicklung am Beispiel Digital Expert Zollverein
- Neues Projekt zur Integration und Qualifizierung im Bewachungsgewerbe startet 2025

IT- und Cybersicherheit

- G DATA Index zeigt: Deutsche unterschätzen Cyberrisiko trotz rasant wachsender Angriffszahlen

Wirtschaftsschutz

- Holger Köster: Die Lieferkette sicherer machen!
- Peter Niggli: „... Lieferketten ins Fadenkreuz!“
- RA Dr. Berthold Stoppelkamp: Analysen und Hilfestellungen zum Wirtschaftsschutz

Bericht aus Berlin

- RA Dr. Berthold Stoppelkamp: Deutschland – resilient und kriegstüchtig?

Recht

- RAin Cornelia Okpara: Arbeitsrecht in Kürze
- RA Cornelius Matutis: Datenschutzbeauftragte – wer muss und wer nicht?

Vergaberecht

- RA Alexander Nette: Ausschluss vom Vergabeverfahren wegen mangelhafter Leistung bei früheren Aufträgen?

Europa

- Alexander Frank: Künstliche Intelligenz (KI) und ihre Auswirkungen auf die Sicherheitswirtschaft

Büchermarkt

INTERN

Impressum

Sicherheit von A bis Z

Das Letzte Wort

- RAin Cornelia Okpara: Deutschland kann das

Anmerkung der Redaktion:

Zur leichteren Lesbarkeit wurde auf zusätzliche Bezeichnungen in weiblicher Form verzichtet und nur die männliche Form verwendet. Angesprochen sind natürlich alle Geschlechter.

Personalentwicklung am Beispiel Digital Expert Zollverein

Im Gespräch mit Susanne Lange

Die Essener CONDOR-Gruppe ist ein mittelständisches, innovatives und in zweiter Generation inhabergeführtes Unternehmen der Deutschen Sicherheitswirtschaft. Bundesweit sind circa 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Luftsicherheit, Gebäude- und Objektschutz, Notruf- und Serviceleitstellen sowie bei der Sicherung von Gleisbaustellen für die Deutsche Bahn und bei der Entwicklung, Programmierung und Produktion in Deutschland hergestellter Drohnen tätig. Seit über zehn Jahren hat die Unternehmensgruppe mit der Implementierung einer digitalen Unternehmenskultur einen klar herausgearbeiteten ebenen- und bereichsübergreifenden Schwerpunkt.

Um diesen Schwerpunkt auszubauen und zu vertiefen, nimmt seit April dieses Jahres der IT-Anwendungsbetreuer und Projektmanager für Digitalisierung, David Hachmann, an der renommierten Personalentwicklungsmaßnahme Digital Expert des Digital Campus Zollverein teil. Die Digital Expert-Initiative zielt darauf ab, Fach- und Führungskräfte auf die Herausforderungen und Chancen der digitalen Transformation vorzubereiten. Der Digital Expert-Lehrgang umfasst eine breite Palette an Themen, darunter digitale Geschäftsmodelle, Datenanalyse, künstliche Intelligenz und Change-Management. Ziel ist es, den Teilnehmenden das notwendige Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, um digitale Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten und umzusetzen.

Im Interview geht Susanne Lange auf die Personalentwicklungsmaßnahme des Essener Unternehmens ein.

Frau Lange, Sie verantworten als Personalreferentin unter anderem die Personalentwicklung. Bevor wir auf die Maßnahme Digital Expert eingehen, woher kommt Ihre Begeisterung für das Thema Personal?

Susanne Lange: Im Kern geht es um Menschen – um ihre Entwicklung, ihre Stärken und die Art und Weise, wie sie gemeinsam erfolgreich arbeiten können. Ich finde es unglaublich spannend, wie man durch gezieltes Personalmanagement eine positive Unternehmenskultur schaffen kann.

