PERSPEKTIVEN

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte





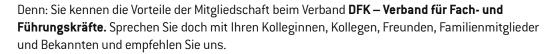
HERZENSSACHE

Schwerpunkt Europa

10 Fragen an die Spitzenkandidaten zur Europawahl 2019

DFK: Partner auch im Ruhestand

MITGLIEDER ZU WERBEN LOHNT SICH.*



Das Leistungsspektrum der Mitgliedschaft, wie etwa der juristische Service in allen Berufsbelangen,



bietet viele gute Gründe, Teil des attraktiven Netzwerks zu werden. Wir freuen uns darauf, das von Ihnen geworbene Mitglied begrüßen zu können.

Bitte reservieren Sie für den Werber die Prämie Gutschein Jochen Schweizer Weinpräsent SOS-Kinderdorf-Spende Internet-Prämie Nr. ______

Straße/Haus-Nr.		PLZ, Ort	
Persönliche Angaben			
Name	Vorname		Titel
Straße/Haus-Nr	PL	.Z, Ort	Geburtsdatum
elefon	Telefax	e-Mail	
Dienstliche Angaben			
Arbeitgeber/Branche		Dienststellung/Abteilung	
Straße/Haus-Nr.		PLZ, Ort	
elefon	Telefax	e-Mail	
Organvertreter einer juristischen Persc	n 🗌 ja 🗌 nein		
Air ist bekannt, dass meine Angaben gesp Wecken wie Gratulationen oder Ehrungen		ehandelt. Ich bin widerruflich damit einverstar	nden, dass der Verband meine Angaben zu verbandsinternen
Bankverbindung			
Kreditinstitut	BIC	IBAN	
Datum	Unterscl	hrift	
NFK - Verhand für Fach-	und Führungskräfte		
orik verbana iai raen			

(Alle Prämien sehen Sie unter www.dfk.eu/mitglieder-werben-mitglieder)

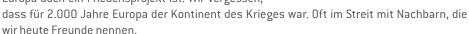
* Die Werbung studentischer Mitglieder ist wie bisher von dieser Prämien-Aktion ausgeschlossen.

EUROPA IST DIE ZUKUNFT

Liebe Leserin, lieber Leser,

In unserem Jubiläumsjahr 2018/2019 begehen wir den 100. Geburtstag des **DFK – Verband für Fachund Führungskräfte**. Dabei schwingt auch immer wieder die Erinnerung an den 1. Weltkrieg mit, in dessen Folge der DFK entstand. Vor dem "großen Krieg", wie man ihn damals nannte, hatte sich kaum jemand vorstellen können, dass er kommen würde. Die Wirtschaft in Europa zu verflochten, die Herrscherhäuser alle miteinander verwandt. Trotz des grassierenden Nationalismus vertrauten viele darauf, dass sich andere – sprich friedliche – Lösungen für alle Konflikte finden lassen würden. Klingt das vertraut?

In der Debatte um Europa geht es viel zu oft um Wirtschaft, Währung und den viel zitierten bürokratischen Wahnsinn. Dabei übersehen wir, dass Europa auch ein Friedensprojekt ist. Wir vergessen,



Wir vergessen viel zu oft und viel zu leicht, dass das, was wir haben, nicht selbstverständlich ist. Wie schnell die alltäglichen Dinge aber in Frage gestellt werden können, zeigen uns die Diskussionen um die möglichen Folgen des Brexit.

Für viele Führungskräfte hat Europa keine Grenzen. Sie bewegen sich zwischen Ländern und fragen höchstens nach der Sprache, die vor Ort gesprochen wird. Auch bei unseren Umfragen hat sich immer wieder eine breite Zustimmung der Mitgliedschaft zu Europa ergeben. Nicht, weil unsere Mitglieder klüger sind als andere Mitglieder (obwohl das natürlich sein kann), sondern weil sie Chancen sehen, wo andere aus Angst vor dem Risiko verharren.

Aus dieser Einsicht entsteht eine besondere Verantwortung. Etwa die, sich für Europa stark zu machen. Wählen zu gehen. Und auch andere darauf hinzuweisen. Als Verband stellen wir uns dieser Verpflichtung immer wieder. Engagieren uns für Europa. Dies alles nicht kritiklos. Das wäre fatal. Ganz im Gegenteil. Wir sind vor Ort in Brüssel und anderswo und sagen, was besser gemacht werden muss. Denn nur dann können sich Dinge positiv entwickeln. Man darf und muss Europa kritisieren, damit Veränderungen entstehen. Das geht aber auch, ohne die Idee und das "Haus Europa" als Ganzes in Frage zu stellen.

Streiten Sie mit uns für und um Europa. Es ist es wert.

Wil Schnidt

lhr

Nils Schmidt



INHALT

Aktuell	
- Titelthema: Mehr Europawahlkampf	4
Titelthema: Darum ist die Wahl so	
wichtig	6
 Neue DFK-Videos online 	11
BotschafterInnen gesucht!	12
 Neuer Kooperationspartner 	
Preventicum	16
 Aktuelle Seminare 	18
Politik	
Der politische Terminkalender	20
Titelthema: Neue europäische	20
Arbeitsbehörde kommt	24
— Titelthema: Europa im Aufbruch	25
DFK sieht Grundrente kritisch	30
— DEN Siellt Grundrente Kirtisch	30
Europawahl	
— Titelthema: Wie die EU sich gegen	
Wahlmanipulationen rüstet	33
— Titelthema: DFK beteiligt sich an	
Proeuropäischen Kampagnen	34
— Titelthema: Die Spitzenkandidaten	
und die Wahl der europäischen	
Kommission	37
Young Leaders	
Young Leaders — YI Treffen Nord	
— YL Treffen Nord	46
YL Treffen NordBerufseinstieg	
YL Treffen NordBerufseinstiegNetzwerk 60+	46 47
YL Treffen NordBerufseinstieg	46
YL Treffen NordBerufseinstiegNetzwerk 60+	46 47
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand 	46 47
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management 	46 47
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild 	46 47 49
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk 	46 47 49
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte 	46 47 49 50
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft 	46 47 49 50
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft Das DFK-Frauennetzwerk 	46 47 49 50
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft 	46 47 49 50
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft Das DFK-Frauennetzwerk 	46 47 49 50
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft Das DFK-Frauennetzwerk Recht & Steuern 	46 47 49 50 52 52 56
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft Das DFK-Frauennetzwerk Recht & Steuern Selbst kündigen, aber richtig Stichtagsklausel bei Bonusregelung 	46 47 49 50 52 52 56
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft Das DFK-Frauennetzwerk Recht & Steuern Selbst kündigen, aber richtig Stichtagsklausel bei Bonusregelung Intern 	46 47 49 50 52 52 56
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft Das DFK-Frauennetzwerk Recht & Steuern Selbst kündigen, aber richtig Stichtagsklausel bei Bonusregelung Intern Unser Team – Vor Ort für Sie! 	46 47 49 50 52 52 52 56 57 59
— YL Treffen Nord — Berufseinstieg Netzwerk 60+ — Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management — Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk — Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft — Das DFK-Frauennetzwerk Recht & Steuern — Selbst kündigen, aber richtig — Stichtagsklausel bei Bonusregelung Intern — Unser Team — Vor Ort für Sie! — Innovation: Rein in neue Denkmuster	46 47 49 50 52 52 52 56 57 59
 YL Treffen Nord Berufseinstieg Netzwerk 60+ Ihr Partner auch im Ruhestand Führung und Management Titelthema: Für ein europäisches KI-Leitbild Frauennetzwerk Wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft Das DFK-Frauennetzwerk Recht & Steuern Selbst kündigen, aber richtig Stichtagsklausel bei Bonusregelung Intern Unser Team – Vor Ort für Sie! 	46 47 49 50 52 52 52 56 57 59

Europa ist eine Herzenssache des DFK – und wie man in diesem Heft lesen kann, nicht nur unsere. Daher ist es natürlich ebenso die Wahl im Mai. Und wir hoffen: Ihre auch! Das Friedensprojekt Europa schafft Wohlstand für Deutschland. Das sollte man – bei aller Kritik – nie aus den Augen verlieren.

BUCHTIPP

Dorothea Assig, Dorothee Echter

Freiheit für Manager – Wie Kontrollwahn den Unternehmenserfolg verhindert



Campus Verlag 2018 268 Seiten ISBN 978-3-59350-911-2 34,95 €

Was wäre wenn? Wenn wir die kleinkarierten Kontrollwahnsysteme in den Unternehmen ersetzen würden, damit die Führungskräfte endlich das tun können, was sie schon immer tun wollten – ihren Job! Mit all ihrer Tatkraft, ihrem Ideenreichtum, ihrer Erfahrung. Und ohne ständige Evaluierung durch das Unternehmen, in dem sie tätig sind. Kein umständliches und zeitraubendes Kompetenzmanagement, keine demütigenden Beurteilungen und Vergleiche, keine überflüssigen Berichtspflichten. Stattdessen wird Größe zugelassen, gesehen, gefördert.

Die Autorinnen Dorothea Assig und Dorothee Echter nennen dies Ambition-Management. Wohlgemerkt geht es bei diesem Ansatz nicht darum, dass jeder im Unternehmen komplett kontrollbefreit tun und lassen kann, was er will, sondern darum, dass man die Menschen in ihrer Verantwortung tun lässt, was sie am besten können, ohne ihnen mit ausgeklügelten Misstrauens- und Überwachungssystemen Steine in den Weg zu legen. Am Ende geht es darum, den persönlichen Wirkungsgrad zu erhöhen, damit auch das Unternehmen davon profitieren kann. Denn Spitzenleistungen entstehen genau dann, wenn sich Unternehmen voll und ganz auf die Fähigkeiten ihrer Besten verlassen können. Dazu muss man diesen aber die erforderlichen Freiheiten einräumen. In diese Freiheit zu investieren, ist ein Top-Investment für Unternehmen.

Ein großartiges Anleitungsbuch für Unternehmensleitungen, Führungskräfte, aber auch Aufsichtsräte. —— qo

MITMACHEN & GEWINNEN

Wir verlosen drei Exemplare des Buches unter unseren Mitgliedern. An dieser Verlosung können Sie teilnehmen, indem Sie eine kurze schriftliche Nachricht mit dem Stichwort "Buchverlosung" an folgende Adresse senden:

Geschäftsstelle Essen Alfredstraße 77–79, 45130 Essen, per Fax: (0201) 95971-29 oder als e-Mail: essen@die-fuehrungskraefte.de Einsendeschluss ist der 31.05.2019.

DFK UNTERZEICHNET EUROPAWAHLPAPIER DER EBD

MEHR EUROPAWAHLKAMPF AUF ALLEN GESELLSCHAFTLICHEN EBENEN!

Damit Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung garantiert ist, muss es im Europawahlkampf politischer zugehen, und es müssen Lösungen für die Probleme der Wählerinnen und Wähler Europas angeboten werden. Deshalb haben sich die Verbände des Netzwerkes Europäische Bewegung Deutschlands (EBD), so auch der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**, an der EBD-Multiplikatorenkampagne beteiligt sowie ein Positionspapier erstellt und unterzeichnet, das eine Priorisierung des europäischen Wahlkampfs fordert.

"Eine starke parlamentarische Demokratie und ein pluralistischer Wettbewerb der Ideen und Interessen bilden die Grundlage für Europas Zukunft. Im Mai 2019 bestimmen die Unionsbürgerinnen und -bürger das Europäische Parlament. Die Europawahl 2019 steht besonders im Fokus. Durch europaskeptische Strömungen und den Brexit wird der EU-Zusammenhalt auf die Probe gestellt. Deshalb ist es in der heutigen Zeit umso wichtiger, die proeuropäischen Kräfte zu bündeln und sich für die Grundwerte der EU stark zu machen", so die EBD-Verbände.

Das Papier fordert die Stärkung grundlegender demokratischer Werte auf europäischer Ebene wie das Spitzenkandidatenprinzip. Außerdem wünschen sich die Spitzenverbände einen besseren Zugang zu Informationen, weniger Propaganda und mehr Aufklärung, weniger Raum für europaskeptische Argumente und mehr proeuropäische Gesichter und Arenen.

Auch die öffentlich-rechtlichen Medien müssen gewährleisten, dass die Europawahl die

Bürgerinnen und Bürger erreicht, durch eine engagierte Berichterstattung und die Ausrichtung von TV-Duellen der Kandidatinnen/ Kandidaten für das Amt der Kommissionspräsidentin/des Kommissionspräsidenten zur Primetime. So kann die Relevanz der Europawahl in Politik und Gesellschaft angemessen dargestellt werden.

Auch um mehr Transparenz in der europäischen Rechtsprechung geht es in dem Europawahlpapier. Sie soll sicherstellen, dass sich Bürgerinnen und Bürger in den europapolitischen Prozessen wiederfinden können und sie nicht als fern oder zu kompliziert wahrnehmen.

Die EBD hat darüber hinaus Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenverbände um ein Meinungsbild zu den Europawahlen gebeten. Lesen Sie nachfolgend die Zitate der Erstunterzeichnenden:

 EBD-Präsidentin Dr. Linn Selle: "Die Parteien steuern derzeit nur mit angezogener Hand-





Das vom DFK unterzeichnete Wahlpapier wurde auch in der Tagesschau aufgegriffen.

bremse auf die Wahl des Europäischen Parlaments zu, während gesellschaftliche Organisationen und Verbände sich schon heute intensiv auf die Europawahl vorbereiten. Ich freue mich, dass sich so viele gesellschaftliche Organisationen für mehr demokratischen Wettbewerb und Transparenz einsetzen."

- Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbands mittelständische Wirtschaft (BVMW): "Die Europäische Union ist unser Friedensund Wohlstandsanker. In Europa wächst der Rückhalt von Politikern und Programmen, die auf nationale Alleingänge und Abschottung setzen. Beides ist für den Mittelstand kein gangbarer Weg. Wir brauchen in Zeiten von Brexit und Protektionismus mehr und ein besseres Europa."
- Kirsten Lühmann, stv. Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion (dbb): "Wir brauchen wieder einen Wettbewerb um Ideen und Zukunftsvisionen. Das können wir nur mit einem echten Wahlkampf erreichen, also: Beibehaltung des Spitzen-

kandidatenprinzips der europäischen Parteifamilien, europäische TV-Duelle und ein Parteienwettbewerb mit handfesten Programmen für Europas Zukunft."

- Christian Moos, Generalsekretär der Europa-Union Deutschland (EUD): "Bei der Europawahl geht es um nichts Geringeres als die Zukunft der europäischen Integration und der freiheitlich-rechtsstaatlichen Grundordnung in Europa. Ein wahrhaft europäischer Wahlkampf ist 2019 deshalb so wichtig wie nie zuvor. Deshalb darf auch ein TV-Duell aller europäischen Spitzenkandidaten im öffentlich-rechtlichen Fernsehen zur besten Sendezeit nicht fehlen."
- Dr. Ulrich Goldschmidt, DFK Verband für Fach- und Führungskräfte: "Europa ist DAS große Friedens-, Wirtschafts- und Sozialprojekt. Sein Fundament ist die Unterstützung der Europäischen Union durch seine BürgerInnen. Durch unsere Teilnahme an der Europawahl 2019 stärken wir Europa, stärken wir ein friedliches Miteinander, wirtschaftliche Stärke und soziale Sicherheit für alle."

In einem ausführlichen Hintergrundbericht griff sogar die Tagesschau das Europawahlpapier auf und erklärte die Initiative. — mü

Lesen Sie das gesamte Europawahlpapier unter diesem LINK: **bit.lu/2F69w0x**



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.



"AM RANDE VERMERKT"

von Ulrich Goldschmidt

DER BREXIT ODER MUTTER MUSS INS HEIM

Mit einer Mischung aus Fassungslosigkeit, ungläubigem Staunen, gelegentlichem Amüsement und mehr oder weniger wohligem Schaudern schauen wir vom Kontinent seit einiger Zeit Richtung Großbritannien und auf die parlamentarischen Diskussionen um den Brexit. Das britische Unterhaus wird gern auch als "Mutter der Parlamente" bezeichnet. So wie dort über den Brexit diskutiert und immer wieder mal auch abgestimmt wird, möchte man den britischen Freunden zurufen: "Mutter muss ins Heim." Seit dem Brexit-Referendum extrem weglaufgefährdet und orientierungslos häufen sich nun auch die Anzeichen geistiger Verwahrlosung und Verantwortungslosigkeit. Anders ist es nicht mehr zu erklären, dass ein Abgeordneter wie der unsägliche Eton-Schüler Jacob Rees-Mogg mit der Aussage, ein ungeregelter sogenannter No-Deal-Brexit sei doch irgendwie aufregend, während er gleichzeitig seine Kapitalanlagen in ausländischen Steuerparadiesen auf Offshore-Konten in Sicherheit bringt, so viele Anhänger um sich scharen kann. Mit Parlamentariern, die gedanklich im 17. Jahrhundert gestrandet sind, sollte man von nichts überrascht sein, was hier noch auf uns zukommt. Sehr passend ist es daher schon, wenn der Speaker des Unterhauses eine Abstimmung mit dem Hinweis auf ein Gesetz des Jahres 1605 untersagt. Hier werden mit Anbeginn der Brexit-Kampagnen offen gebliebene Rechnungen aus Schulhofraufereien in Eton und rituell gepflegten Streitigkeiten aus gemeinsamen bierseligen Oxforder Studententagen nun parlamentarisch zu Ende geführt. Zu Lasten eines ganzen Landes und seiner Bevölkerung. Sollte der Plan sein, aus Great Britain Little England zu machen, wäre es allerdings ein ausgefuchster Plan mit hoher Eintrittswahrscheinlichkeit.

Vielleicht glauben wir mit unserer eingeschränkten unbedarften kontinentalen Sicht aber auch nur irrtümlich, es gehe um Parlamentarismus, während es sich tatsächlich um das anarchisch-humoristische Experiment einer politischen Sitcom ohne festes Drehbuch mit einer bunten Truppe von Standup-Comedians handelt. Das würde übrigens auch erklären, warum sich die Premierministerin zwischendurch einmal bei ihrem Fraktionsvorsitzenden hilfesuchend erkundigen muss, wie denn nun beim nächsten parlamentarischen Antrag abzustimmen sei.

DARUM IST DIE EUROPAWAHL 2019 SO WICHTIG

von Sebastian Müller, Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs, DFK — Verband für Fach und Führungskräfte

Die Europawahl 2019 ist die wichtigste Wahl in Europa seit Jahrzehnten. Aber erst ganz langsam reift bei dem ein oder anderen, dass es nun sogar um alles geht – um das ganze Projekt Europa. Diese Wahl muss auf den neuen Nationalismus und den populistischen Extremismus eine Antwort geben. Sie muss zeigen, dass wir erkannt haben, dass wir Europa wollen und nationalistische Wege ins Abseits führen werden. Dafür ist eines ganz wichtig: Der Wahlkampf muss mit Leidenschaft und Glaubwürdigkeit geführt und Wege aufgezeigt werden, wie wir Europa solidarischer, sozialer, bürgernäher machen. Ansonsten haben die Europafeinde schon gewonnen.

Kritik an Europa ist berechtigt. Es muss viel reformiert und besser gemacht werden – das steht außer Frage. Europa macht Fehler. An denen gilt es zu arbeiten. Wenn eine Hausgemeinschaft sich mal uneins ist und auch oft nicht gut zusammenarbeitet, brennt sie aber nicht gleich ihr Haus ab. Europa aufzugeben würde allen schaden. Nationalismus und Protektionismus beerdigen das Friedensprojekt und werfen uns zurück in ganz dunkle Zeiten. Ja, Reformen für ein besseres Europa sind dringend notwendig. Aber erst müssen wir die Schlacht um Europa gewinnen. Sonst bleibt am Ende nichts übrig, was zu reformieren wäre.

