



"Betriebliche Weiterbildung bei der Dirk Rossmann GmbH: Wie interkulturelle Kompetenz die Zukunft der Logistik gestaltet" in der weiter bilden 04/2025

Schlagworte: Logistik; Gesellschaft; Perspektivwechsel  
Zitiervorschlag: Hartmann, R. (2026). Betriebliche Weiterbildung bei der Dirk Rossmann GmbH: Wie interkulturelle Kompetenz die Zukunft der Logistik gestaltet: weiter bilden, 32(4), 27. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2504W008>

E-Journal Einzelbeitrag  
von: Ruth Hartmann

## Betriebliche Weiterbildung bei der Dirk Rossmann GmbH

Wie interkulturelle Kompetenz die Zukunft der Logistik gestaltet

aus: Zukünfte (WBDIE2504W)  
Erscheinungsjahr: 2026  
Seite: 27  
DOI: 10.3278/WBDIE2504W008

# Betriebliche Weiterbildung bei der Dirk Rossmann GmbH: Wie interkulturelle Kompetenz die Zukunft der Logistik gestaltet

RUTH HARTMANN

»Unsere Logistik ist ein Mikrokosmos all dessen, was in der Welt gut und vor allem nicht gut läuft.«

Dieses Zitat einer unserer Logistik-Betriebsleitungen mag Sie vielleicht zunächst irritieren. Und doch ist es der ideale Einstieg in die Frage, warum interkulturelle Kompetenzen bei uns einen so hohen Stellenwert haben und warum ich sie als eine der Zukunftskompetenzen sehe.

Kurz zur Logistik bei der Dirk Rossmann GmbH: Wir sprechen von einem Bereich, der sehr männlich und sehr international geprägt ist.<sup>1</sup> Menschen unterschiedlichster Lebenswege und Sozialisierungen kommen hier zusammen – Verständigung ist oft herausfordernd. Gleichzeitig ist der Arbeitsalltag geprägt von Pragmatismus und einer »Hands-On Mentalität«.

Inwiefern gestalten interkulturelle Kompetenzen also die Zukunft der Logistik? Wörtlich übersetzt heißt »interkulturell« nicht mehr als »zwischen Kulturen«. Es wird also die Fähigkeit beschrieben, über kulturelle Grenzen hinweg zu kommunizieren und zu handeln. Aus meiner Sicht liegt hier oft das Missverständnis: Es wird das Ziel, aber nicht der Weg dorthin beschrieben. Der Weg macht interkulturelle Kompetenz aber so bedeutsam für die Zukunft.

Worum geht es in unseren interkulturellen Trainings? Vor allem um Selbstreflexion. Denn Fakt ist: Wir alle leben in unserer eigenen Bubble. Diese stellt für uns ein stimmiges Abbild der Realität dar. Eine Realität, geprägt von Erfahrungen, übernommenen Haltungen aus Familie oder Freundeskreis, der Arbeitswelt oder den Medien. Diese Realität nehmen wir oft polar wahr: Auf der einen Seite wir, in

der »wahren, wissenden« Bubble. Auf der anderen Seite die anderen, vermeintlich falsch informiert und »unwissend«.

Denken wir nochmal an das Eingangszitat: Das, was mein Kollege als Mikrokosmos beschreibt, sind im Grunde die Pole, die wir in der Gesellschaft wahrnehmen. Hier setzen die Trainings an: Sie sind mehr als das Inter-Kulturelle. Sie sind *das* Instrument zu Selbstreflexion und bewusster Positionierung in einer Welt, die zunehmend durch verhärtete Fronten geprägt ist. Die Selbstpositionierung dient nicht nur der Klärung meines Standpunktes, sondern ebenso dem Perspektivwechsel zum Gegenüber. Ich nehme die Sicht des Anderen ein, schaue durch seine Brille. Erst dann kann ich Brücken schlagen – zwischen Positionen, zwischen Haltungen, im Mikrokosmos.

Ich werde dadurch in einer zunehmend polarisierten Gesellschaft fähig, meinen Standpunkt klarer zu erkennen, den des Gegenübers einzunehmen und Gemeinsamkeiten oder Kompromisse zu finden. Zwischen Kulturen wie zwischen Überzeugungen und politischen Meinungen. Eine Kompetenz, die immer bedeutender wird.

Wir bei der Dirk Rossmann GmbH führen interkulturelle Trainings für alle Führungskräfte in der Logistik durch – mehr als 200 Personen, von der Geschäftsleitung bis zum Vorarbeiter. Die ganztägigen Trainings verbinden Theorie mit Übungen zur Reflexion und zum Perspektivwechsel, zugeschnitten auf die konkreten Aufgaben- und Entscheidungsräume.

Mit den abschließenden Worten der Bereichsleitung eines Regionallagers in Ost-Deutschland pointiert: »Ich dachte, es geht nur darum, wie ich Mitarbeitende anderer Kulturen besser führen kann. Viel wichtiger ist für mich aber: Die Frage, wie wir miteinander auf Augenhöhe arbeiten. Wie wir alle uns und unsere Haltung hinterfragen – und andere Meinungen nicht nur aushalten, sondern akzeptieren und vielleicht sogar wertschätzen. Heute wichtig, in der Zukunft noch viel wichtiger!«

RUTH HARTMANN

ist Referentin Organizational Development  
bei der Dirk Rossmann GmbH

ruth.hartmann@rossmann.de

<sup>1</sup> In unseren 11 Logistik-Standorten arbeiten gut 4.000 Mitarbeitende, von den mehr als 70 % männlich sind. Bei aktuell 88 Nationalitäten kommen viele Kolleg:innen aus dem ost-europäischen, dem arabischen und afrikanischen Raum.