Zunächst ein paar allgemeine Fragen zum Thema Personalentwicklung. Welche Rolle spielt die Personalentwicklung für die Wettbewerbsfähigkeit von mittelständischen Unternehmen, gerade auch in der Sicherheitswirtschaft?

Susanne Lange: Eine sehr zentrale Rolle. Gut ausgebildete, motivierte Mitarbeitende sind entscheidend, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Wichtig ist die gezielte Ausrichtung, je nach Fachthemen wie zum Beispiel Technik und Innovationen, um die Fachkräfte langfristig durch interessante Themen und eigene Entwicklungsmöglichkeiten ergänzend zu rein hierarchischen Aufstiegsmöglichkeiten zu binden. Das verschafft uns einen klaren Wettbewerbsvorteil und begründet neben anderen Themen die langjährigen Beschäftigungszeiten unserer Mitarbeitenden.

Wie kann Personalentwicklung zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung im Mittelstand beitragen? Welche Potenziale sehen Sie gerade auch im Wettbewerb um die Talente im Vergleich zu Großunternehmen?

Susanne Lange: Im Wettbewerb um Talente können mittelständische Unternehmen durch flachere Hierarchien, schnellere Entscheidungswege und eine persönlichere Arbeitsatmosphäre punkten. Wir können individueller auf die Bedürfnisse des Einzelnen eingehen und maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme ermöglichen.



Susanne Lange

Referentin für Personalwesen & Sales bei der CONDOR-Gruppe, die auch für die hauseigene Sicherheits- und Service-Akademie verantwortlich ist.



Die CONDOR-Gruppe ist als Innovations-treiber der deutschen Sicherheitswirt-schaft bekannt. Hierzu zählt auch der vor vielen Jahren begonnene Digitalisierungs-prozess. Wie hat die Digitalisierung die Ar-beitsprozesse im Unternehmen verändert?

Susanne Lange: Sie hat unsere Arbeitspro-zesse erheblich effizienter und transparen-ter gemacht. Durch den Einsatz digitaler Tools können wir Einsätze präziser planen und Daten schneller auswerten. Zudem ha-ben wir Routineaufgaben an vielen Stellen digitalisieren können. Das schafft Räume für anspruchsvollere Tätigkeiten und er-höhrt die Flexibilität im täglichen Betrieb deutlich. Zudem haben wir eine gesteigerte Qualitätssicherung, was auch unseren Kunden nicht entgeht.

[Kommen wir zur Personalentwicklungs-maßnahme Digital Expert in ihrem Hause. Wie müssen wir uns den Ablauf vorstellen? Wieso diese Maßnahme und wie fand die Auswahl der Mitarbeitenden statt? Gibt es schon Erfahrungen mit dem Programm bei CONDOR?](#)

Susanne Lange: Mit Digital Expert möch-ten wir Mitarbeitende gezielt für digitale Herausforderungen qualifizieren. Im Digi-tal Expert-Programm sind Mitarbeitende verschiedenster Branchen vertreten, al-lein dadurch ist der Blick über den be-kannten Tellerrand hinaus gesichert. Pro Schulungsmodul werden verschiedene Anwendungsmöglichkeiten in den un-terschiedlichsten Unternehmen mit Exper-ten vor Ort diskutiert. Teilweise werden direkt anwendbare Prototypen in den Teams entwickelt. Wir haben Mitarbeiten-de ausgewählt, die sich engagiert und in-teressiert für neue Wege zeigen. Die Be-werber für das Programm haben sich in Form eines Pitches gegenüber einem „neutralen“ Team vorgestellt. Anhand von Präsentation, Einsatzbereitschaft und Ent-wicklungsausrichtung bei CONDOR ha-ben wir uns für einen Kandidaten ent-schieden.

Wie haben sich die Weiterbildungsmög-lichkeiten im Bereich Digitaler Kompeten-zen sowohl durch externe als auch interne Angebote auf die Motivation der Bewerber ausgewirkt?