Menschen wollen Europa

Erfreulicherweise sprechen sich immer mehr Menschen für die EU aus. Dies zeigen die jüngsten Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage. Danach sind 48% der Unionsbürger der Auffassung, dass ihre Stimme in der EU Gewicht hat. Trotz Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten entspricht dies einem Gesamtzuwachs von 10% in den letzten zehn Jahren. Jetzt kommt es aber darauf an, auch aktiv zu werden. Wir müssen Europa verändern und wirksamer gestalten, indem wir auf die Anliegen der Bürger eingehen und auf unseren bisherigen Erfolgen aufbauen.

2019: Rettung Europas

2019 geht es um nichts weniger, als Europa zu retten. Wir dürfen es nicht den Nationalisten überlassen. Wenn wir über Europa sprechen, muss Überzeugung und Leidenschaft spürbar werden. Der "Pulse of Europe". Solche Bewegungen sind toll – und sie brauchen unsere Unterstützung. Ein paar andere haben wir Ihnen in diesem Heft vorgestellt. Letztlich müssen wir aber, alle überzeugten Europäer, den nun anstehenden Wahlkampf als Bewegung verstehen. Mitmachen müssen nicht nur Parteien und Parteitage, sondern alle gesellschaftlichen Kräfte von Verbänden, Gewerkschaften, Ar-



Sebastian Müller

beitgebervereinigungen bis Stiftungen und Bürgerinitiativen – und ja, auch die Fachund Führungskräfte. Sie sind wichtige Multiplikatoren. Sie haben mit Ihrer Meinung Einfluss – und die muss laut werden. Dazu müssen wir zur Wahl gehen – und mehr als das: dafür eintreten, dass es nur ein Ziel geben kann – Europa besser zu machen.

Diesmal genügt es nicht, nur auf eine bessere Zukunft zu hoffen. Diesmal müssen wir alle Verantwortung übernehmen. Diesmal bitten wir daher nicht nur, wählen zu gehen, sondern auch, andere zur Wahl zu motivieren. Denn wenn alle wählen, gewinnen auch alle.

Europa ist das Beste, was den Europäern passieren konnte. Das gilt es zu bewahren. —



WELTFRAUENTAG 2019

KEIN FEIERTAG, SONDERN EIN MAHNTAG

Am 8. März war Weltfrauentag und damit ein guter Anlass, sich die Frage zu stellen, ob der Tag für Frauen ein Grund zum Feiern ist. Für Berliner Bürgerlnnen sicherlich, denn am Weltfrauentag ist nunmehr Feiertag und damit arbeitsfrei. Für den **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** ist der 8. März eher ein Mahntag denn ein Feiertag.

Gewiss ist seit den ersten Forderungen im Rahmen der Frauenbewegung um 1900 viel erreicht worden. Es gibt das Frauenwahlrecht, und die Gleichberechtigung von Frauen in der Gesellschaft, im Privaten sowie im Berufsleben ist weit fortgeschritten. Aber es gibt eben auch einen großen Unterschied zwischen Gleichberechtigung und Gleichbehandlung im Sinne echter Chancengerechtigkeit. Es gibt also noch viel zu tun.

Der Zugang zum Berufsleben steht Frauen zwar offen, woran es aber noch immer mangelt, ist der gleiche Zugang zu Führungspositionen in den Unternehmen, wie er für Männer als selbstverständlich gilt. Woran liegt es, dass die Unternehmen bei der Besetzung von Positionen im mittleren Management bis hinein ins Top-Management auf qualifizierte Frauen weitgehend verzichten und damit das intellektuelle Potenzial von rund 50 % der Bevölkerung unberücksichtigt lassen?

Für DFK-Vorstand Ulrich Goldschmidt ist klar: "Frauen werden im Berufsleben noch immer diskriminiert. Das zeigen auch unsere eigenen DFK-Studien. Oft geschieht dies gar nicht vorsätzlich, sondern fahrlässig. Will man das künftig verhindern, muss das Thema "Mehr Frauen in Führung" auf der Prioritätenliste der Unternehmen ganz nach oben rutschen. Die Unternehmensleitung muss sich zu die-

sem Ziel eindeutig bekennen und die Umsetzung einfordern. Das muss sich in eindeutigen und verbindlichen Zielen ablesen lassen. Diese Ziele müssen eine Aussage darüber treffen, was man wie und bis wann erreichen möchte. Werden Ziele verfehlt, müssen Begründungen dafür angegeben werden. Ich erwarte auch von Aufsichtsräten, Gesellschaftern und Anteilseignern sowie von den Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben,



Gleichstellung ist ein Thema, das beide Geschlechter angeht

dass sie so etwas kritisch hinterfragen."
Goldschmidt fordert auch Konsequenzen
bei Verstößen gegen diese Zielsetzungen:
"Wir brauchen Verbindlichkeit, Transparenz
und Konsequenz. Wer sich als Vorgesetzter
dieser Aufgabe nicht stellen will, muss damit rechnen, künftig für Führungsaufgaben
nicht mehr berücksichtigt zu werden. Ein

weiterer Aufstieg auf der Karriereleiter ist dann ausgeschlossen."

Für den DFK ist dabei wichtig: Gleichstellung ist kein bloßes Frauenthema - obwohl es häufig darauf reduziert wird. Gleichstellung ist ein Thema, das beide Geschlechter angeht. Es braucht gerade die Unterstützung der Männer, um hier große Schritte zu machen. Aber dafür müssen Privilegien durchbrochen, muss auf Privilegien verzichtet werden. Und das fällt keinem leicht. Für einen bewussten Verzicht müssen Privilegien zunächst erkennbar sein. Ebenso wie der unconscious bias auf den ersten Blick nicht erkennbar ist, ist vielen Männern nicht bewusst, dass sie privilegiert sind. Denn Privilegien sind meistens unsichtbar für die Menschen, die privilegiert sind. "Durch die Dominanz von Männern an Schlüsselstellen im Berufsleben fällt es ihnen jedoch nachweislich leichter, Netzwerke aufzubauen und sich Karrierechancen zu eröffnen", so Heike Kroll, Leiterin des DFK-Frauennetzwerkes. Im DFK gibt es seit mehr als zehn Jahren ein eigenes Frauennetzwerk. Dadurch wird das Vernetzen von weiblichen Fach- und Führungskräften gezielt gefördert und unterstützt. Der Erfolg des DFK-Frauennetzwerks lässt sich auch an Zahlen ablesen. Heike Kroll: "Von allen Mitgliedersegmenten wächst der Anteil der Frauen in der Mitgliedschaft des DFK am stärksten." ___

BUCHTIPP

Frank Uffmann

Führungspraxis: Ein Lexikon für Führungskräfte aus der Praxis für die Praxis und das Führungsmodell für Digital Leadership



Books on Demand, 2018 244 Seiten, gebunden ISBN 978-3746043685 39,99 €

Dass Frank Uffmann aus seinen persönlichen Erfahrungen als Führungskraft – also aus der Praxis – berichtet, merkt man dem Werk sofort an. Das am häufigsten ver-

wendete Wort ist sicher "ich". Damit wird deutlich, wie sehr der Autor auf seine eigene berufliche Expertise in Sachen Führung verweist. So will das Buch dann auch nicht nur in der (An-)Sprache, sondern auch in der Ausrichtung explizit für die Praxis sein. Dementsprechend ist das Buch dann voll mit Führungstipps und versteht sich als Buch für jeden Tag, also nicht zur einmaligen

Lektüre, sondern eher als Handbuch. Der "Theorieteil" zum Thema Führung ist entsprechend kürzer und verweist auf ein eigenes Führungsmodell. Wer eine philosophische Betrachtung zum Thema Führung erwartet, ist falsch. Downloads und Hinweise auf weiterführende Lektüre im Internet sind hilfreich für diejenigen, die sich mit einzelnen Themen näher beschäftigen wollen. — rk

DEMOKRATIE IM KLEINEN FÜR DIE DEMOKRATIE IM GROSSEN

von Linn Selle

Für welche Zukunftsprojekte sollte die EU mehr Geld bereitstellen? Braucht es eine europaweite Grundsicherung und, wenn ja, wer soll sie bezahlen? Wie können 500 Mio. Unionsbürgerinnen und Unionsbürger dauerhaft in Wohlstand und Frieden leben? Über Fragen wie diese müsste auf allen politischen Ebenen in der Europäischen Union mehr gerungen werden. Stattdessen kosten der bevorstehende Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU und Diskussionen auf Nebenschauplätzen personelle Ressourcen, mediale Aufmerksamkeit und nicht zuletzt politisches Kapital. Wozu es führen kann, wenn grundsätzliche Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger für die europäische Einigung (die aktuelle Umfragen übrigens nach wie vor belegen: Im Eurobarometer von Dezember 2018 hielten 68% der Bürger die Europäische Union für eine gute Sache) auf stetige europapolitische Abwehrdiskussionen trifft, zeigt die Wahlbeteiligung bei der Europawahl 2014: Damals gaben europaweit nur rund 43% der Wahlberechtigten ihre Stimme ab. 2019 wäre es wichtiger denn je, diesen Trend zu brechen und für eine hohe Beteiligung an den Europawahlen zu sorgen: Denn zum ersten Mal erscheint das absurde Szenario realistisch, dass sich Nationalisten und Populisten europäisch integrieren und eine politisch relevante Fraktion im Europäischen Parlament bilden können - mit fatalen Folgen für die Arbeitsfähigkeit der Volksvertretung. Immerhin: Dass Nichtbeteiligung mit dem Gedanken "Es wird schon werden" zu unerwünschten Ergebnissen führen kann, sollten seit dem Brexit-Referendum die meisten Menschen wissen.

Dass nicht nur Parteien, sondern auch gesellschaftliche Organisationen wichtige und gewichtige Multiplikatoren der politischen Kommunikation sind, lässt sich an ihrer Reichweite ablesen. Aber wichtiger noch als die schiere Zahlenmacht ist eine besondere Qualität, die Vereine und Verbände auszeichnet: ihre demokratischen Strukturen. Egal, ob zehn oder zehn Millionen Mitglieder – Verbände verstehen die Zwänge, aber auch die Chancen von demokratischer Willensbildung, Legitimation und Rechenschaftspflicht. In Dänemark wird dafür der Begriff "Lille Demokrati" (Demokratie im Kleinen) benutzt. Dass es manchmal länger dauert, bis alle notwendigen Gremien einbezo-

gen sind – tägliche Praxis. Dass gute Entscheidungen Kompromisse sind, die möglichst viele einbinden und nicht nur 50% plus eine Stimme - geschenkt. Demokratie ist anstrengend, langwierig und manchmal langweilig. Demokratie ist Opposition. Gerade für eine demokratische Wahl sind Meinungen demokratischer Verbände wertvoll. Ich bin überzeugt: Verbände können den kommenden Europawahlkampf entscheidend prägen. Eigentlich müssen sie dafür nichts anderes tun als im politischen Alltag auch: die Auseinandersetzung suchen und Einfluss nehmen. Beides steckt in der politischen DNA von Interessengruppen, und beides wird 2019 wichtiger denn je sein, um nationalistischen und antiliberalen Kräften Paroli zu bieten. Konkret bedeutet das:

Fakten liefern und Desinformation bekämpfen

Das Thema Desinformation hat es unlängst sogar in die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates geschafft – ein klares Zeichen für die Bedeutung, die die EU der Gefahr von Beeinflussungsversuchen im Vorfeld der Europawahlen beimisst. Populismus lebt von Verallgemeinerung, Unschärfen, in den Raum gestellten Behauptungen. Verbände können dem etwas Wertvolles entgegensetzen: Informationen aus erster Hand, Beispiele aus der Praxis, mit Bedeutung für die eigene Zielgruppe. Nicht immer ist Desinformation so plump wie die vor dem Brexit-Referendum ins Spiel gebrachten 350 Mio. britischer Pfund pro Woche, die die Regierung statt nach Brüssel doch besser ins Gesundheitssystem stecken sollte. Oft sorgen schon kleine sprachliche Verschiebungen, etwa wie der Begriff "EU-Ausländer", für eine trennende Wahrnehmung von "uns" und "den anderen", wenn es zum Beispiel um Kindergeldansprüche von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern geht. Hier helfen Wachsamkeit für den Gebrauch der Sprache und ein beherztes Eingreifen, wenn europäische Werte sprachlich unter Beschuss stehen.

Allianzen schmieden und grenzüberschreitende Kontakte aufbauen

Die gemeinsame Musterfeststellungsklage von ADAC und vzbv (Verbraucherzentrale Bundesverband) gegen VW ist ein gutes Bei-



Linn Selle

spiel, wie gesellschaftliche Organisationen Öffentlichkeit schaffen können, wenn sie mit "unlikely partners" zusammengehen. Ähnliche Aufmerksamkeit kann im Vorfeld der Europawahl erreicht werden, wenn Interessengruppen, die sonst eher als Gegenspieler bekannt sind, für europapolitische Aspekte plötzlich gemeinsam Druck auf die Politik ausüben: Industrie- und Umweltverbände, Jugend- und Seniorenorganisationen, karitative und Wirtschaftsorganisationen. Allianzen sorgen auch innerhalb einer Verbandsfamilie für politische Aufmerksamkeit, wenn sie grenzüberschreitend aufgebaut werden.

Positionierung auch zu größeren Fragen zulassen

"Wirken Sie auf die Abschaffung der Einstimmigkeit für fiskalische Aspekte hin. [...] Dadurch wird die EU handlungsfähiger und weniger durch Partikularinteressen einzelner Staaten blockiert." Dieser Aufruf an Mitglieder des Europaparlamentes stammt nicht etwa aus der Feder ultra-föderalistischer Jubeleuropäer, sondern aus dem umweltpolitischen Forderungskatalog des Deutschen Naturschutzrings. Verbände besitzen eine große Expertise in ihrem fachpolitischen Bereich, aber auch berechtigte Interessen darüber hinaus - zum Beispiel an transparenten und nachvollziehbaren Entscheidungsprozessen oder fairen Bedingungen für Partizipation auf europäischer Ebene. Wenn diese Interessen nicht im Europawahlkampf angebracht werden können, wann dann? Verbände können so die politische Auseinandersetzung vor der Europawahl im doppelten Sinne fördern: einerseits, indem sie ihren Mitgliedern jenseits des eigenen Tellerrandes aufzeigen, wo europapolitischer Regulierungs- oder Modernisierungsbedarf besteht, und andererseits, indem sie politischen Mandatsträgern (oder denen, die es werden wollen) über die Fachpolitik hinaus Positionierungen entlocken.

Die Europäische Bewegung Deutschland e. V. (EBD), in der der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** langjähriges Mitglied ist, bietet eine Plattform, auf der der Schulterschluss zwischen den Verbänden mit einer gemeinsamen Positionierung geübt und medial breit gestreut werden kann. Zum Start der heißen Phase des Europawahlkampfes veröffentlichen wir gemeinsam mit den Spitzenverbänden aus dem Netzwerk einen Forderungskatalog, der Parteien und Regierungsverantwortliche zum Beispiel zu einer besseren Informationspolitik, aber auch zu einer möglichst raschen Nominierung der oder des Kommissionspräsidenten aufruft.

Druck auf Parteien und Medien aufbauen

Weil Verbände Interessen organisieren und Meinungen bündeln, können sie eine stärkere Wirkung entfalten, wenn es darum geht, politischen Druck auszuüben. Für den Europawahlkampf bedeutet das vor allem, die antretenden Parteien zu einer echten Auseinandersetzung untereinander zu zwingen: Die Parteispitzen der proeuropäischen Parteien, allen voran der Großen Koalition, dürfen den Europawahlkampf nicht als elegante Möglichkeit der Auffüllung ihrer Parteikassen verstehen. Sie müssen begreifen, dass das Spitzenkandidatenprinzip, das 2014 hart erkämpft wurde, ihnen auch dann zur Profilierung dienen kann, wenn der oder die Spitzenkandidatin einmal nicht aus dem eigenen Land kommt. Neben den Kandidaten sind auch die Inhalte für einen "Wahl-Kampf", bei dem man gerne zuschaut, unabdingbar. Parteien müssen sich einen Wettbewerb um die besten politischen Ideen liefern. Dazu braucht es innovative Wahlprogramme mit konkreten politischen Angeboten. Auch hier können Verbände die Parteien daran erinnern, dass sie für die Europawahl eine besondere Verantwortung tragen.

Ähnliches gilt für die Medien. Ihre Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass man den europäischen Wahlkämpfern zuschauen kann. Doch was für Bundestagswahlen selbstverständlich ist – ein TV-Duell der Spitzenkandidaten -, steht 2019 noch immer unter einem großen Fragezeichen. Die öffentlich-rechtlichen Medienanstalten hielten sich bislang auf entsprechende Anfragen hin stark bedeckt und verwiesen darauf, dass man dem deutschen Publikum keine Debatte in einer anderen Sprache als Deutsch zutraue. Dass mit Manfred Weber (Europäische Volkspartei), Frans Timmermans (SPE) und Ska Keller (Europäische Grüne) bereits drei deutschsprachige Spitzenkandidaten von europäischen Parteienfamilien bereitstehen, sollte hoffentlich ein Umdenken bewirken. Aber TV-Duelle sind



ja nur die Spitze des Eisbergs: Es ist ja nicht so, als sei das Europaparlament ständiger Bestandteil der deutschen Medien-Berichterstattung. Wie viele Tagesschau-Minuten wurden 2018 aus dem Europaparlament gesendet, wie viele aus dem Bundestag? Wie oft waren Bundestagsabgeordnete in Talkshows – wann ihre Kolleginnen und Kollegen aus Brüssel? Man kann nur spekulieren, wie viele Deutsche sich an den Europawahlen beteiligen würden, wenn das Europäische Parlament die für seine politische Bedeutung angemessene Berichterstattung erhielte.

Selbst zum Ort für Auseinandersetzung werden

"Europa ist auch Ihr Bier" – so warb der Deutsche Brauerbund 2014 für eine hohe Beteiligung an der Europawahl unter seinen Mitgliedern. Gesellschaftlichen Organisationen sollte daran gelegen sein, dass ihre Mitglieder wählen gehen und dass sie ihr Kreuz an einer bestimmten Stelle im parteipolitischen Spektrum machen: genau dort, wo ein oder eine Abgeordnete in spe möglichst glaubhaft und nachhaltig versichert, ebendiese Interessen zu vertreten. Verbände können damit auch selbst zu Orten werden, an denen Europawahlkampf stattfindet und wo politische Alternativen zu Themen deutlich werden, die nahe an den eigenen Mitgliedern sind.

Dieses Ziel verfolgt die EBD mit ihrer Wahlkampagne: Unter dem Slogan "Make Europe Yourope!" stellen Personen und Persönlichkeiten der EBD-Mitgliedsorganisationen in ihren eigenen Medien wie Mitgliedermagazinen oder Social Media klar, warum es aus ihrer Perspektive wichtig ist, wählen zu gehen, und dass es von Bedeutung ist, welche Partei die Stimme erhält. Ziel der Kampagne ist es, die Wählerinnen und Wähler in ihrer jeweiligen Lebensrealität – als Unternehmerinnen, Autofahrer oder

Betriebsräte – unmittelbar anzusprechen. Denn dann kann man sich nicht mehr hinter einem "Europa geht mich nichts an" verstecken. Wenn die Multiplikatorenkampagne der Vielfalt der EBD-Mitgliedsorganisationen eine Stimme geben und so die Relevanz der Europawahl erhöhen kann, füllt sie eine Lücke, die Parteien und Medien hinterlassen. Eins ist völlig klar: Auch das Europäische Parlament selbst muss dazu beitragen, sich als Arena des demokratischen Wettbewerbs besser zu positionieren. Etwa indem es die Auseinandersetzungen im öffentlichen Raum des Plenums oder der Ausschüsse stattfinden lässt und nicht hinter den verschlossenen Türen des informellen Trilogs. Eine mutige Wahlrechtsreform könnte für ein kohärentes EU-Wahlsystem mit staatsübergreifenden Listen und Wahlkreisen sorgen. Das sind Aufgaben der neu gewählten Spitzen der Fraktionen im Europaparlament und der EU-Kommission. Hoffen wir (und tun wir etwas dafür!), dass sie mit dem nötigen Mandat ausgerüstet werden, um Europa für alle nach vorne zu bringen. ___

Dr. Linn Selle ist Präsidentin der Europäischen Bewegung Deutschland e. V., in der der DFK Mitglied ist. Sie studierte Politikwissenschaften in Bonn und Paris und anschließend European Studies in Frankfurt/ Oder. 2017 beendete sie dort ihre Promotion zur parlamentarischen Haushaltshoheit beim EU-Haushalt. Seit 2014 ist sie Mitglied im Vorstand der Europäischen Bewegung Deutschland e. V. und wurde im selben Jahr mit dem Preis "Frau Europas" ausgezeichnet. Hauptberuflich ist sie als politische Referentin des Vorstandes des Verbraucherzentrale Bundesverbands e. V. tätig.

 $\label{lem:problem} Dieser Artikel\, erschien\, in \, leicht \, veränderter\, Form\, im\, Verbändereport, \, Ausgabe\, 1/2019.$

BONUSZAHLUNG

WAS TUN, WENN DAS ZIELVEREINBARUNGSGESPRÄCH NICHT STATTFINDET?

Es ist April, und trotzdem lässt das Zielvereinbarungsgespräch auf sich warten – die Ziele stehen nicht fest, und bald herrscht Rätselraten, ob man (nicht vorhandene) Ziele nun erreicht oder verfehlt hätte. Manche Arbeitgeber wachen gar erst im Spätherbst auf und versuchen dann noch rasch, dem Mitarbeiter ein paar Ziele zu verordnen – leider keine Seltenheit, wie der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** feststellt. Kann man hier die Zahlung des Bonus trotzdem verlangen? Rechtsanwalt Sebastian Müller, Arbeitsrechtler des Berufsverbandes, erklärt, worauf zu achten ist.

"Häufig ist im Arbeitsvertrag festgelegt, dass Ziele vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer für jedes Geschäftsjahr gemeinsam festzulegen sind und dass die Bonuszahlung von der Zielerreichung abhängig ist. Hier stellt sich dann immer die Frage, wer zu verantworten hat, wenn es nicht zu der Zielvereinbarung kam", so Müller. Wer die Initiative zum Zielvereinbarungsgespräch hätte ergreifen müssen, kann unterschiedlich in den Verträgen geregelt sein. Um den Bonus-Anspruch nicht zu riskieren, sollte man aber klug vorgehen, so Müller. Vermeiden sollte man vor allem den Vorwurf zum Ende des Jahres, dass einen ein Mitverschulden am Unterbleiben der Zielvereinbarung träfe. "Deshalb sollten Sie zumindest einmal die Initiative ergriffen haben, auf den Arbeitgeber zugegangen sein und ihm klar gesagt haben, dass Sie gerne Ziele vereinbaren möchten. Damit zeigen Sie, dass die fehlende Zielvereinbarung nicht an Ihnen lag, und Sie haben die besten Chancen auf einen ungekürzten Bonus."

Sein Tipp: Erinnern Sie den Arbeitgeber so, dass Sie es auch nachher belegen können. Schreiben Sie z. B. eine E-Mail, in der Sie die Erinnerung erwähnen. Bewahren Sie dies gut auf, dann kann dies vorgelegt werden, wenn die Diskussion darüber aufkommt, wer das Unterbleiben zu verantworten hat. Aus dem Rechtsanspruch auf den jährlichen Abschluss einer Zielvereinbarung folgt dann, dass der Arbeitgeber dafür einstehen muss, wenn er dem nicht nachkommt. Dann ist grundsätzlich der Höhe nach der Betrag, der bei 100 %-Zielerreichung angefallen wäre, als Schadensersatz zu zahlen.



In der Praxis stellt Rechtsanwalt Müller fest, dass viele Unternehmen dann doch einsichtig sind: "Die Entscheidungen der Rechtsprechung aus den letzten Jahren haben in der Frage immer mehr Klarheit geschaffen, so dass die Unternehmen dann doch zur freiwilligen Zahlung bereit sind, wenn man als Betroffener die Rechtslage entsprechend deutlich darlegt." Und auch im Falle eines Rechtsstreites ist nach Rechtsprechung grundsätzlich davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer seine Ziele vollumfänglich erreicht hätte, wenn der Arbeitgeber ihm seine Ziele rechtzeitig vorgelegt hätte. So geht man zunächst von 100 % Zielerreichung aus, wenn es um die Berechnung des konkreten Schadens geht.

Umgekehrt besteht nur dann kein Schadensersatzanspruch, wenn der Arbeitnehmer für das Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung allein verantwortlich ist bzw. sich der Arbeitgeber im Hinblick auf das Nichtzustandekommen einer Zielvereinbarung entlasten kann. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die jeweilige Zielperiode rechtzeitig solche Ziele vorgeschlagen hat, die der Beschäftigte bei einer auf den Zeitpunkt des Angebots bezogenen Prognose hätte erreichen können. Haben beide Seiten das Unterbleiben einer Zielvereinbarung zu vertreten, steht dem Arbeitnehmer ein durch sein Mitverschulden geminderter Schadensersatzanspruch zu.

Und noch ein Wort zu den Nachzüglern unter den Arbeitgebern: Wer als Arbeitgeber erst in den späten Herbsttagen mit Zielvorschlägen auf seinen Mitarbeiter zugeht und meint, er könne jetzt noch schnell Ziele in der Qualität und Quantität von Jahreszielen vereinbaren, irrt sich. Arbeitnehmer müssen sich nur auf solche Ziele einlassen, die in der zur Verfügung stehenden Zeit unter Berücksichtigung ihrer sonstigen Aufgaben realistischerweise zu erfüllen sind. Ziele rechtzeitig im Jahr zu vereinbaren, lohnt sich also auch für den Arbeitgeber.

Mal abgesehen davon, dass die angeblich motivierende Wirkung individueller Zielboni eher zu den Mythen des Arbeitslebens gehört und damit oft einfach nur viel Bürokratie und Ärger ausgelöst werden, weist Müller noch auf einen anderen Punkt hin: "Ob es der Streit um den Grad der Zielerreichung ist, unklare Zielvorgaben oder die Wirksamkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten – die Diskussionen darüber sind kontraproduktiv. Wir brauchen eine Änderung der Anreiz-Systeme. Die Energie, die hier reinfließt, kann wahrlich sinnvoller eingesetzt werden." — mü

Ein aktuelles Video zu diesem Thema sehen Sie auf unserem YouTube-Kanal unter diesem LINK: **youtu.be/HsVJ-bogLb4**



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.

DFK AUF YOUTUBE

NEUE DFK-VIDEOS ONLINE

Besuchen Sie unseren YouTube-Kanal unter diesem LINK: youtube.dfk.eu Es sind neue Videos zu folgenden Themen online:



"Brauche ich für die Nebentätigkeit eine Genehmigung?"

Sie stehen in einem Arbeitsverhältnis und möchten eine Nebentätigkeit aufnehmen. Nun fragen Sie sich, ob Sie Ihren Arbeitgeber informieren oder sogar um Erlaubnis fragen müssen. Der **DFK – Verband für Fach und Führungskräfte** erläutert, wann Sie den Chef fragen müssen – und wann nicht.

Sehen Sie mehr unter diesem LINK:

youtu.be/lkvzNZ0Ynbc



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.



"Ist der Arbeitsvertrag nur schriftlich wirksam?"

In einem weiteren Video geben wir Ihnen darüber Auskunft, ob auch mündliche Arbeitsverträge gültig sind. Sie erhalten Tipps dazu, wie Sie sich am besten verhalten, wenn der von der HR-Abteilung versprochene schriftliche Vertrag einfach nicht kommt – und nun aber der erste Arbeitstag vor der Tür steht.

Das Video sehen Sie unter diesem LINK: **youtu.be/j1bUP5SLvvc**



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.

Verpassen Sie in Zukunft kein Video mehr: Abonnieren Sie jetzt den DFK – YouTube-Kanal: youtube.dfk.eu

тü

KURZ GEMELDET • KURZ GEMELDET • KURZ GEMELDET

Das Jubiläumsheft zum Verbandsjubiläum haben alle Mitglieder im Dezember erhalten. Aber: Um es zu versenden oder mit anderen zu teilen, ist die Papierversion vielleicht nicht so praktisch. Aus diesem Grund haben wir ein neues "ePaper" entwickelt, mit dem Sie online das Heft lesen können. Geben Sie den LINK gerne weiter: www.die-fuehrungskraefte.de/epaper/2018/jub/html

Unsere verstorbenen Mitglieder haben wir bisher im Heft aufgeführt und ihrer gedacht. Im Rahmen der DSGVO, der neuen Datenschutzgrundverordnung, haben wir Hinweise erhalten, dass dieses Vorgehen nicht mehr möglich ist. Wir prüfen derzeit die Sachlage. Auch wenn es Gedenkminuten für die Verstorbenen in den jeweiligen Regionalgruppen gibt, wollen auch wir im Magazin ihrer gedenken.

Ihr DFK vor Ort. In den Verbandsbüros sind wir deutschlandweit immer für die Mitglieder erreichbar. Was aber tun, wenn man nicht in der Nähe eines solchen Büros wohnt oder arbeitet? Hier kommt Ihnen der DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte entgegen. Denn: Führungskräfte sind stark eingebunden. Das wissen auch (und besonders) die Mitglieder des Verbandes. Und um noch bessere und stärkere Unterstützung zu bieten, hat der DFK daher sein Angebot erweitert: Unsere spezialisierten (Fach-)Anwälte kommen jetzt zu Ihnen. Mehr Infos unter diesem LINK: bit.ly/2F6hbM2

Der DFK informiert per Video. Viele kennen bereits den You Tube-Kanal des **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**. Dort informieren wir über aktuelle (rechtliche) Themen und mehr. Reinschauen lohnt sich. Also gerne diesen LINK klicken: **youtube.dfk.eu**

DFK auf Twitter. Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** ist auch bei Twitter (@fk verband) zu erreichen.

PDF statt Papier. Einige Mitglieder erhalten bereits jetzt das Magazin des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte rein als elektronische Version in Form eines Downloadlinks für ein PDF. Alle diejenigen, die von Papier auf PDF umsatteln wollen, schreiben eine kurze Mail an Ralf T. Krüger (krueger@die-fuehrungskraefte.de). Dann ersetzen wir für diese Interessierten die Papierversion mit einer E-Mail, aus der dann das PDF geladen werden kann. Die Mitglieder können natürlich weiterhin im geschützten Mitgliederbereich der Website das Magazin als PDF herunterladen. Zusätzlich werden wir das Heft in Zukunft zusammen mit dem PDF als ePaper anbieten. Dann haben Sie die Wahl für den höchsten Lesekomfort. Alle, die keine Mail wollen, erhalten natürlich wie gewohnt die Papierversion zugeschickt. Dafür besteht dann natürlich auch kein Handlungsbedarf. —

BOTSCHAFTER*INNEN GESUCHT!

LEISTEN AUCH SIE EINEN BEITRAG FÜR MEHR MINT IN DEUTSCHLAND!



Gehören Sie zu den Menschen, die Erfahrungen in MINT gemacht haben oder aktuell spannende Fragestellungen bearbeiten? Sind Sie bereit, diese Erfahrungen jungen Menschen zur Verfügung zu stellen, sie mit Ihren Entwicklungen zu begeistern? Spüren Sie die Aufbruchstimmung, die derzeit durch Deutschland geht? Werden Sie Teil dieses Aufbruchs, helfen Sie jungen Menschen, sich für MINT zu entscheiden, werden Sie MINT-Botschafter!

MINT-Botschafter leisten einen Beitrag dazu, junge Menschen für MINT zu interessieren, indem sie:

- einen MINT-HUB aufbauen und Botschafteraktivitäten koordinieren,
- MINT-Mentoring-Netzwerke für Schüler und Schülerinnen bzw. Studierende aufbauen und/oder unterstützen,
- MINT-Mentor bzw. Mentorin werden,
- mit Schülern oder Studierenden die Besichtigung eines/Ihres Betriebes, eines/Ihres Unternehmens (bspw. des Forschungslabors) durchführen,
- die finanzielle oder/und ideelle F\u00f6rderung von Schulnetzwerken initiieren,
- Lehrkräften und/oder Erzieherinnen/ Erziehern MINT-Berufsbilder vorstellen,
- Informationen für Schulen und Hochschulen über MINT-Berufe im Allgemeinen und über MINT-Karrierewege im Besonderen bereitstellen,
- SCHULEWIRTSCHAFT oder andere MINT-Initiativen aktiv unterstützen,
- Plätze für ein freiwilliges technisches Jahr für Abiturienten anbieten,
- in Ihrem Unternehmen bzw. in Ihrem Betrieb MINT-Ausbildungsplätze anbieten,
- Hochschulen eine Kooperation im Bereich von dualen MINT-Studiengängen anbieten,
- Brückenkurse in Mathematik oder Physik für den Übergang von der Schule in MINT-Studiengänge an Hochschulen anbieten,
- MINT-Netzwerke oder andere MINT-Aktivitäten initiieren,
- MINT-Praktika unterstützen, aufbauen oder durchführen.

Zielgruppen der Botschafter-Aktivitäten sind Schülerinnen und Schüler, Studierende, Eltern, Lehrende, Unternehmen.

Als Botschafter oder Botschafterin werben Sie durch Ihre Aktivitäten authentisch für die MINT-Themen und engagieren sich für MINT-Bildung. Unternehmen können selbst Botschafter bereitstellen oder sich im Rahmen von Workshops, Praktika, "Tag der offenen Tür", Angebote zu Diskussionsabenden in Schulen u. v. m. engagieren.

MINT-HUBs und MINT-Botschafter stellen ihre Aktivitäten an prominenter Stelle im "MINT-Botschafter-Netzwerk" im Rahmen des MINT-Portals dar. Die jährliche Botschafter-Tagung von "MINT Zukunft schaffen" dient der Auszeichnung und Anerkennung der Leistung der MINT-Botschafter. MINT-Botschafter erhalten darüber hinaus eine Urkunde zur Würdigung ihrer Tätigkeit. — mü

Anmeldung: Als MINT-Botschafterin oder MINT-Botschafter können Sie sich hier registrieren bzw. anmelden. LINK: **bit.ly/2EPjQIJ**



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.

Wenn Sie Ihr Unternehmen darüber hinaus zu einem MINT-Unternehmen machen möchten, können Sie sich gerne an Benjamin Gesing wenden, der Projektleiter der Initiative:

Herr Benjamin Gesing Projektleiter MINT Zukunft schaffen benjamin.gesing@ mintzukunftschaffen.net

GEMEINSAMES ENGAGEMENT FÜR DIE MINT-BERUFE

Der DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte unterstützt die Initiative "MINT Zukunft schaffen", deren Ziel es ist, junge Menschen von MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – zu begeistern und gleichzeitig eine breite Öffentlichkeit auf den dringend notwendigen Schub in den MINT-Studiengängen und MINT-Ausbildungsberufen hinzuweisen. Schirmherrin der Initiative ist Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, Vorstandsvorsitzender ist Thomas Sattelberger, ehem. Vorstand Personal Deutsche Telekom AG.

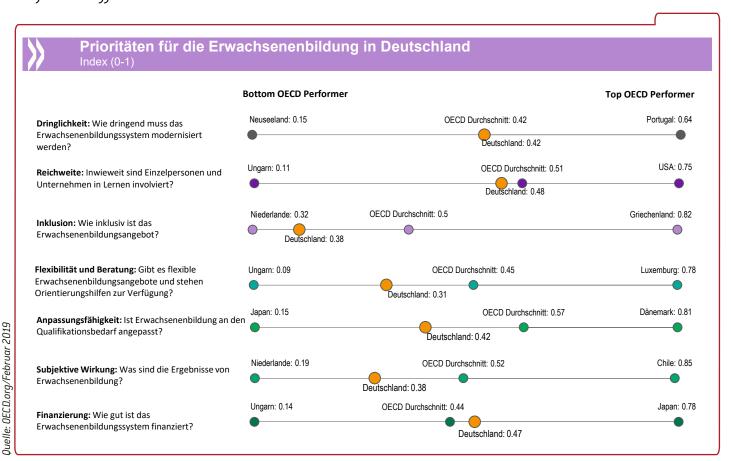
MINT ist das Rückgrat der Deutschen Wirtschaft und sorgt für den Wohlstand unseres Landes, gerade bei einem exportorientierten Land wie dem unseren, sind die MINT-Berufe in Entwicklung, Produktion und Erhaltung der Wirtschaftsgüter elementar wichtig. Demografiebedingt sowie entsprechend des jährlichen Expansionsbedarfs besteht bis zum Jahr 2014 ein jährlicher Bedarf von insgesamt rund 100.000 Fachkräften, ab 2015 steigt die Zahl auf rund 111.000 pro Jahr an. Die iährliche Anzahl an Hochschulabsolventen wird diesen Bedarf nicht decken können. Es besteht damit erheblicher Handlungsbedarf, um den Technologiestandort Deutschland fit für die Zukunft zu machen.

Der DFK schließt sich aktiv der MINT-Botschafter-Initiative (mit bereits über 8.500 aktiven Botschafterinnen und Botschaftern) an. Diese bedeutet: Menschen mit MINT-Erfahrung können aus ihrem Berufsleben heraus authentisch überzeugen. Dafür wirbt der Verband in seinen eigenen Reihen.

OECD-STUDIE ZU WEITERBILDUNG

ERWACHSENENBILDUNG: NACHHALTIGERE STRUKTUREN

Viele OECD-Länder müssen ihre Systeme zur Erwachsenenbildung dringend verbessern, um den Menschen bei der Anpassung an die zukünftige Arbeitswelt zu helfen. Zu diesem Schluss kommt eine OECD-Studie, die jetzt veröffentlicht wurde.



Neue Technologien, Globalisierung und eine alternde Bevölkerung werden Arbeitsplätze und die erforderlichen Qualifikationen verändern. Deshalb sind bessere Qualifizierungs- und Umschulungsmöglichkeiten für die betroffenen Arbeitnehmerlnnen unerlässlich. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Arbeitswelt der Zukunft für alle funktioniert, so die Studie "Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems".

Heute nehmen jährlich nur zwei von fünf Erwachsenen an Weiterbildung teil. Vor allem ohnehin schon gut ausgebildete Erwerbstätige bilden sich am häufigsten fort. So ist es für niedrig qualifizierte Erwachsene dreimal weniger wahrscheinlich, an einer Weiterbildung teilzunehmen, als für Hochqualifizierte (20% vs. 58%). Andere Gruppen, die kaum von Weiterbildung profitieren, sind ältere Menschen, Niedriglohn- und Zeitarbeitskräfte sowie Arbeitslose.