Susanne Lange: Sie haben die Attraktivität von CONDOR für Bewerber deutlich gesteigert. Externe und interne Schulungen signa-lisieren, dass wir in die Zukunftsfähigkeit unserer Mitarbeitenden investieren und ih-nen gezielte Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Sie erkennen, dass sie bei uns nicht nur einen Job, sondern auch langfristige Wachstums- und Lernchancen erhalten.

[Wo liegt der Schwerpunkt dieser Personal-entwicklungsmaßnahmen?](#)

Susanne Lange: Der Schwerpunkt liegt auf dem Aufbau digitaler Kompetenzen, um Effizienz zu steigern, Innovation zu för-dern, teamübergreifend zu arbeiten, offen für neue Technologien und Prozesse zu sein, um insgesamt die Wettbewerbsfähig-keit langfristig zu sichern und auszubauen.

[Wie sollen bzw. werden die Erkenntnisse der Maßnahme in die Belegschaft und Pro-zesse der CONDOR-Gruppe überführt? Haben die neuen Experten Möglichkeiten, ihre Kenntnisse aktiv in die Unternehmens-entwicklung mit einzubringen?](#)

Susanne Lange: Es war uns von Beginn an ein Anliegen, dass nicht nur der Teilneh-mende, sondern alle Aspiranten einen Aus-tausch haben. Alle Bewerber tauschen die Kenntnisse, Ideen und Projektansätze auf Machbarkeit aus. Die Teilnehmenden kom-men aus unterschiedlichen Abteilungen, so besteht die Möglichkeit, für alle Unter-nehmensbereiche zu prüfen, was sich schon jetzt sinnvoll für eine Projektierung umsetzen lässt.

[Die CONDOR-Gruppe verfügt über eine Vielzahl von unterschiedlichen Geschäfts-bereichen, wie erreichen Sie es mit Ihrem Team, möglichst für jeden Bereich anspre-chende Angebote zu entwickeln?](#)

Susanne Lange: Auch wir in der Personal-entwicklung sind stetig dabei herauszufin-den, welche Lernziele und Entwicklungs-möglichkeiten die Mitarbeitenden haben.

Hierzu sind wir aktuell dabei einen Emp-loyee-Lifecycle-Prozess auszuarbeiten. Zu-sammen mit den Fachabteilungen möch-ten wir bereits in der Onboarding-Phase Erwartungen, Anforderungen und Lernzie-le abfragen sowie Entwicklungsmaßnah-men ableiten. Diese können kurzfristig sein, zum Beispiel um fachliche Themen besser zu vermitteln, oder langfristige Maßnahmen, wie zum Beispiel der Digital Expert.

[Bildet die CONDOR-Akademie nur eigene Mitarbeiter aus oder gibt es auch externe Schulungsangebote?](#)

Susanne Lange: Wir verstehen uns als Akademie für interne und externe Bewer-bende. Gerade bei der Qualifizierung für unsere Stellen, gehen wir aktiv auf den Ar-beitsmarkt zu und suchen immer wieder Menschen, die zum Beispiel am Flughafen als Luftsicherheitskontrollpersonal tätig werden möchten. Als zertifizierter Bil-dungsträger arbeiten wir hier eng mit den Jobcentern und der Agentur für Arbeit zu-sammen.

[Wird der begonnene Prozess fortgesetzt und/oder sind weitere Personalentwick-lungsmaßnahmen geplant? Können sich die Mitarbeitenden bewerben?](#)

Susanne Lange: An der Stelle möchte ich mich bei dem Management bei CONDOR bedanken, die diesen Weg auf jeden Fall weiterhin fortsetzen und ausweiten möch-te. Unser Ziel ist es, den Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten vorzustellen und sie auf ihrem ganz persönlichen Em-ployee Lifecycle mitzunehmen.

[Frau Lange vielen Dank für Ihre Ausführun-gen. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg, den Digitalisierungsprozess der CONDOR-Gruppe durch geeignete Personalentwick-lungsmaßnahmen auszubauen und zu ver-tiefen.](#)