Laut OECD-Analysen wird zwar nur etwa jeder siebte Arbeitsplatz durch Automatisierung wegfallen, weitere 30% werden sich jedoch wahrscheinlich grundlegend verändern. Ein Problem ist die mangelnde Motivation zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung: Innerhalb der OECD-Länder hat rund die Hälfte der Erwachsenen kein Interesse an solchen Angeboten. In Deutschland nehmen 46% der Erwachsenen an berufsbezogener Fortund Weiterbildung teil, was über dem OECD-Durchschnitt von 40% liegt.

Der Bericht vergleicht anhand mehrerer Indikatoren die Situation in den untersuchten Ländern und identifiziert für jedes Land die wichtigsten Reformbereiche. Hier schneidet Deutschland in vier der analysierten Dimensionen unterdurchschnittlich ab, und zwar bei Inklusion, Flexibilität und Beratung, Anpassungsfähigkeit an den Qualifikationsbedarf sowie subjektive Wirkung des Erwachsenenbildungssystems.

Die OECD empfiehlt, die Hürden für Fort- und Weiterbildung insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen abzubauen, zum Beispiel durch finanzielle Anreize, Bildungsurlaub und Anerkennung am Arbeitsplatz erworbener Kompetenzen. Darüber hinaus wäre eine Flexibilisierung des Weiterbildungsangebots sinnvoll, etwa durch modulare Angebote im Rahmen des lebenslangen Lernens. Dies sollte über die Schaffung nachhaltiger Strukturen der Aus- und Weiterbildungsangebote geschehen. — mü

Die Ergebnisse aus Deutschland finden Sie unter diesem LINK: bit.ly/2u4txhz



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.

MAN MUSS NICHT ALLES PER GESETZ REGELN

KEIN KLASSENKAMPF UMS HOMEOFFICE

Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender, DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales arbeitet derzeit an dem Entwurf eines Gesetzes, das Beschäftigten einen Anspruch auf Homeoffice geben soll. Das geht zurück auf das SPD-Strategiepapier "Arbeit – Solidarität – Menschlichkeit". Man darf gewiss unterstellen, dass die Idee eines Rechtsanspruchs auf Homeoffice gut gemeint ist. In die heutige Zeit und zu diesem Thema passt der Ruf nach dem Gesetzgeber gleichwohl nicht mehr und setzt ein völlig falsches Signal.



Dr. Ulrich Goldschmidt

Natürlich ist die Frage berechtigt, warum es immer noch Arbeitgeber gibt, die partout kein Homeoffice oder sonstige Formen des mobilen, flexiblen Arbeitens zulassen wollen, obwohl doch die vielen Vorteile auf der Hand liegen und sogar durch Studien wissenschaftlich belegt sind. Mitarbeiter, die so flexibel arbeiten können, sind produktiver, der Krankenstand sinkt, speziell für Pendler reduziert sich die Belastung, die durch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte entstehen, Ressourcen und Umwelt werden geschont und das Ganze zahlt auf die Arbeitgeber-Marke ein. Ein gutes Employer Branding hilft nicht nur bei der Mitarbeiterbindung, sondern auch beim Recruiting. Sich diesem deutlichen Trend hin zu mobiler und flexibler Arbeit, die ggfs. auch im Homeoffice stattfinden kann, zu verschließen, erscheint also regelrecht töricht zu sein. Aber ist es Aufgabe des Gesetzgebers, jede törichte Unternehmerentscheidung über ein neues Gesetz zu korrigieren?

Misstrauen soll justiziabel gemacht werden

Der Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Homeoffice scheint mir doch ein etwas verqueres Bild des heutigen Arbeitslebens zugrunde zu liegen: Geknechtete graue Arbeitermassen strömen Tag für Tag in die Betriebe, um dort von verantwortungslosen Unternehmern ausgebeutet zu werden, die ausschließlich ihren Profit im Auge haben und jeden Mitarbeiter nur als beliebig austauschbare Arbeitskrafteinheit sehen? Nun, solchen Arbeitgebern müsste man in der Tat mit Misstrauen begegnen, und man sollte sie zügig per Gesetz an die Kandare legen. Aber wir befinden uns nicht mehr im Klassenkampf des letzten Jahrhunderts. In dem Vorschlag, das Recht auf Homeoffice gesetzlich zu verankern, klingt aber genau dieses Misstrauen nach. Misstrauen wird hier justiziabel gemacht.

Heute erleben wir Arbeitnehmer-Arbeitsmärkte, auf denen die Unternehmen um qualifizierte Mitarbeiter buhlen müssen. Jeder Arbeitgeber ist daher gut beraten, sich offen für Wünsche seiner Mitarbeiter zu zeigen, wenn diese mobil und flexibel arbeiten wollen und dies betrieblich darstellbar ist. Aber ein solcher Erkenntnisgewinn lässt sich nicht per Gesetz verordnen, wenn er als Zwangsmaßnahme empfunden wird. Eine schlechtere Startposition für neue Formen der Arbeitsgestaltung lässt sich kaum vorstellen.

Die Politik traut es offenbar Arbeitgebern und Mitarbeitern nicht zu, ohne gesetzliche Begleitung und Zwang zu passenden Lösungen zu kommen. Mehr Vertrauen wäre durchaus angebracht. Beispiele, die dieses Vertrauen rechtfertigen, gibt es bereits. Eine Zwangsbeglückung per Gesetz braucht es nicht.

Betriebliche und individuelle Lösungen sind sinnvoller als ein Gesetz

Stattdessen besteht die handgreifliche Gefahr, dass das Thema durch den Gesetzgeber bürokratisch überfrachtet und damit eher beschädigt als gefördert wird. Stattdessen sind betriebliche oder individuelle Regelungen sinnvoller, weil sie eher als ein Gesetz die speziellen Anforderungen vor Ort und die Wünsche der Mitarbeiter nach flexibler Arbeit abbilden können.

Arbeitszeitsouveränität, mobiles Arbeiten und stärkere Vereinbarkeit von Familie und Beruf revolutionieren unser herkömmliches Verständnis von Arbeit gerade massiv. Flexibles und mobiles Arbeiten wird in der heutigen Arbeitswelt immer stärker nachgefragt. Globalisierung und Digitalisierung treiben diese Entwicklung zusätzlich voran.

Zwar besteht vielfach noch die falsche Vorstellung, dass Mitarbeiter nicht eigenständig und effektiv außerhalb ihres betrieblichen Arbeitsplatzes arbeiten können und dass gerade von Führungskräften eine hohe Präsenz im Unternehmen zu verlangen sei. Es ist aber nicht Aufgabe des Gesetzgebers, diese Klischees zu bekämpfen.

Vor Ort in den Betrieben kann immer noch am besten entschieden werden, ob ein Homeoffice oder andere Formen des flexiblen Arbeitens praktikabel und sinnvoll sind. Schon heute gibt es bewährte betriebliche Lösungen oder Individualvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern. Gesetzgeberische Maßnahmen würden Bürokratismus anstelle von Flexibilität setzen. Bürokratismus gepaart mit Zwangsmaßnahmen gefährdet jedoch die steigende Akzeptanz für Homeoffice & Co. Ich sehe mit einer gesetzlichen Verankerung des Rechts auf Homeoffice die Gefahr,

dass dann solche passgenauen Reglungen zukünftig unterbleiben und Arbeitgeber eher abwarten, ob Mitarbeiter den Anspruch geltend machen. Streitigkeiten, die ohne Not das Arbeitsverhältnis belasten, sind damit vorgezeichnet.

Was der Gesetzgeber tun kann

Durch betriebliche und individuelle Regelungen wird deutlich besser auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten und die Gegebenheiten beim Arbeitgeber Rücksicht genommen als durch allgemeine gesetzliche Regularien, die sämtliche denkbaren Praxisfälle abbilden sollen. Statt neue Regeln zu schaffen, sollte der Gesetzgeber vielmehr überprüfen, ob die bestehenden Gesetze, z.B. das Arbeitszeitgesetz, noch zu unserer heutigen Arbeitswelt passen und dementsprechend Aktualisierungen vornehmen. Außerdem müssen im Rahmen von Homeof-



fice Fragen wie etwa des Arbeitsschutzes, des Datenschutzes und des Versicherungsschutzes geklärt und ggf. neu bewertet werden. Hier bestehen in der betrieblichen Umsetzung oft noch viele Unsicherheiten. Genau hier liegt die eigentliche Aufgabe des Gesetzgebers. Er muss Hürden abbauen und Unsicherheiten beseitigen, nicht aber neue Unsicherheiten und neuen Bürokratismus schaffen.

PSYGA – TIPPS UND HILFEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

KEIN STRESS MIT DEM STRESS

Stress am Arbeitsplatz führt oft zu psychischen Problemen. Das Projekt "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" (psyGA) hat sich zum Ziel gesetzt, Arbeit so zu gestalten, dass sie die psychische Gesundheit schützt und stärkt. Nun wurde das Webportal des Projektes www.psyga.info runderneuert, so dass Informationen noch leichter zugänglich sind als bisher.



Auf dem Portal für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz finden Sie Handlungshilfen und Praxisinstrumente für Führungskräfte, Beschäftigte und Fachkräfte des BGM, mit denen Sie gezielt die psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern können. psyGA ist Bestandteil der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und wird fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Depressionen, Stress und Burnout sind heute Begriffe, die in der öffentlichen Diskussion, den Medien und in Unternehmen teils inflationär verwendet werden. In der Auseinandersetzung mit dem Thema stehen psychische Erkrankungen oftmals im Fokus und versperren damit den Blick auf die Kehrseite der Medaille: Wer aktiv Gesundheit fördern will, sollte dieses Ziel auch formulieren und verfolgen und sich nicht auf die Vermeidung psychischer Erkrankungen beschränken.

Einseitige und negative Berichterstattungen tragen dazu bei, dass psychische Erkrankungen nach wie vor tabuisiert werden. Auch wenn diese Tendenz über die Zeit abgenommen hat, verbergen Betroffene auch heute ihre Krankheit noch oft vor Kollegen und Freunden. In jedem Fall ist es wichtig, die Anzeichen frühzeitig zu erkennen: Wenn psychische Erkrankungen nicht rechtzeitig behandelt werden, tritt eine Verschlechterung ein, und sie können langfristig chronisch verlaufen. Die Ursachen für eine psychische Erkrankung sind individuell verschieden und finden sich meist in einer Kombination aus biologischen, persönlichen und sozialen Ursachen, zu denen auch das berufliche Umfeld zählt.

Zu all diesen Themen finden Sie auf dem Portal psyGA Broschüren, Checks und Informationen, beispielsweise:

- Broschüre: Psychisch krank im Job
- Kurzcheck Führungskraft: Wie belastet bin ich?
- Kurzcheck Führungskraft: Wie belastet sind meine Mitarbeiter
- Praxisordner mit Lösungen und Tipps für Führungskräfte __

Diese Hilfen finden Sie unter diesem LINK: **bit.ly/2T03ces**



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.

UNTERSTÜTZUNG EINER GESUNDEN LEBENSWEISE

NEUER KOOPERATIONSPARTNER PREVENTICUM

Seit Kurzem hat der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** einen neuen Kooperationspartner: Preventicum. Per Anschreiben wurden alle Mitglieder über die Koop und das dazugehörige Portal **www.nachhaltigkeitsclub.de** informiert. Natürlich ergeben sich rund um eine solche Zusammenarbeit und das Leistungsspektrum von Preventicum viele Fragen. Hier hat sich Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart dankbarerweise die Zeit genommen, um die DFK-Mitglieder über die Inhalte dieser Kooperation zu informieren und einen Einblick in die Arbeitsweise zu gewähren.



Prof. Dr. med. Dietrich Baumgart

Was genau ist Preventicum?

Das Preventicum ist eines der führenden interdisziplinären Facharztzentren mit Sitz in Essen und Düsseldorf. Wir sind auf die Erhaltung der langfristigen Gesundheit und Lebensqualität spezialisiert. Dies erfordert nach unserer Praxis-Erfahrung neben einer

GUT ZU WISSEN

- Die Vorteile aus der Mitgliedschaft gelten exklusiv für Mitglieder persönlich und sind nicht übertragbar.
- Es handelt sich um eine Selbstzahlerleisterung, die Abrechnung erfolgt mit dem Mitglied persönlich.
- Eine Abrechnung zu DFK-Konditionen mit dem Arbeitgeber ist nicht möglich.
- Gerne schließen wir mit dem Arbeitgeber eine individuelle Vereinbarung gemäß unserer Firmenkundenpreisliste.

fundierten internistischen Basisdiagnostik und einer hochwertigen Bildgebung die Integration von individuell indizierten Untersuchungsschwerpunkten.

Was bietet das Preventicum?

Vielen Kunden und Patienten sind wir seit 16 Jahren als Vorsorgeklinik bekannt. Aus diesem ursprünglichen Fokus haben wir uns durch die sukzessive Integration von neuen Fachbereichen, Technologien und Untersuchungsgeräten zum interdisziplinären Facharztzentrum entwickelt. Mit unserem eng zusammenarbeitenden Ärzteteam und unserem Partnernetzwerk beraten wir unsere Kunden im Hinblick auf ihre persönlichen Gesundheitsstrategien. Moderne Medizin ist individuell.

Was zeichnet denn ein modernes Gesundheitszentrum aus?

Sie werden jetzt vielleicht lachen, aber im Grunde, dass man mit der Zeit geht. Die Gesundheitswirtschaft steht gerade vor einem großen Umbruch, weil die Digitalisierung erheblichen Einfluss auf die Arbeit des Facharztes und die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Ärzten hat. Die Auswirkungen sind vielschichtig. Unsere Patienten kommen deutlich besser informiert zu uns. Es gibt inzwischen ganz andere diagnostische Möglichkeiten, vor allem in der weiteren Betreuung im Krankheitsfall und der Langzeitdiagnostik. Wir beschäftigen uns seit einigen Jahren mit diesen Themen und integrieren diese medizinischen Diagnostikmöglichkeiten in unsere Angebote.

Sind die neuen digitalen Diagnostik- und Untersuchungsmethoden besser?

Besser kann man so nicht pauschal sagen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass unsere langjährige, fundierte und intensive Diagnostik aus internistischer und radiologischer Analyse ein exzellenter Ansatz

Zum Thema Füherkennung müssen Sie sich das so vorstellen. Früher haben wir ein EKG geschrieben, es ausgedruckt und in einem Ordner abgeheftet. In einer modernen Praxis kann der Arzt zum einen das EKG digital hinterlegen. Der Arzt kann es so zu jeder Tages- und Nachtzeit, von jedem Ort aus abrufen. Eine solche Untersuchung ist aber natürlich nur eine Momentaufnahme. Dank der Digitalisierung gibt es inzwischen auch schon die Möglichkeit, mit kleinsten Geräten 24h-EKGs aufzuzeichnen. 24h-Blutdruckmessung ist heute auch ohne das lästige Aufpumpen möglich. Die Aussagekraft der Ergebnisse ist somit natürlich deutlich höher, und das Befundungsspektrum wird breiter. Durch die Digitalisierung kann man Daten intelligent miteinander verknüpfen.

SKIZZE DER INHALTE DES BASIS-CHECKS

- Aufnahmegespräch
- Auswertung und Besprechung ärztlicher Fragebogen
- Körperliche Untersuchung und Blutdruckmessung
- Lungenfunktionstest
- Messung der Gefäßelastizität
- Bestimmung Körperfett und Körperwasser
- Prüfung Augeninnendruck / Sehschärfe
- Ruhe-EKG und Belastungs-EKG
- Ultraschall (Carotiden, Schilddrüse, Bauchorgane)
- Herz-Echo (Klappenfunktion, Anatomie, Durchfluss)
- Bestimmung umfangreicher Blutparameter und des Urinstatus
- Befund- und Abschlussgespräch, Risikoanalyse
- Schriftlicher Befundbericht

Man bekommt ein umfassenderes Bild von seinem Patienten. Die grundlegende Diagnostik wird dadurch aber nicht ersetzt, auch die Erfahrung des Arztes und das persönliche Gespräch sind und bleiben wichtiger Schlüsselfaktor.

Wofür steht das Preventicum?

Wir stehen für moderne, interdisziplinäre Medizin, individuelle Therapieplanung und eine hohe Serviceorientierung. Wir nehmen uns Zeit für unsere Patienten und ihre medizinischen Anliegen. In einem ausführlichen Gespräch planen wir mögliche Untersuchungen und beraten zu individuellen Fragestellungen. Die persönliche Situation des Patienten ist Teil der Diagnosedaten und findet auch bei der Therapieplanung Berücksichtigung.



Was ist der Nachhaltigkeitsclub?

Der Nachhaltigkeitsclub wurde von uns zur Nachbetreuung der Mitarbeiter von Firmenkunden entwickelt. Das Ziel ist, Führungskräfte bei der eigenverant wortlichen Gesunderhaltung zu unterstützen. Es ist durchaus üblich, dass Unternehmen ihren Führungskräften umfassende Vorsorgepakete anbieten, für die auch die Honorare übernommen werden. Ein Arbeitgeber kann aber immer nur den ersten Anreiz setzen. Mit den firmenspezifischen Nachhaltigkeitsclubs ermöglichen wir den Mitarbeitern, unsere Angebote zur weiteren Abklärung mit einem Sonderstatus zu nutzen. Für den DFK haben wir einen eigenen Nachhaltigkeitsclub geschaffen, weil uns das Management des Verbandes vor einiger Zeit bezüglich einer Kooperation angesprochen hat. Wir freuen uns über die Anfrage, die Verbandsmitglieder des DFK bei ihrer Gesunderhaltung zu unterstützen.

Welche Leistungen können DFK-Mitglieder in Anspruch nehmen?

Durch die Kooperation mit dem DFK ermöglichen wir Ihren Mitgliedern insbesondere Zugang zu unseren bewährten Diagnostikpaketen, die auch bei vielen unserer Firmenkunden als klassische Führungskräftevorsorge angeboten werden. Um Ihre Mitglieder bei der persönlichen Vorsorge zu unterstützen, bieten wir spezielle DFK-Konditionen mit attraktiven Preisvorteilen ab 130€ unter Normalpreis. Das Angebot beinhaltet unseren fundierten Basis-Check, der um zwei (BasisPlus) oder vier MRT-Untersuchungen (KompaktCheck) erweitert werden kann.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass viele Patienten uns Beschwerdebilder aus dem Magen-/Darmtrakt schildern. Deshalb war es uns wichtig, auch gastroenterolgische Untersuchungen in das DFK-Angebot aufzunehmen.

Die genauen Untersuchungspakete haben wir in einem Infoblatt zusammengestellt.

Diese werden auch im geschützten Mitgliederbereich der DFK-Website veröffentlicht, erreichbar mit Ihrem persönlichen Login. Wenn Sie sich auf unserer Seite www.nach haltigkeitsclub.de registrieren, erhalten Sie weitere Informationen.

Die Mitglieder des DFK legen hohen Wert darauf, dass sensibel mit den persönlichen Daten umgegangen wird.

Das können wir verstehen. Wir sind als Arztpraxis den Umgang mit persönlichen Daten gewohnt. Sie müssen sich nur registrieren, wenn Sie die Vorteile nutzen möchten, also ganz konkret vor der Buchung. Wenn Sie sich nicht registrieren möchten, dann können Sie sich gerne im geschützten Mitgliederbereich der DFK-Website informieren oder uns elektronisch unter dfk-club@preventicum.de eine formlose Rückrufbitte schicken. Wir melden uns dann gerne bei Ihnen zurück, sobald es unsere Service-Kapazitäten zulassen. Als Arztpraxis bitten wir an dieser Stelle um Verständnis, dass unsere Telefonleitungen insbesondere für den normalen Praxisbetrieb benötigt werden.

An welchen Standorten haben Sie Niederlassungen?

Zu unseren Kunden gehören Patienten aus ganz Deutschland, und auch internationale

KONTAKTMÖGLICHKEITEN

- Intranet des DFK: Überblick über Untersuchungen und Vorteile
- Registrierung: www.nachhaltigkeitsclub.de -> weitere Informationen
- Rückrufbitte unter dfk-Club@preventi cum.de -> Rückruf durch Preventicum-Team oder Anforderungen weiterer Informationen
- DFK-Nachhaltigkeitsclub-Betreuerin: Birgit Märker.
- Bitte haben Sie Verständnis, dass in unserer Arztpraxis die Telefonleitungen insbesondere für den normalen Praxisbetrieb benötigt werden.

Patienten besuchen uns trotz der weiten Anreise. Unsere Standorte Essen und Düsseldorf sind verkehrstechnisch gut angebunden und bei Anreise mit PKW, Bahn und sogar Flugzeug gut zu erreichen. Unser Standort Essen liegt ganz im Süden direkt an der Autobahn und ist nur 20 Minuten vom Flughafen Düsseldorf entfernt. Hier in Essen haben wir zusätzlich zum Angebot in Düsseldorf unser 3 Tesla MRT, das Low dose CT und die Gastroenterologie.

Welche Vorteile bekommen DFK-Mitglieder durch die Mitgliedschaft im Nachhaltigkeitsclub?

Durch die Anmeldung im Nachhaltigkeitsclub erhalten DFK-Mitglieder Sonderkonditionen bei der Abrechnung der Untersuchungen als Selbstzahler, wir ermöglichen kurzfristige Termine, ein kleines Frühstück beim Check und kostenfreie Parkplätze. Darüber hinaus informieren wir die Mitglieder, die schon einmal bei uns waren und eingewilligt haben, über aktuelle Gesundheitsthemen und ärztliche Vorträge. Sie erhalten eine persönliche Mitgliedskarte nach dem ersten Besuch.

Was müssen DFK-Mitglieder beachten?

Zu beachten ist, dass der Vorteil der DFK-Sonderkonditionen nur für **DFK-Mitglieder persönlich gilt und nicht übertragen werden kann**. Die Leistung ist eine Selbstzahler-Leistung, dies bedeutet, dass die auf das Mitglied ausgestellt wird. Wir können nicht mit einer Krankenkasse abrechnen. —

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR

Als Servicegesellschaft des Verbandes **DFK** – **Verband für Fach- und Führungskräfte** bietet die DFK-Kompetenz GmbH Veranstaltungen, Vorträge, Workshops, Seminare etc. auf den Gebieten der Karriereentwicklung, des Arbeitsrechts und des Rechts der Sprecherausschüsse an unseren Standorten sowie als Inhouse-Veranstaltungen bundesweit zu günstigen Konditionen an.

Ihre Vorteile

- Hochqualifizierte und erfahrene Referentinnen und Referenten
- Ermäßigte Seminargebühren und Frühbucherrabatt für Mitglieder des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte und für die Kooperationspartner
- Die Kosten für die Fort- und Weiterbildung können vom Arbeitgeber übernommen

werden bzw. sind im Rahmen der Steuererklärung als Werbungskosten ansetzbar

Eine Übersicht über Seminare- und Veranstaltungen für Fach- und Führungskräfte, sowie detailliertere Informationen zu den Veranstaltungen und Referenten erhalten Sie unter diesem LINK:

www.dfk-kompetenz.de

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR SPRECHERAUSSCHUSSMITGLIEDER

KOMPAKTSCHULUNG

21.05.2019, 12.00 Uhr – 18.00 Uhr, Dienstag, Hamburg 12.06.2019, 9.00 Uhr – 15.00 Uhr, Mittwoch, Essen 26.06.2019, 12.00 Uhr – 18.00 Uhr, Mittwoch, Frankfurt 09.07.2019, 09.00 Uhr – 15.00 Uhr, Dienstag, Leipzig

Die Kompaktschulung beinhaltet Grundlagen und Vertiefungen für Ihre Sprecherausschussarbeit und richtet sich daher nicht nur an die neu gewählten, sondern auch an die Sprecherausschussmitglieder, der schon länger dabei sind.

Frischen Sie Ihr Wissen auf und vertiefen Sie es in einem sechsstündigen Kompaktseminar.

Neben den Basics zu den Mitwirkungsrechten erhalten Sie aus unserer täglichen Beratungspraxis anschauliche Beispiele und Tipps zum Arbeitsvertrag für Leitende Angestellte, dem Leitenden-Status nach § 5 Abs. 3 BetrVG, den Downgrading-/ Entleitungsmöglichkeiten, zum Kündigungsschutz, Aufhebungsvereinbarung, Altersteilzeit, Vorruhestand bis zur betrieblichen Altersversorgung.

Nutzen Sie auch die Möglichkeit der Inhouse-Schulung ab drei Teilnehmern!

SAVE THE DATE · SAVE THE DATE

SPRECHERAUSSCHUSSKONFERENZ 2019

26./27.09.2019

Donnerstag/Freitag, Hotel Steigenberger, Dresden

Zugesagte Referenten:

Prof. Dr. Rainer Sieg, zu den Mitwirkungsrechten der Sprecherausschussmitglieder RA Michael Krekels, zur betrieblichen Altersversorgung

Sichern Sie sich jetzt schon Ihren Platz unter info@dfk-kompetenz.de.

Die Teilnahmekosten der Sprecherausschuss-Seminare und der Sprecherausschusskonferenz sind gem. § 14 Abs. 2 SprAuG vom Arbeitgeber zu tragen.

Kosten pro Fort- und Weiterbildungsveranstaltung:

Mitglieder DFK/Kooperationsmitglieder Nichtmitglieder

595,00 € inkl. MwSt. 815,00 € inkl. MwSt.

Sprecherausschusskonferenz

650,00 € inkl. MwSt.

Sämtliche Veranstaltungen können Sie über unsere Website www.dfk-kompetenz.de buchen!

FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Problemlösung & Entscheidungsfindung – Probleme systematisch angehen

02.05.2019 10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen **06.06.2019**

10.00 Uhr - 17.00 Uhr, Donnerstag, Hamburg

Dr. Angelika Eichenlaub

Der zielorientierte Umgang mit Problemen gehört für viele Fach- und Führungskräfte zum Arbeitsalltag. Dabei wird die Aufgabenstellung immer komplexer. Aus diesem Grund ist es wichtiger denn je, dem Problem nicht nur situativ zu begegnen, sondern die Gründe zu kennen und durch geeignete Maßnahmen nachhaltig abzustellen.

Sie Iernen in diesem Seminar geeignete Methoden und Techniken kennen, um Probleme strukturiert anzugehen und die Lösungen systematisch für eine Entscheidungsfindung aufzubereiten.

Mehr Motivation und Erfolg durch wertschätzende Führung!

Individuelle Kraftquellen stärken für eine erfolgreichere und motivierende Führung

16.05.2019 10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen

Marie-Luise Richter

Wissen Sie, was Sie als Führungskraft mit Ihrer Einstellung, Wirkung, Ihrem täglichen Verhalten und Ihrer verbalen und nonverba-Ien Kommunikation auslösen und bewirken?

Moderne Führung zeichnet sich nicht durch Gleichbehandlung aus, sondern hat die individuelle Zuwendung und individuelle Wertschätzung jedes einzelnen Mitarbeiters/ Mitarbeiterin zum Ziel.

Viele Führungskräfte sind sich nicht bewusst, was ihre Mitarbeiter individuell von

ihnen fachlich bzw. persönlich erwarten. Zudem wird Kritik als Führungswerkzeug sehr viel häufiger geäußert als Lob, Anerkennung und individuelle bzw. leistungsbasierte Wertschätzung. Was macht das mit Ihren Mitarbeitern? Was macht es mit Ihnen, wenn IHR Chef Sie oft kritisiert oder so gut wie keine Zeit für Sie hat?

In diesem Intensiv-Workshop mit maximal 10 Teilnehmern/Teilnehmerinnen zeige ich Ihnen, wie Sie im Rahmen dieses Führungsund Achtsamkeitstraining sich und Ihre Mitarbeiter wertschätzender führen. Über ein Mehr an Selbstreflexion und Feinfühligkeit werden Sie erkennen, was Ihnen und den Mitarbeitern wichtig ist. Sie lernen, sich noch individueller auf die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter einzustellen.

Identifikation, Motivation, Leistung und Vertrauen Ihrer Mitarbeiter Ihnen gegenüber wird nachhaltig steigen.

Führungscoaching mit dem St. Galler Coachingmodell — Potentiale wecken und generieren durch wertebasiertes und sinnstiftendes Coaching

06.06.2019 10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen

Marie-Luise Richter

"Führen heißt eine Welt gestalten, der andere Menschen gerne angehören wollen. Dabei ist Authentizität wichtiger als ein bestimmter Führungsstil, und die Fähigkeit zur Selbstreflexion und die Beziehungskompetenz hat mehr Bedeutung als möglichst viele Abschlüsse. Führung fängt bei der eigenen Person an.

Führung geschieht nicht von oben herab, sondern von innen heraus." Daniel F. Pinnow

In dieser Intensiv-Workshop-Reihe mit maximal 8-10 Teilnehmern zeige ich Ihnen,

wie Sie als Führungskraft Coaching-Skills trainieren und Know-how erwerben, um die Selbstständigkeit, Leistungsfähigkeit und Motivation Ihrer Mitarbeiter langfristig zu erhöhen. Der Wechsel in die "Coaching-Rolle" soll Sie in Ihren Führungsaufgaben mittel- und langfristig entlasten und gleichzeitig das Potenzial Ihrer Mitarbeiter entwickeln. Hierzu nutzen wir insbesondere die Meta- und Fragetechniken des werte- und ressourcenorientierten St. Galler Coaching.

Einführung in die Kampfkunst Aikido – für weibliche Führungskräfte

18.07.2019 10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen

(ACHTUNG: FERIENTERMIN)

Wollen Sie sich einmal einen ganzen Tag lang einem ganz ungewöhnlichen Thema widmen – der japanischen Kampfkunst Aikido?

Dieses Seminar ist speziell auf den Bedarf und die Fragestellungen weiblicher Führungskräfte zugeschnitten. Aikido ist eine friedfertige Kampfkunst, deren Philosophie sich im privaten wie im beruflichen Alltag als enorm wertvoll zeigt, gerade für Menschen in Führungspositionen. Dieser interaktive Tag gewährt Ihnen einen hochspannenden Einblick in die Philosophie der Kampfkunst und in erste einfache Techniken. Sie erleben im wahrsten Sinne des Wortes "hautnah", wie Sie Stärke und Aufrichtung mit Feingefühl und Klarheit verbinden und als Frau und Führungskraft noch präsenter und überzeugender auftreten.

Dieses Seminar ist für alle Frauen geeignet und beinhaltet einfache körperliche Übungen aus dem Aikido. Bitte eine bequeme Hose und sportliche Schuhe mitbringen.

Die Gruppengröße ist auf 10 Personen begrenzt.



DER POLITISCHE TERMINKALENDER DES DFK

- 17.1. Als Mitglied im Netzwerk Europäische Bewegung Deutschlands (EBD) ist der DFK auch zum Vorstandsempfang der EBD zum neuen Jahr eingeladen: Es ist der Auftakt für das europäische Wahljahr. EBD-Präsidentin Dr. Linn Selle begrüßt die Gäste. Lesen Sie hierzu den Bericht auf Seite 23.
- **22.1.** Mit dem Umzug des Europa Direct-Informationszentrums in das "Haus der Technik" nahe des Hauptbahnhofs möchte die Stadt Essen die Bedeutung des Projekts Europa unterstreichen. OB Thomas Kufen würdigt anlässlich der Eröffnung die vielfältigen Bemühungen um das Zusammenwachsen in Europa, wozu auch die mehr als 40 Jahre bestehende Städtepartnerschaft mit Grenoble, Zentrum der "Resistance" während des 2. Weltkriegs, gehört. Als Minister in NRW für Bundes- und Europaangelegenheiten bekräftigt Dr. Stephan Holthoff-Pförtner, dass in Anbetracht nationalistisch-populistischer Tendenzen in einigen EU-Staaten die Grundwerte Rechtstaatlichkeit, Liberalität und Minderheitenschutz nicht verhandelbar seien.
- **23.1.** Mit der Festveranstaltung "200 Jahre industrieller Steinkohlenbergbau in Deutschland" im Weltkulturerbe Zeche Zollverein in Essen zieht der Gesamtverband Steinkohle, GVSt, eine Bilanz dieser Wirtschaft wie Gesellschaft in Westeuropa prägenden Epoche und stellt hierzu das von Prof. Dr. Bert Rürup, Leiter des Handelsblatt Research Institute, erarbeitete "Factbook Steinkohle" vor.
- 24./25.1. "Fernost ... und doch so nah! Europas Umgang mit den Herausforderungen aus Ost- und Südostasien" – unter dieses Motto stellen die Konrad-Adenauer-Stiftung und der Bund Katholischer Unternehmer BKU ihre diesjährige Fachveranstaltung "Entwicklung und Wirtschaftspolitik" in Bonn. Zum Verständnis der politischen wie ökonomischen Entwicklung in Asien sei es nötig, so die BKU-Geschäftsführerin Dr. Sabine Schößler, Asien als Gegenentwurf zu Europa – politisch und gesellschaftlich – zu akzeptieren, China nicht als neue, sondern als wiedererstarkte Großmacht wahrzunehmen und das "Reich der Mitte" als auf der Suche nach Partnern – auch in Deutschland -, jedoch nicht nach Freunden zu begreifen. Als Gastredner stellt Bundesminister a. D. Hermann Gröhe, stv. Vorsitzender der CDU/ CSU-Fraktion im Bundestag, fest, dass die Seidenstraßen-Initiative Chinas, mit der bis zu 4 Mio. Menschen erreicht werden sollen, durchaus ambivalent sei, d. h., als Chance oder Bedrohung gesehen werde und entweder neidisch oder nervös mache.

- 28.1. Mit "EU-Innenansichten vor der Europawahl 2019", die Ralph Sina, Korrespondent des WDR in Brüssel, kenntnis- und pointenreich, aber auch mit einer Portion Besorgnis angesichts einer wachsenden EU-Skepsis präsentiert, stimmt die Auslandsgesellschaft. de, AG.de, im Dortmunder Rathaus auf die anstehende Wahl zum EU-Parlament ein. In seiner Eröffnung unterstreicht AG.de-Präsident Klaus Wegener, dass die Chancen neuer Kandidaten für das Parlament, die die EU letztlich "shreddern" wollten, nur durch eine hohe Wahlbeteiligung eingedämmt werden könne.
- **6.2.** Zu Beginn eines jeden Jahres werden die Mitgliedsorganisationen der EBD, so auch der DFK, aufgerufen, sich aktiv am Konsultationsprozess für die künftigen politischen Forderungen der EBD zu beteiligen, die auf der Mitgliederversammlung im Sommer verabschiedet werden. Die erste Phase der Konsultation beginnt mit der Einladung an die Mitgliedsorganisationen, über eine Onlineplattform die aktuellen politischen Forderungen mit ihren Positionen zu erweitern und zu kommentieren, um auf diese Weise zur Anpassung und Schärfung der politischen Forderungen für 2019/20 aktiv beizutragen.
- 7.2. Die internationale Studentenorganisation AIESEC lädt zu einem Dialog mit dem EU-Kommissar für Bildung und Erziehung, Tibor Navracics, und der Sprecherin der EVP-Fraktion im Ausschuss für Bildung und Kultur im EU-Parlament, Sabine Verheyen, in das Düsseldorfer Haus der Universität ein. Die frühere Oberbürgermeisterin von Aachen erläutert die Bestrebungen des Parlaments, das ERASMUS-Programm in der nächsten Haushaltsperiode zu erweitern, so um die Förderung der betrieblichen Ausbildung in einem Zweitland, Sprachkurse und interkulturelles Lernen.
- **12.2.** In der Veranstaltung "Industrie im Dialog: Mit Raumfahrt die Zukunft gestalten" im Deutschen Museum Bonn präsentieren die IHK Bonn/Rhein-Sieg und das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt DLR das Transferpotenzial, welches die Forschung in Raumfahrt insbesondere für die Wirtschaft in NRW darstellt. So erläutert Dr. Thomas Reiter, derzeit Koordinator Internationale Agenturen der europäischen Raumfahrt-Agentur ESA, welche Bedeutung die in der Raumstation ISS durchgeführten F&E-Projekte besitzen, wovon auch etliche KMUs in der Region profitieren. Als Wirtschaftsminister in NRW hebt Prof. Dr. Pinkwart hervor, dass das Bundesland innerhalb Deutschlands den Rang 3 bei den industriellen Anwendungen der F&E-Ergebnisse aus Luft- und Raumfahrt einnehme.

- 19.02. Der DFK ist heute in Berlin auf der Tagung von Allianz und der Stiftung Soziale Marktwirtschaft zum Thema "Europa zwischen Aufbruch und Frustration Wie erreichen wir mehr Integration und Stabilität?". Neben einer Podiumsdiskussion wird u. a. auch mit einer Rede der französische Wirtschafts- und Finanzminister Bruno le Maire erwartet. Lesen Sie dazu auch Seite 25.
- **23.2.** Einladung zur Vorstellung des Programms der rumänischen Ratspräsidentschaft in Berlin. Lesen Sie hierzu den Beitrag auf Seite 22.
- **24.2.** Das Projekt "Wing" (Wissensarbeit in Unternehmen der Zukunft) hat in den vergangenen fünf Jahren in betrieblichen Praxislaboratorien getestet, wie Veränderungen agil, beteiligungsorientiert und sozialpartnerschaftlich angegangen werden können. Die Ergebnisse werden nun auf der Abschlusskonferenz "Wir gestalten Zukunft" in Berlin vorgestellt. Lesen Sie hierzu den Beitrag auf Seite 27.
- 25.2. Auf der Veranstaltung "It's Europe, stupid!" der EBD-Mitgliedsorganisation Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) stellen Repräsentanten des Verbindungsbüros des Europäischen Parlaments in Deutschland, der Europa-Union Deutschland, der Jungen Europäischen Föderalisten, von The European Moment und der Europäischen Bewegung Deutschland ihre Wahlkampfkampagnen für die Europawahl 2019 vor. Für die Europäische Bewegung präsentiert die stellvertretende Generalsekretärin Karoline Münz die Multiplikatorenkampagne "Make Europe Yourope".
- **27.2.** Einen Ausblick auf die Europäische Union bis 2024 zu geben und mögliche Reformen anzusprechen, diese Aufgabe haben die Panelists einer von der Friedrich-Ebert-Stiftung ausgerichteten Tagung zum Thema 40 Jahre Direktwahl des Europäischen Parlaments. Neben der stellvertretenden Generalsekretärin der EBD, Karoline Münz, sprechen hier außerdem Dr. Babette Winter (Mitglied des Europäischen Parlaments) sowie Bundestagsabgeordneter und ehe maliger EBD-Vizepräsident Axel Schäfer.
- 1.3. DFK unterzeichnet Wahlpapier zur Europawahl. Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs des DFK, Sebastian Müller stärkt damit das pro-europäische Netzwerk EBD, dessen Initiative es sogar in die Tagesschau schafft. Lesen Sie hierzu den Artikel auf Seite 4.

ALTERNDE GESELLSCHAFT: DEUTSCHLAND BENÖTIGT EINE VIERTELMILLION ARBEITSMIGRANTEN PRO JAHR

Deutschland ist auf Arbeitsmigration angewiesen, doch in Zukunft werden das immer weniger EU-Bürger sein. Daher müssten auf lange Sicht rund 146.000 EU-Ausländer jährlich im deutschen Arbeitsmarkt integriert werden, so eine aktuelle Studie.

Zukunftsprognosen sind immer so eine Sache, und bis zum Jahr 2060 sowieso. Eine neue Studie dreier Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sowie der Hochschule Coburg hat es dennoch getan und verschiedene Szenarien zur Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts errechnet. Denn die deutsche Bevölkerung altert, immer weniger junge Arbeiter zahlen in einen immer teurer werdenden Sozialstaat ein. Um den Mangel an Arbeitskräften zu decken, müssten längerfristig rund 260.000 Menschen nach Deutschland und auf den Arbeitsmarkt einwandern, so das Fazit der Forscher.

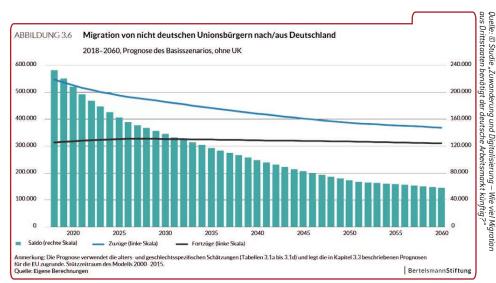
Dabei gehen die Forscher von einer sinkenden Zahl an Arbeitsmigranten innerhalb der EU aus, da sich die Wirtschaftsstärke der Mitgliedsstaaten bis 2060 weiter annähern und weniger Menschen auf Arbeitssuche ihr Land verlassen werden. Obwohl derzeit noch rund eine Viertelmillion EU-Bürger jährlich nach Deutschland kommen, rechnen die Experten auf lange Sicht nur noch mit 114.000 EU-Binnenmigranten. Um das abzufedern, müssten mehr Menschen aus dem EU-Ausland immigrieren, und zwar rechnerisch 146.000 im Jahr.

"Deutschland ist massiv von Zuwanderung abhängig"

Deutschland arbeitet an seinem Einwanderungsgesetz, die Eckpunkte stehen bereits. Einige wünschen sich weniger Restriktionen, andere mehr. Wie soll das Gesetz später aussehen?

Dieser Rechnung zufolge wäre Deutschland dank der momentanen Einwanderungsrate noch auf der sicheren Seite: Im Jahr 2017, so gibt es der Wanderungsmonitor des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) an, lag das Gesamtwanderungssaldo bei etwas über einer halben Million Einwanderern.

Doch der demografische Wandel macht sich zunehmend bemerkbar; jedes Jahr scheiden rund 300.000 Menschen mehr aus dem Arbeitsmarkt aus als nachkommen. Besonders wenn der geburtenstarke Jahrgang der Baby-



boomer in wenigen Jahren in Rente geht, wird Nachwuchs gebraucht. Den im Migrationsbericht der Bertelsmann Stiftung errechneten Bedarf von 260.000 Menschen pro Jahr hält Dr. Stefan Hardege, der das Referat "Arbeitsmarkt und Zuwanderung" beim DIHK leitet, für realistisch. Der demografische Wandel sei in der Wirtschaft bereits spürbar: "Unter den von uns befragten Unternehmen sehen heutzutage 60% im Fachkräftemangel eine Gefahr für ihre Geschäftsentwicklung. Im Jahr 2010 waren das nur 16%."

Brain-Drain: Entwicklungsländer werden immer unattraktiver

Die Kluft zwischen Industrie- und Entwicklungsländern hinsichtlich ihrer Fähigkeit, qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten, ist in den vergangenen Jahren größer geworden.

Die Studie "Zuwanderung und Digitalisierung – Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?" von Johann Fuchs (IAB), Alexander Kubis (IAB) und Lutz Schneider (Hochschule Coburg) finden Sie zum Download unter diesem LINK: bit.ly/2li9ZzY



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website. Selbst in einem "Best-Case"-Szenario, wenn Frauen und Männer in Deutschland gleichermaßen in Arbeit wären und die Rente mit 70 in Kraft wäre, würde man bis 2060 damit nur vier Millionen zusätzliche Arbeiter auf dem Markt haben, errechnet die Bertelsmann-Studie. Der deutsche Arbeitsmarkt kann sich also nicht von innen heraus versorgen.

Ein neues Einwanderungsgesetz soll geringer Qualifizierte anlocken

Das größte Problem am derzeitigen Trend ist der Mangel an Menschen mit mittleren und geringen Qualifikationen. Da immer mehr junge Menschen studieren, wird sich der Mangel an Akademikern verringern, während weiterhin Tausende Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben, meinen die Forscher. Sie begrüßen daher das geplante neue Fachkräftezuwanderungsgesetz. Es zielt bewusst darauf ab, auch geringer qualifizierte Personen ins Land zu locken. Die haben es bisher schwer, in Deutschland eine Bleibeerlaubnis zu erhalten, wenn sie keine EU-Bürger sind. Hochqualifizierte dagegen können eine "EU Blue Card" erhalten und somit in Deutschland bleiben. Über 21.000 davon hat das BAMF im letzten Jahr ausgegeben. Damit ist Deutschland Spitzenreiter, denn das sind 84 % sämtlicher Blue Cards in der EU.

Was steht im neuen Einwanderungsgesetz?

Dank des Einwanderungsgesetzes, das im Dezember vom Kabinett beschlossen wurde, soll in Zukunft also auch Menschen mit Berufsausbildung der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt eröffnet werden. Wer seinen Lebensunterhalt sichern kann, darf dann für sechs Monate auf Jobsuche im Land bleiben. Damit das Gesetz seine volle Wirkung entfalten kann, ist aber "noch einiges zu leisten", heißt es in der Migrationsstudie. Zum Beispiel müssten ausländische Berufsabschlüsse besser im System der

dualen Berufsausbildung anerkannt wer-

Allein mit einem Einwanderungsgesetz ist es aber nicht getan, um Arbeitskräfte dauerhaft an Deutschland zu binden, meint Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung. "Migration und Integration sind eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe." Ohne eine anhaltende

Willkommenskultur und attraktive Integrationsangebote werde der Fachkräftemangel nicht ausgeglichen werden können. Das sieht auch Stefan Hardege vom DIHK so: "Wir sollten zusehen, überhaupt erst die Abwanderung von Menschen zu verringern, besonders jener, die in Deutschland ausgebildet worden sind. Die sind prädestiniert dafür, bei uns zu bleiben."—— mü/Euractiv

SCHWERPUNKT EUROPA

GROSSE VERANTWORTUNG IN SCHWIERIGEN ZEITEN

Mit dem Wunsch nach Einheit und Zusammenhalt blickten der rumänische Botschafter S.E. Emil Hurezeanu, die Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung sowie die Kommissionsvertretung beim EBD-Briefing zur rumänischen EU-Ratspräsidentschaft am 23. Januar im Europäischen Haus in Berlin auf das kommende Halbjahr. Sebastian Müller, Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs, nahm für den **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** teil.

Nach der symbolischen Übergabe der Ratspräsidentschaft von Österreich an Rumänien durch den österreichischen Botschafter S.E. Dr. Peter Huber an seinen rumänischen Amtskollegen, eröffnete Richard Kühnel, Vertreter der Europäischen Kommission in Deutschland, mit einem Grußwort und wies auf die grundsätzliche, stark verbindende Rolle des Ratspräsidentschaftsvorsitzes hin.

Diese Ansicht teilte auch Botschafter S.E. Hurezeanu, der die rumänische Ratspräsidentschaft klar unter dem Motto "Zusammenhalt" begehen will. Leider sei dies ein Wert, der heute nicht mehr selbstverständlich ist. Rumänien möchte die EU-Ratspräsidentschaft deshalb auch dazu nutzen, ein Europa der Konvergenz voranzutreiben. Hiermit ist aber nicht nur wirtschaftliche und soziale Konvergenz, sondern auch ein weiteres Zusammenwachsen gemeinsamer europäischer Werte

gemeint. Weiterhin stehen ein sicheres Europa sowie Europas Rolle als globaler Akteur auf der Bucketlist der rumänischen Ratspräsidentschaft. Eine volle Themenliste, das räumt auch der Botschafter ein: "Machen Sie sich keine Sorgen, wir werden nicht alle Probleme lösen."

Schnell herrschte auf dem Podium aber auch Einigkeit über die zwei größten Herausforderungen dieser Ratspräsidentschaft: der bevorstehende Brexit sowie die Europawahl und mit ihr der institutionelle Neubeginn samt einer neuen, strategischen Agenda der EU. Turbulente Zeiten also, in denen die Rumänen sicher nicht immer um ihren Ratsvorsitz beneidet werden.

Das Motto der rumänischen Ratspräsidentschaft "Kohäsion, ein gemeinsamer europäischer Wert, verstanden als Einheit sowie Gleichbehandlung und Konvergenz" fand



großen Zuspruch bei den rund 160 Anwesenden, so auch dem DFK.

Mit Blick auf sein Land betonte S.E. Botschafter Hurezanu den demokratischen Wandel, den Rumänien in den letzten Jahren durchgemacht habe. Dieser Wandel müsse auch in anderen neuen Mitgliedsstaaten vollzogen werden, um sowohl ein geeintes Europa als auch die Zustimmung der Bürgerinnen und Bürger zum europäischen Projekt zu gewährleisten. Hier bittet er um Geduld der alten, etablierten Mitgliedsstaaten mit den neuen im europäischen Club.

Trotz all der großen Herausforderungen, denen Europa in diesem Jahr gegenübersteht, betont auch EBD-Vorstandsmitglied Frank Burgdörfer, nicht von einem "Schicksalsjahr für Europa zu sprechen". Was wir erleben, sei eine neue europäische Realität, in der wir uns zurechtfinden und bewähren müssen. Moderiert wurde die Veranstaltung von EBD-Generalsekretär Bernd Hüttemann. Auf dem Panel waren neben S.E. Botschafter Hurezeanu und Richard Kühnel mit Dr. Kirsten Scholl, Leiterin der Europaabteilung des BMWI und Andreas Peschke, Leiter der Europaabteilung des AA, auch Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung anwesend. EBD-Vorstandsmitglied Frank Burgdörfer lieferte ebenfalls einen Erstkommentar. ___



Vorstellung des Programms der rumänischen Ratspräsidentschaft am 23.1.2019 mit einem Grußwort von Richard Kühnel, Vertreter der Europäischen Kommission in Deutschland

EBD-VORSTANDSEMPFANG

AUFTAKT FÜR DAS EUROPÄISCHE WAHLJAHR



Sprach auch auf dem Vorstandsempfang: Staatsminister im Auswärtigen Amt, Michael Roth

Kraft tanken, Netzwerke knüpfen, Pläne schmieden – dringend erforderlich im europäischen Wahljahr 2019 und für die Mission des Vorstandsempfangs der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD), dem der DFK angehört. Etwa 150 Gäste aus Politik und Interessengruppen, Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedsorganisationen, Partner aus Ministerien, europäischen Institutionen und Botschaften, langjährige Unterstützende und Freunde des größten Netzwerkes für Europa kamen am Abend des 17. Januar im "Europahof" in Berlin-Mitte zusammen.

Sie wurden herzlich begrüßt von EBD-Präsidentin Dr. Linn Selle, die sich freute, dass der gastgebende Vorstand fast vollständig anwesend war. "2019 wird kein Schicksalsjahr für Europa!", widersprach sie der europapolitischen Endzeitstimmung, die vielerorts herrscht: "2019 wird uns proeuropäische Kräfte fordern, wie jedes andere Jahr auch!" Sie warb für aus ihrer Sicht "Selbstverständliches" – nämlich starkes proeuropäisches Engagement: "Wir brauchen grenzüberschreitende Opposition, wir brauchen grenzüberschreitende Kooperation – auch und grade im Europawahljahr!"

Beispiel Brexit

Staatsminister Michael Roth begrüßte die Gäste im Namen des Auswärtigen Amtes, des institutionellen Partners der EBD. Er zeigte sich nicht nur dankbar für die langjährige konstruktiv-kritische Zusammenarbeit mit der Europäischen Bewegung, sondern freute sich auch persönlich darüber, dass das traditionsreiche, 2019 das 70. Jubiläum feiernde

Netzwerk eine junge Frau an die Spitze gewählt habe. Warum proeuropäische Netzwerke wie die EBD dringend gebraucht werden, verdeutlichte er eindringlich am Beispiel des Brexit: Dieser sei ein Beispiel für demokratisches Versagen, man müsse daraus lernen, gesellschaftliche Kräfte besser einzubinden und dem Populismus so Einfluss zu entziehen: "Unsere Antwort auf 'America first', 'Russia first' etc. muss 'Europe united' heißen!"

Michael Roth machte unmissverständlich deutlich, dass sich etwas Grundlegendes ändern müsse: Es reiche nicht, "nur" gute Ergebnisse zu produzieren, diese müssten intern und extern auch besser kommuniziert werden. Das Hin und Her um den Brexit fresse nahezu die gesamte Aufmerksamkeit der politischen Akteure und der Medien. Europapolitische Errungenschaften und wichtige Zukunftsdiskussionen blieben dabei auf der

Strecke. Die Europawahl sei deshalb eine Chance, die Inhalte der nächsten Jahre in den Mittelpunkt zu stellen und kontrovers zu diskutieren, ohne dabei respektlos miteinander umzugehen.

Abschließend sprach der Botschafter Rumäniens, S.E. Emil Hurezeanu, zu den Gästen. Rumänien hat im ersten Halbjahr 2019 erstmals die EU-Ratspräsidentschaft übernommen und freue sich über diese Chance, sich als relativ junges EU-Mitglied aktiv einzubringen. Er wies auf die starke Verbindung Rumäniens zu Deutschland hin und warb für eine engere Zusammenarbeit der beiden Staaten.

Netzwerken für Europa

Nach den Grußworten stand das Netzwerken im Mittelpunkt des weiteren Abends. Bei Fingerfood und Getränken tauschten sich die Anwesenden aus, freuten sich über das Wiedersehen mit langjährigen Weggefährten und das Kennenlernen neuer Akteure aus der Europapolitik.

Auf großes Interesse stieß die Multiplikatoren-Kampagne der EBD zur Europawahl, die auf mehreren Bildschirmen präsentiert wurde. Die Kampagne mit dem Slogan "Make Europe Yourope" bietet den Mitgliedsorganisationen ein einheitliches Design, zugleich aber die Möglichkeit, individuelle Schwerpunkte und Inhalte zu kommunizieren. Ein schönes Beispiel, wie auch der bunte und lebendige Vorstandsempfang, für die Stärke des größten europapolitischen Netzwerkes – sich vielstimmig und ohne Unterschiede zu negieren für die europäische Zukunft zu engagieren. —



DIE NEUE EUROPÄISCHE ARBEITSBEHÖRDE KOMMT

von Sebastian Müller, Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs

Die europäischen Institutionen konnten sich auf die Schaffung einer Europäischen Arbeitsbehörde vorläufig einigen. Die European Labour Authority (ELA) soll die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt erleichtern. Förmlich beschlossen ist dies noch nicht, aber die wichtigsten Hürden sind durch das Europäische Parlament und den Rat in den letzten Wochen bereits genommen. Der **DFK – Verband für** Fach- und Führungskräfte hatte sich an den EU-Konsultationen beteiligt.

Diese neue EU-Behörde soll die faire Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU erleichtern, damit Bürger und Unternehmen die Möglichkeiten des Binnenmarkts nutzen können. Zudem wird sie die Zusammenarbeit zwischen nationalen Behörden unterstützen, unter anderem bei der Bekämpfung von Betrug und Missbrauch im sozialen Bereich.

"Angesichts von 17 Mio. Europäerinnen und Europäern, die heute in einem anderen EU-Mitgliedstaat leben oder arbeiten, ist es höchste Zeit für eine Europäische Arbeitsbehörde, die unsere mobilen Bürgerinnen und Bürger unterstützt, die Arbeit unserer Mitgliedstaaten erleichtert und für Fairness und Vertrauen im Binnenmarkt sorgt", erklärte Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker. "Wir haben in den letzten Jahren große Fortschritte hin zu faireren Regeln für die Arbeitskräftemobilität erzielt. Die neue Behörde wird uns dabei helfen, diese Regeln konkret umzusetzen."

Die für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität zuständige EU-Kommissarin Marianne Thyssen ergänzte: "Die heute erzielte Einigung über die Europäische Arbeitsbehörde ebnet den Weg zu einem fairen europäischen Arbeitsmarkt. Die Behörde wird sowohl den nationalen Behörden dabei zu helfen, Betrug und Missbrauch zu bekämpfen, als auch den Bürgerinnen und Bürgern die Mobilität erleichtern. Dies ist ein entscheidender Schritt für ein sozialeres und gerechteres Europa."

Die Europäische Arbeitsbehörde soll folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Information von Bürgerinnen und Bürgern sowie Arbeitgebern über ihre Rechte und Pflichten in grenzüberschreitenden Situationen,
- Koordination zwischen den nationalen Behörden der Mitgliedsstaaten zur wirksa-

- Mittlerweile leben und arbeiten 16 Millionen Europäerinnen und Europäer in einem Mitgliedstaat dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen. Das sind doppelt so viele wie vor zehn Jahren
- **1,7 Millionen Europäerinnen und Europäer** pendeln täglich in einen anderen Mitgliedstaat.
- Jedes Jahr reisen mehrere hundert Millionen Menschen aus geschäftlichen und privaten Gründen oder im Urlaub in andere europäische Länder.
- Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen müssen problemlos auf Informationen zugreifen können und brauchen Gewissheit, was ihre **Rechte und** Möglichkeiten im In- und Ausland angeht. Zugleich müssen die nationalen Behörden nahtlos zusammenarbeiten.

men Durchsetzung des EU-Rechts in den

Bereichen Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Entsendung und Koordinierung der Syste-



innen, der Unternehmen und der nationalen

- Unterstützung bei der Durchführung gemeinsamer Kontrollen, um Betrug, Missbrauch und nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu bekämpfen.

me der sozialen Sicherheit sowie

Die Arbeitsbehörde soll das Netz der europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES) unterstützen und die Aufgaben der Europäischen Plattform zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit übernehmen und ausbauen.

Operative Unterstützung leisten

Es sollen keine neuen Zuständigkeiten auf EU-Ebene geschaffen werden, und die Mitgliedstaaten werden weiterhin in vollem Umfang für die Durchsetzung der Arbeits- und Sozialversicherungsvorschriften zuständig sein. Der Mehrwert der Behörde besteht nach jetzigem Stand darin, dass sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten erleichtern, bestehende Strukturen straffen und operative Unterstützung leisten wird, sodass die Vorschriften effizienter durchgesetzt werden - zum Nutzen der Bürger/

Diese Straffung soll auch finanzielle Vorteile mit sich bringen, da sich durch die Rationalisierung bestehender Einrichtungen auf EU-Ebene Einsparungen erzielen ließen, so die Kommissare. Ferner soll die Unterstützung der Arbeitsbehörde den Mitgliedstaaten eine effizientere und umfassendere Beitreibung von Sozialversicherungsbeiträgen ermöglichen, als dies bisher der Fall war. Schließlich soll die Behörde die Mitgliedstaaten durch technische und logistische Unterstützung entlasten.

Startschuss schon bald

Ihre Arbeit soll die ELA bereits ab 2019 mit rund 150 Mitarbeitern aufnehmen. Der Plan: Diese finanziellen Vorteile sollen einen großen Teil der Betriebskosten der Behörde ausgleichen, deren Jahresbudget rund 50 Mio. € betragen wird. Ein hohes Ziel. Dafür muss sie nun noch vom Ausschuss der Ständigen Vertreter (AStV) des Rates gebilligt und dem Europäischen Parlament zur Schlussabstimmung im Plenum vorgelegt werden.

Stellungnahme des DFK

Ob die Gründung der ELA wie teilweise befürchtet nur teure Parallelstrukturen und neue Bürokratie schafft oder aber wie geplant die Mobilität der europäischen Arbeitnehmer fördert, bleibt offen. Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** sieht in einer solchen Behörde viele Vorteile, forderte in seiner Stellungnahme aber auch eine klare Aufgabenzuweisung und die Vermeidung zusätzlicher Bürokratie, um eine echte Erleichterung von grenzüberschreitender Mobilität, mehr Transparenz für Fach- und Führungskräfte beim Schritt ins europäische Ausland sowie die Bekämpfung insbesondere grenznahen Lohn- und Sozialdumpings zu erreichen.

Gerade für Fach- und Führungskräfte ist die grenzüberschreitende Mobilität Alltag. Sie ist gleichermaßen ein Motor für bestehende gute und schlechte arbeitsrechtliche Bedingungen: Sie kann Ungleichheiten fördern oder – wenn gut gemacht – Gleichheit auf einem hohen Niveau herstellen. Letzteres zu fördern muss Ziel einer europäischen Arbeitsbehörde sein.

Mit der zunehmenden Grenzüberschreitung der Arbeitsverhältnisse wird auch hinsichtlich der Mitbestimmung das Missbrauchspotenzial größer. Beispielsweise eine "Flucht aus der Mitbestimmung" wird immer wieder versucht – auch dem muss entgegengetreten werden.

Diese möglichst klar definierten Aufgaben kann in der Tat eine europäische Arbeitsbehörde wahrnehmen. Eine Bündelung bestehender Instrumente für die grenzüberschreitende Mobilität wie zum Beispiel EURES – das europäische Portal zur beruflichen Mobilität, eine Europäische Krankenversicherungskarte, die Blaue Karte EU usw., um eine einheitliche Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und öffentliche Stellen zu schaffen, ist überaus sinnvoll.

Wichtig für den Erfolg ist, dass die Arbeit aller bestehenden EU-Agenturen besser aufeinander abgestimmt wird und gemeinsam effizienter gearbeitet wird. Es muss unbedingt verhindert werden, dass ein weiterer Behördenstrang geschaffen wird, der schlicht neben die anderen gestellt wird – und so eher weniger Effizienz als mehr geschaffen wird. Wir brauchen eine möglichst wirkungsvolle Unterstützung ohne weitere Bürokratie für die Unternehmen ebenso wie für Arbeitnehmer. — mü

SCHWERPUNKT EUROPA

EUROPA IM AUFBRUCH

Der **DFK – Verband für Fach- und Führungs-kräfte** war am 19. Februar zu Gast auf der Tagung von Allianz und der Stiftung Soziale Marktwirtschaft im Allianz Forum in Berlin. Zu dem Motto "Europa zwischen Aufbruch und Frustration – Wie erreichen wir mehr Integration und Stabilität?" sprach u.a. der französische Wirtschafts- und Finanzminister Bruno le Maire.

Dieses Jahr stellt die Europäische Union in ganz besonderem Maße vor große Herausforderungen. Der bevorstehende Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU, die Finanz- und Schuldenkrise in Europa, Migrations- und Klimapolitik sowie eine nach wie vor starke Skepsis der EU-Bürgerinnen und Bürger werden dabei zur Bewährungsprobe. Zudem finden dieses Jahr die Wahlen zum Europäischen Parlament sowie die Neubesetzung der Europäischen Kommission statt.

Letztere will die EU-Länder und deren Wirtschaft im globalen Wettbewerb stärken. Eine besondere Rolle spielt hierbei die Achse zwischen Deutschland und Frankreich, deren Zusammenarbeit zuletzt mit dem Vertrag von Aachen nochmal bekräftigt wurde. In seiner Rede verdeutlichte der französische Wirtschafts- und Finanzminister, Bruno le Maire, die besondere Vorreiterstellung beider Länder. Auch in wirtschaftlicher Hinsicht forderte er die Förderung sog. "Europäischer Cham-

pions", die mit großen amerikanischen oder chinesischen Unternehmen im Wettbewerb mithalten können. Er äußerte auch die Vision einer gemeinsamen europäischen Fiskalpolitik mit einem europäischen Finanzminister.

Da der angekündigte Bundesfinanzminister Olaf Scholz aus Termingründen kurzfristig abgesagt hatte, blieb mehr Zeit für die sich anschließende Podiumsdiskussion. Teilnehmer waren hier u. a. Dr. Franziska Brandtner, MdB und Sprecherin für Europapolitik von Bündnis 90/ Die Grünen; Ph.D. Peter Paet, Mitglied des Direktoriums der Europäischen Zentralbank; Prof. Dr. Dr. h.c. Lars P. Feld, Direktor des Walter Eucken Instituts, und Prof. Dr. Michael Heise, Chefvolkswirt der Allianz SE.

Peter Paet warnte in der Debatte davor, im weltweiten Handel von "Winnern and Loosern" zu sprechen. Dies entspräche nicht den Tatsachen, und vielfach besteht auch eine "Win-win"-Situation. Hingegen warnte Brandter, dass man bei Eingriffen und Regulierung des Staates oder der EU ganz genau hinsehen und Vorsicht walten lassen müsse. Prof. Feld lehnte etwa eine Änderung des Wettbewerbsrechts oder den Aufbau sog. "Europäischer Champions" strikt ab. Man könne nicht einzelne Unternehmen staatlich "groß machen" und Europa mit China und den USA vergleichen. Vielmehr müsse man eher das Marktumfeld stärken, etwa durch einen tieferen Finanz- und Investitionsmarkt.



Rede von Bruno le Maire, französischer Wirtschafts- und Finanzminister

Einigkeit bestand bei den Panel-Teilnehmern dann dahingehend, dass keiner in der nahen Zukunft einen gemeinsamen Finanzminister der EU sehe. Hierzu liegen die Interessen der EU-Länder zu weit auseinander, und kaum ein Land wird sich hier in seine nationale Finanzpolitik hineinreden lassen. Allerdings könnten die EU-Mitgliedsstaaten bereits heute in bestimmten Bereichen, die gemeinsame Interessen tangieren, wie etwa der Grenzsicherung, der Entwicklungshilfe oder der Verteidigung, auch finanziell an einem Strang ziehen.

Im Anschluss an die Diskussionsrunde bestand für den DFK die Gelegenheit, beim abendlichen Empfang weiter zu diskutieren und auch neue politische Kontakte zu knüpfen. — dn

EU-RICHTLINIE FÜR TRANSPARENTE UND VERLÄSSLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und der Rat haben eine vorläufige Einigung über den Vorschlag der Europäischen Kommission für eine neue Richtlinie erzielt, die insbesondere für Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen für transparentere und verlässlichere Arbeitsbedingungen sorgen soll.



Marianne Thyssen

Der Inhalt der Richtlinie für transparente Arbeitsbedingungen

Nach dem Vorschlag der Kommission sollten die Rechte aller Arbeitnehmer/-innen in der EU wie folgt erweitert werden:

- Pflicht der Arbeitgeber zur ausführlicheren Unterrichtung der Arbeitnehmer/-innen über wesentliche Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses spätestens am ersten Arbeitstag (und nicht erst bis zu zwei Monate später) in schriftlicher Form;
- Höchstdauer für die Probezeit zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses;
- Möglichkeit der Mehrfachbeschäftigung, Verbot von Ausschließlichkeitsklauseln und Einschränkungen für Unvereinbarkeitsklauseln;
- Mindestplanbarkeit der Arbeit mit angemessenem Vorlauf für Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitszeitplan veränderlich ist und vom Arbeitgeber bestimmt wird (z. B. Arbeit auf Abruf);
- Anspruch auf schriftliche Antwort auf Ersuchen um Übergang zu einer Beschäftigungsform mit sichereren Arbeitsbedingungen;

 Anspruch auf kostenlose obligatorische Fortbildung im Falle der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung einer solchen Fortbildung.

Der Vorschlag hat einen breiten persönlichen Anwendungsbereich. Er soll sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer/-innen in allen Beschäftigungsverhältnissen — selbst in den flexibelsten atypischen und neuen Formen wie Null-Stunden-Verträge, Gelegenheitsarbeit, Hausarbeit, Arbeit auf der Grundlage von Gutscheinen oder Arbeit über Plattformen — in den Genuss dieser Rechte kommen. Gezielte Durchsetzungsbestimmungen gewährleisten, dass die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz auch tatsächlich davon profitieren.

Marianne Thyssen, EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, begrüßte die Einigung mit folgender Erklärung:

"Dank unserer Initiative zur Gewährleistung transparenter und verlässlicher Arbeitsbedingungen werden mehr Arbeitnehmer in ganz Europa geschützt—insbesondere die wachsende Zahl von Menschen, die in neuen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, wie "Flexijobs", Abrufverträge, Hausangestellte usw.

Alle Mitarbeiter - unabhängig davon, wie lange ihr Vertrag läuft und wie viele Stunden sie arbeiten – werden nun von Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses an wissen, welche Rechte und Pflichten sie haben. Die Arbeitnehmer werden das Recht haben, mit ihrem Arbeitgeber zu vereinbaren, in welchem Zeitraum sie sich bereithalten müssen und wie lange vorher der Arbeitgeber ihnen Bescheid geben muss. Arbeitnehmer mit Abrufarbeitsverträgen dürfen nun nicht mehr entlassen werden, wenn sie sich weigern, sehr kurzfristig zur Arbeit zu kommen. Arbeitgeber dürfen Beschäftigten mit Null-Stunden-Verträgen nicht mehr untersagen, eine zusätzliche Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufzunehmen."

Überarbeitung der Richtlinie über schriftliche Erklärungen

Der Vorschlag für eine Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen geht auf die Überarbeitung der derzeitigen Richtlinie über schriftliche Erklärungen zurück, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seit 1991 Anspruch auf schriftliche Unterrichtung über wesentliche Aspekte ihres Beschäftigungsverhältnisses bei Beschäftigungsbeginn verleiht. Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** hatte in seiner Stellungnahme für eine Stärkung der Transparenz und Klarheit von Arbeitsbedingungen plädiert. Dem kommt die Kommission nun nach.



Es ist richtig, die bestehenden Verpflichtungen zur Unterrichtung aller Arbeitnehmer über ihre Arbeitsbedingungen zu erweitern und zu modernisieren. Auch werden mit der vorgeschlagenen Richtlinie neue Mindeststandards eingeführt, die gewährleisten sollen, dass alle Arbeitnehmer mehr Planungssicherheit und Klarheit erhalten. Auch hier ein Schritt in die richtige Richtung.

Im Februar 2019 wurde nach Verhandlungen eine politische Einigung zwischen Rat, Parlament und Kommission erzielt. Das Parlament und der Rat müssen jetzt ihren formellen Standpunkt im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren festlegen, damit der Text EU-Recht wird. ——

WIE DIE DIGITALE TRANSFORMATION MITBESTIMMT GELINGEN SOLL

ABSCHLUSS-KONFERENZ ZUM WING-PROJEKT

Das Projekt "Wing" (Wissensarbeit in Unternehmen der Zukunft) hat in den vergangenen fünf Jahren in betrieblichen Praxislaboratorien getestet, wie Veränderungen agil, beteiligungsorientiert und sozialpartnerschaftlich angegangen werden können. Die Ergebnisse wurden nun auf der Abschlusskonferenz "Wir gestalten Zukunft" in Berlin vorgestellt, auf welcher der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** mit Verbandsgeschäftsführer Sebastian Müller vertreten war.

Mit der digitalen Transformation stehen Unternehmen vor einem echten Paradigmenwechsel. Statt das Bestehende immer weiter zu optimieren, müssen sie Neuland gestalten lernen – auch mit Blick auf die Arbeitswelt. Anders als die Start-ups im Silicon Valley können sie damit nicht auf der "grünen Wiese" beginnen. Wie aber gelingt über Jahrzehnte gewachsenen Organisationen mit langer Erfolgsgeschichte der Weg in die digitale Zukunft? Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des ISF München zeigen, wie es geht: agil, beteiligungsorientiert und sozialpartnerschaftlich in Betrieblichen Praxislaboratorien. Sie wurden im Rahmen des BMAS-Projektes "WING" entwickelt und erfolgreich erprobt.

Betriebliche Praxislaboratorien

Die Betrieblichen Praxislaboratorien sind ein strategisches Instrument, mit dem Unternehmen den Umbruch in die digitale Arbeitswelt sozialpartnerschaftlich und gemeinsam mit den Beschäftigten gestalten können. Sie bieten die Möglichkeit, in einem offenen Transformationsprozess an der eigenen Organisation zu arbeiten und so deren Innovation voranzutreiben. "Mit den Praxislaboratorien machen wir die Menschen zu Gestalterinnen und Gestaltern ihrer eigenen Arbeitswelt", erklärte Dr. Tobias Kämpf, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München), im Rahmen der WING-Abschlusskonferenz "Wir gestalten Zukunft" in der Hauptstadtrepräsentanz der Robert Bosch GmbH in Berlin. "Unsere Erfolgsformel lautet dabei: Agilität, konsequente Beteiligung und Sozialpartnerschaft."

Die Anwendungsbeispiele für solche Laboratorien reichen von der Einführung neuer digitaler Tools über neue Formen der Arbeitsorganisation bis hin zur Entwicklung neuer Führungskonzepte. Sie sind im Rahmen des Forschungsvorhabens "WING – Wissens-

arbeit im Unternehmen der Zukunft nachhaltig gestalten" und unter Federführung des Wissenschaftlerteams von Prof. Dr. Andreas Boes (ISF München) entwickelt worden. Mit der Praxis- und Transferplattform "Lern- und Experimentierräume" greift das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Konzept auf und verfolgt so den darin angelegten Gestaltungsweg konsequent weiter.

Die Laboratorien sind wissenschaftlich evaluiert und haben den Praxistest erfolgreich bestanden. Sie stehen der Wirtschaft für eine breite Anwendung zur Verfügung.

Laboratorien im Einsatz

Innerhalb des Programmzweigs "unternehmensWert: Mensch plus" im Kontext Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) setzen inzwischen rund 600 kleine und mittlere Unternehmen das neue Instrument ein. Erstmals erfolgreich erprobt wurde es bei der Robert Bosch GmbH. Teams aus den Bereichen Entwicklung und Vertrieb haben hier im Rahmen von Pilotlaboratorien unter wissenschaftlicher Begleitung die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt selbst in die Hand genommen, Stellschrauben identifiziert, Lösungen gesucht und konkrete Gestaltungsideen erprobt. "Mit Hilfe der Praxislaboratorien ist es uns gelungen, eingefahrene Wege zu verlassen und die Weichen zu stellen, um die Bosch-Arbeitswelt gemeinsam mit unseren Beschäftigten und dem Betriebsrat zu gestalten", erläuterte Gerhard Steiger, Vorsitzender des Bereichsvorstands Chassis Systems Control, auf der Abschlusskonferenz des Projekts. Auch die Fiducia & GAD IT AG hat auf dem Weg zum agilen Unternehmen bereits gute Erfahrungen mit dem Aufbau eines Praxislaboratoriums gemacht. Auf der Agenda standen hier unter anderem die Entwicklung eines neuen Führungsleitbilds und die Ausgestaltung neuer Rollen in agilen Teams. "Unser Lab-Team hat im Laufe der Zeit eine beispielhafte Dynamik und Gestaltungskompetenz entfaltet", berichtete Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor Jörg Staff. "So sind aus der Mitte der Belegschaft konkrete Handlungsvorschläge für die Themen entstanden, die über den Erfolg der Transformation unseres Unternehmens mitentscheiden."

Interessiert zeigten sich auch Gewerkschaften und Betriebsräte. "Richtig ins Werk gesetzt, können Betriebliche Praxislaboratorien auch für Betriebsräte und Beschäftigte neue Wege der Einflussnahme auf die



Dr. Tobias Kämpf präsentiert die Forschungsergebnisse des Wing-Projekts

Transformation der Arbeit eröffnen", erklärte Dr. habil. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, dem WING-Projektpartner. "Sollen auch unter den neuen Bedingungen Interessenkompromisse zwischen Beschäftigten und Unternehmensvorständen gefunden werden, sind neue Formen agiler Mitbestimmung zu erproben und institutionell abzusichern."

Digitale Arbeitswelt der Zukunft

Für die Bewältigung des digitalen Umbruchs gibt es keinen Masterplan. Dies gilt nicht nur für Unternehmen, sondern für die Gesellschaft insgesamt. Praxislaboratorien arbeiten deshalb in einem agilen Setting Schritt für Schritt an neuen Lösungen und setzen auf gemeinsames Lernen. In ihrem Zentrum stehen die Beschäftigten selbst. Eigenständig entwickeln und erproben sie in der Praxis die digitale Arbeitswelt der Zukunft. Zentraler Erfolgsfaktor in diesem Transformationsprozess ist Vertrauen. Die Basis der Laboratorien bildet deshalb ein sozialpartnerschaftlich besetzter Lenkungskreis aus Management und Betriebsräten. Dieser sorgt für Nachhaltigkeit und die Skalierung der Ergebnisse in die Fläche. Mit diesen Prinzipien haben die Labs ein Gestaltungspotenzial für die digitale Transformation, das über das einzelne Unternehmen hinausgeht. "Konsequent und ernsthaft umgesetzt können sie zur Keimzelle eines gesamtgesellschaftlichen Aufbruchs werden, der Lust auf Zukunft macht und den Menschen ins Zentrum der Digitalisierung rückt", betonte ISF-Wissenschaftler Kämpf abschließend. ___

KEIN EINSEITIGER ABBRUCH

von Ruprecht Polenz

Seit einigen Jahren entfernt sich die Türkei in großen Schritten von der EU und ihren Werten: Hunderte inhaftierter Journalisten; Tausende nach dem Putsch Inhaftierter, die bis heute auf ihr Verfahren warten; Zehntausende, die ihre Anstellung an Universitäten, Schulen oder staatlichen Behörden verloren haben, ohne Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit ihrer Entlassung gerichtlich überprüfen zu lassen. Der Konflikt mit den Kurden im Südosten des Landes ist wieder gewaltsam entflammt. Erdogan regiert von Tag zu Tag autoritärer. Die Verfassung, die er 2017 in einem Referendum durchgesetzt hat, hilft ihm dabei. Parlament und Justiz sind geschwächt. Die Macht ist beim Präsidenten konzentriert.

Keine Frage, die Türkei ist heute weiter von einem EU-Beitritt entfernt als vor zwanzig Jahren. Da erscheint es doch nur logisch, die Beitrittsverhandlungen abzubrechen – zumal viele in Deutschland die Türkei nie in der EU haben wollten – trotz anderslautender Beschlüsse.

Man kann die Beitrittsverhandlungen beenden. Aber man sollte sich bewusst sein, dass man damit einen langen Weg der Türkei nach Europa beendet. Vor allem sollte man die Frage beantworten können: was dann? Denn die Türkei ist geostrategisch zu wichtig, um keine Türkeipolitik zu brauchen. Das gilt besonders für Deutschland, wo die Qualität der Beziehungen zur Türkei wegen vier Millionen türkisch-stämmiger Menschen in Deutschland unmittelbare Auswirkungen auf die Innenpolitik hat.

100 Jahre Türkei

In vier Jahren feiert die Republik Türkei ihren 100. Jahrestag. Ihr Gründer Kemal Atatürk wollte die Türkei 1923 zu einem europäischen Land machen. Er schaffte das Kalifat ab, gab dem Land eine Verfassung, führte das lateinische Alphabet ein, machte den Sonntag statt des muslimischen Freitag



EU-Beitritt der Türkei – eine lange Geschichte

zum freien Tag in der Woche, ersetzte die islamische Zeitrechnung durch den gregorianischen Kalender und übernahm das Schweizer Zivil- und das italienische Strafgesetzbuch. Die Scharia hatte ausgedient. Die Türkei verstand sich als laizistischer Staat

Jeweils vor Deutschland wurde die Türkei 1949 Mitglied des Europarates und 1952 Mitglied der NATO. 1959 bewarb sie sich um eine Mitgliedschaft in der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG). Das Ankara-Abkommen stellte der Türkei 1963 (!) diese Mitgliedschaft in Aussicht. 1996 wurde die Türkei durch eine Zollunion eng mit der EU verbunden. 2005 wurden die Beitrittsverhandlungen aufgenommen. "Gemeinsames Ziel der Verhandlungen ist die Mitgliedschaft", heißt es in dem Beschluss.

Beendigung der Beitrittsverhandlungen?

Wegen dieser Vorgeschichte kommt m.E. eine einseitige Beendigung der Beitrittsverhandlungen nicht in Frage. Sie würde Erdogan die Schuld des Scheiterns abnehmen und sein ständiges Reden bestätigen, wonach "dieser Christenclub" die Türkei nie habe aufnehmen wollen. Vor allem würde ein einseitiger Schritt jeden Neuanfang unnötig erschweren.

Denn das beiderseitige Interesse an möglichst engen Beziehungen bleibt ja bestehen. Jeder Blick in den Nahen Osten oder zum Kaukasus zeigt uns, wie wichtig es ist, dass sich die Türkei auf Europa hin orientiert.

Wir sollten auch nicht vergessen, dass sich fast die Hälfte der Türken gegen den Kurs von Erdogan ausgesprochen hat und dass die EU durch die sog. Vorbeitrittshilfen Menschenrechtsorganisationen und die Zivilge-



Ruprecht Polenz

sellschaft in der Türkei unterstützen kann. Das sollte nicht ersatzlos wegfallen.

Deshalb mein Fazit: kein Abbruch ohne gemeinsamen Start von etwas Neuem, das die Türkei dauerhaft an Europa bindet. _—

Ruprecht Polenz ist Präsident der Deutschen Gesellschaft für Osteuropakunde. Er war von 1994 bis 2013 Mitglied des Deutschen Bundestages und zugleich von 2005 bis 2013 Vorsitzender des Auswärtigen Ausschusses. Darüber hinaus war er von 1996 bis 2006 Präsident der Deutschen Atlantischen Gesellschaft. Seit 4. November 2015 ist der Volljurist Polenz Sonder-Beauftragter der Bundesregierung im Dialog um den Völkermord an den Herero und Nama mit Namibia.

FORTSCHRITT FÜR SOZIALE RECHTE IN EUROPA

VORSCHLAG FÜR EINE "GUTE-KITA-INITIATIVE DER EU"

Die EU-Kommission will für mehr und bessere Kita-Plätze in den Mitgliedstaaten sorgen. Investitionen in die frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) erzeugen hohe Bildungsrenditen, denn sie tragen eher dazu bei, dass die betroffenen Personen später höhere Einkommen erzielen, als Investitionen in anderen Bildungsbereichen.

Die Teilnahme an FBBE, insbesondere bei Kindern aus benachteiligten Familien, hat deutlich positive Effekte auf das zukünftige Bildungsniveau und damit auf Einkommen, soziale Eingliederung und Gesundheit. Darüber hinaus erleichtert die Inanspruchnahme von FBBE-Diensten den Eltern die Teilnahme am Arbeitsmarkt. Insbesondere bei Frauen führt das Fehlen von verfügbaren FBBE-Angeboten dazu, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Langfristig entfalten Investitionen in die FBBE zudem einen grenzüberschreitenden Nutzen für alle Mitgliedstaaten.

Um die Verfügbarkeit und Qualität von FBBE-Angeboten zu verbessern, ist vor allem ausreichend qualifiziertes Personal erforderlich. Es ist deshalb positiv zu bewerten, dass die EU-Kommission vorschlägt, FBBE-Berufe durch eine Statusaufwertung insgesamt attraktiver zu machen, so dass ausreichend Personal mit einer höheren Qualifikation eingestellt werden kann. Aller-

Der Europäische Rat hatte 2002 auf seinem Gipfeltreffen in Barcelona beschlossen, dass bis 2010 in der EU für 33% aller Kinder von 0–2 Jahren und für 90% aller Kinder von 3 Jahren bis zum schulpflichtigen Alter FBBE-Angebote zur Verfügung stehen sollen ("Barcelona-Ziele"). Bis heute wurde nur das erste Ziel erreicht, das zweite mit 86% verfehlt. Nur die Hälfte al-

ler Kinder in der EU zwischen O Jahren und dem schulpflichtigen Alter, rund 15 Mio., erhalten FBBE.

Die Europäische Säule sozialer Rechte, die 2017 in Göteborg proklamiert wurde, bestimmt unter anderem, dass alle Kinder ein Recht auf hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung haben.

dings sollte die Entscheidung darüber, welche Inhalte in der FBBE vermittelt werden, grundsätzlich den Mitgliedstaaten überlassen werden.

Der Vorschlag der EU-Kommission soll zur Umsetzung der Barcelona-Ziele und der Säule sozialer Rechte beitragen. Er soll vom EU-Ministerrat als unverbindliche Empfehlung beschlossen werden. Die Empfehlung soll von den Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung der verfügbaren finanzi-

ellen Ressourcen und der nationalen Gegebenheiten sowie in enger Zusammenarbeit mit allen relevanten Interessenträgern umgesetzt werden. Die Umsetzung der Empfehlung soll durch EU-Mittel gefördert und im Rahmen des Europäischen Semesters überwacht werden. Falls die vorgeschlagene Empfehlung vom Rat beschlossen wird, müssten die Bundesländer die Empfehlung im Rahmen der Umsetzung des jüngst beschlossenen Gute-Kita-Gesetzes beachten. —

BUCHTIPP

Thüsing/Giebeler/Hey (Hrsg.)

Handwörterbuch für Aufsichtsräte



Handelsblatt Fachmedien, 2018 1.592 Seiten ISBN 978-3-942543-64-4 189 €

Mit diesem Werk ist schon im Wortsinne ein Schwergewicht auf den Markt der Aufsichtsrats-Literatur gekommen. Auf fast 1.600 Seiten werden die Schwertpunktthemen der Aufsichtsratsarbeit behandelt – von "A" wie Abberufung bis "Z" wie Zustimmungsvorbehalte. Wer hier noch Lücken sucht, wird sich schwertun. Dabei haben die Herausgeber selbst sich ein hohes Ziel gesetzt: Eine durchaus komplizierte rechtliche Materie sollte für den Praktiker so aufbereitet werden, dass dieser schnelle Antworten auf seine Fragen findet, ohne den juristischen Anspruch zu

vernachlässigen. Man darf feststellen: Ziel erreicht.

Der Ausgangspunkt für die Auswahl der einzelnen Artikel war die Frage, auf welche Lebenssachverhalte ein Aufsichtsrat in seiner Arbeit typischerweise treffen kann. Die Autoren sagen in ihren Beiträgen, wo Rechtsprechung und Kommentare zu sicheren Hinweisen geführt haben, aber auch, wo dies nicht so ist. Genau dies macht das Buch so besonders wertvoll. Es vermittelt nicht nur Basiswissen. Es gibt dem Praktiker vielmehr auch Orientierung, wo dies wegen der unklaren Rechtslage erforderlich ist. Die gewählte Struktur als "Handwörterbuch" hilft dabei, auch unter Zeitdruck den benötigten Lösungsweg zu finden. Dazu finden sich in den einzelnen Artikeln jeweils

grafisch hervorgehobene "Praxistipps", die die Orientierung weiter erleichtern.

Aber auch, wer gerade kein akutes Problem als Aufsichtsrat hat, wird die Struktur immer wieder gern nutzen, um sich in den Beiträgen zum Basiswissen für Aufsichtsräte seiner eigenen Kenntnisse zu vergewissern oder Neues dazuzulernen.

Das Nachschlagewerk richtet sich an Mitglieder von Aufsichtsräten, und zwar Anteilseignervertreter ebenso wie Aufsichtsratsmitglieder auf der Arbeitnehmerbank, Aufsichtsratsbüros und deren Berater sowie an Vorstände, und kann uneingeschränkt empfohlen werden. Ein Schwergewicht nicht nur wegen des Umfangs, sondern gerade auch wegen seines Inhalts. — go

GRUNDRENTE

DFK SIEHT SPD-VORSTOSS KRITISCH

von Diana Nier, Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs

Aktuell streiten die Koalitionspartner um die Neuregelungen um die Grundrente. Die bisherigen Vorschläge zur Ausgestaltung dieser neuen Rentenart stoßen beim DFK auf Kritik. Noch im Mai will das BMAS einen Gesetzesentwurf vorlegen, geplant ist die Grundrente dann zum 1. Januar 2021.

Das Thema Grundrente ist bereits auf Seite 92 des Koalitionsvertrages geregelt. Darin heißt es etwa: "Die Lebensleistung von Menschen, die jahrzehntelang gearbeitet, Kinder erzogen und Angehörige gepflegt haben, soll honoriert und ihnen ein regelmäßiges Alterseinkommen 10% oberhalb des Grundsicherungsbedarfs zugesichert werden.

Die Grundrente gilt für bestehende und zukünftige Grundsicherungsbezieher, die 35 Jahre an Beitragszeiten oder Zeiten der Kindererziehung bzw. Pflegezeiten aufweisen. Voraussetzung für den Bezug der Grundrente ist eine Bedürftigkeitsprüfung entsprechend der Grundsicherung.



Durch die Grundrente bleiben die eigentlichen Probleme einer zu geringen Rente ungelöst

Die Abwicklung der Grundrente erfolgt durch die Rentenversicherung. Bei der Bedürftigkeitsprüfung arbeitet die Rentenversicherung mit den Grundsicherungsämtern zusammen. Wir wollen, dass der Bezug sozialer staatlicher Leistungen und der neu geschaffenen Grundrente nicht dazu führt, dass selbst genutztes Wohneigentum aufgegeben werden muss. Dazu werden wir die gesetzlichen Regelungen zur Vermögensverwertung und zum Schonvermögen in der Sozialhilfe und der Grundsicherung für Arbeitsuchende überarbeiten, angleichen und so ändern, dass Bezieher sozialer staatlicher Leistungen in ihrem Wohneigentum wohnen bleiben können …".

Der Vorstoß von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, wonach die Grundrente ohne Bedürftigkeitsprüfung greifen soll, hat nicht nur innerhalb der Koalition zu heftigen Diskussionen geführt. Um bis zu 447€ soll die Rente dann aufgestockt werden.

Laut CDU-Vorsitzende Annegret Kramp-Karrenbauer hat der Vorschlag, "wenig mit dem Koalitionsvertrag zu tun". In der Tat sieht dieser eindeutig eine Bedürftigkeitsprüfung vor, wobei bei selbst genutztem Wohneigentum Besonderheiten gelten sollen.

Bedürftigkeitsprüfung zwingend

Auch der **DFK – Verband für Fach- und Füh- rungskräfte** sieht eine Bedürftigkeitsprüfung als zwingend notwendig an. Es ist nicht gerecht, wenn der- oder diejenigen, welche z.B. durch den Ehepartner oder Vermögen finanziell abgesichert sind, eine gleichhohe Grundrente beziehen sollen wie diejenigen, die nicht vermögend oder durch Partner abgesichert sind.

Die SPD argumentiert, dass die Rentenversicherung auf Leistung und erworbenen Ansprüchen basiere und es dort keine Bedürftigkeitsprüfung gebe. Dabei wird jedoch übersehen, dass die Grundrente nicht auf gezahlten Beiträgen der Rentenempfänger beruht, sondern eine steuerfinanzierte staatliche Hilfe ist.

Der Begriff "Grundrente" ist bereits irreführend und unzutreffend. Im Interesse aller Versicherten ist eine Bedürftigkeitsprüfung unumgänglich und auch sachgerecht, um die Übervorteilung Nichtbedürftiger zu vermeiden und das zur Verfügung stehende Budget angemessen und bedarfsgerecht zu verteilen. Hinzu kommt, dass für die aktuellen Pläne zur Grundrente mit Kosten von ca. 5 bis 6 Mrd. € pro Jahr gerechnet wird und dies dann von den ohnehin stark belasteten nachfolgenden Generationen zu stemmen wäre.

Grundrentenpläne privilegieren Teilzeitarbeitnehmer

Der DFK sieht darüber hinaus eine weitere Ungerechtigkeit darin, dass lediglich auf 35 Beitragsjahre abgestellt wird, unabhängig davon, ob etwa mehrheitlich Teilzeit- oder Vollzeitarbeit geleistet wurde.

Profiteure vom SPD-Vorschlag sind daher in erster Linie Teilzeitarbeitnehmer. In verschiedenen Fallkonstellationen kann ein Arbeitnehmer, der 35 Jahre lang an fünf Tagen die Woche in Vollzeit im Mindestlohnsektor gearbeitet hat, eine gleich hohe oder gar geringere Grundrente erhalten als ein Arbeitnehmer, der 35 Jahre an drei Tagen die Woche außerhalb des Mindestlohns arbeitete. Hier wird man sicher nicht von einer gleich hohen "Lebensleistung" im Arbeitsverhältnis sprechen können.

Insoweit fördert und bevorzugt das Grundrenten-Konzept vor allem Teilzeitbeschäftigte. Daher ist damit zu rechnen, dass sich viele ihren Grundrentenanspruch ausrechnen werden und dann überlegen, von Vollzeit in Teilzeit zu wechseln. In Zeiten des Fachkräftemangels ein fatales Signal! Zudem bedeuten mehr Teilzeitkräfte mit Grundrentenanspruch auch erhebliche Mehrausgaben. Denn zwei Teilzeitkräfte mit Anspruch auf Grundrente kosten den Staat mehr als doppelt so viel wie ein Arbeitnehmer, der in Vollzeit gearbeitet hat und hierfür eine Grundrente in nahezu gleicher Höhe erhält.

Richtigerweise sind Erziehungs- und Pflegezeiten im Grundrentenmodell bei den 35 Beitragsjahren zu berücksichtigen. Dies begrüßt der DFK ausdrücklich.

Durch die Grundrente bleiben aber die eigentlichen Probleme einer zu geringen Rente leider ungelöst. Eine geringe Rente basiert nämlich vielfach auf dem in vielen Bereichen zu geringen Lohnniveau, wenig staatlicher Förderung privater Altersvorsorge, den Hinzuverdienstgrenzen für Rentenbezieher etc.

Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** wird das Gesetzgebungsverfahren aktiv begleiten und auch seine Position dementsprechend bei den politischen Ansprechpartnern in Berlin verdeutlichen. ___

EU-RICHTLINIE FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

IN DIE RICHTIGE RICHTUNG

Die EU-Richtlinie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige wurde im Februar in Brüssel beschlossen. Zusammen mit der Mehrheit der Mitgliedstaaten der Europäischen Union hat Deutschland der bis dato verhandelten Vereinbarkeitsrichtlinie zugestimmt. Ziel der Richtlinie ist es, in der gesamten EU die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Konkret soll die Richtlinie für eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern sorgen und die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen fördern.



Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Der Inhalt der Vereinbarkeits-Richtlinie

Auf folgende Mindeststandards haben sich die EU-Mitgliedstaaten mit dem Europäischen Parlament u.a. geeinigt:

- Zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil rund um die Geburt des Kindes, es sei denn, ein nationales System sieht bereits die Möglichkeit der Gewährung eines deutlich längeren Zeitraums für beide Eltern vor.
- Vier Monate Elternzeit für jeden Elternteil, zwei Monate davon sind bezahlt und nicht auf den anderen Elternteil übertragbar.
- Fünf Tage Zeit für Pflege pro Jahr.
- Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörige.
- Besserer Kündigungsschutz für Eltern und pflegende Angehörige.

Hierzu sagte Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey: "Die Richtlinie ist ein fami-

lien- und gleichstellungspolitischer Meilenstein für Europa. Die Vereinbarkeitsrichtlinie schafft bessere Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit und stellt einen Fortschritt auf dem Weg zu mehr Gleichstellung in der ganzen EU dar. Viele der vorgeschlagenen Maßnahmen passen genau zu unserem Ziel, mehr Zeit für Familien zu schaffen und Eltern und pflegenden Angehörigen mehr Wahlmöglichkeiten zu geben. Das deutsche System von Elterngeld und Elternzeit hat bereits große Erfolge erzielt. Ich freue mich, dass wir nun auch auf EU-Ebene gemeinsam verbindliche Regelungen geschaffen haben. Die Vereinbarkeitsrichtlinie ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem modernen und sozialen Europa. Gerade mit Blick auf die im Mai anstehenden Wahlen zum Europaparlament ist dies ein wichtiges Zeichen an die Bürgerinnen und Bürger. Die EU schafft konkrete Verbesserungen für die Lebenswirklichkeit in allen Ländern der Union."

Vereinbarkeit in Deutschland

In seiner Stellungnahme hatte der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** sich für eine Stärkung der Vereinbarkeit ausgesprochen. Die Kommission reagiert nun erfreulicherweise. Allerdings muss man festhalten: Das deutsche System an Vereinbarkeits-Maßnahmen stellt Eltern und pflegende Angehörige nach Ansicht der Bundesregierung aktuell besser, als dies durch die Richtlinie nun verpflichtend wird. Insofern wird es in Deutschland wohl keine Anpassungen geben, aber für die Angleichung der Verhältnisse in der EU ist dies ein wichtiger Schritt – ganz im Sinne einer Anpassung der sozialen Rechte nach oben.

Nach Auffassung des DFK ist es jedoch nicht so, dass mit den zwei Monaten Elterngeldanspruch, die nicht auf den Partner übertragen werden können, das Ziel voll erreicht ist. Die Richtlinie unterscheidet klar zwischen Vaterschaftsurlaub und viermonatiger Elternzeit. Auch nach dem deutschen Recht ist dies nicht das gleiche: Junge Väter haben gesetzlichen Anspruch auf einen kurzfristigen bezahlten Sonderurlaub anlässlich der Geburt des Kindes (§ 275 Absatz 3 BGB und § 616 BGB). Er besteht aber nur für die Dauer von 1-2 Tagen. Hier sollte § 616 BGB entsprechend ergänzt werden um die Passage, dass Partner Anspruch auf zehntägigen bezahlten Mindesturlaub anlässlich der Geburt des Kindes haben, nur dann würde Deutschland der neuen Richtlinie voll entsprechen. Mit dem Impuls aus Brüssel geht es also in die richtige Richtung, aber es muss noch nachgebessert werden. ___

REGELUNGEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIEN UND BERUF

Die Richtlinie sieht beispielsweise zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil vor. In Deutschland sind aktuell zwei Elterngeld-Monate nicht übertragbar, gemeinsam stehen beiden Eltern bis zu 14 Monate Elterngeld zu. D.h., der zweite Elternteil, der Elterngeld in Anspruch nimmt, kümmert sich mindestens zwei Monate um das Kind. Dies hat schrittweise dazu geführt, dass (in der Regel) Väter diese Leistung mehr und mehr in Anspruch nehmen und sich an der Kindesbetreuung im frühen Kindesalter beteiligen. Unsere Elterngeld-/Elternzeitregelungen bewirken einen spürbaren gesellschaftlichen Wandel. Durch die Einführung des Elterngeldes 2007 ist die Väterbeteiligung stark angestiegen und liegt derzeit bei rund 36%. Vor Einführung des Elterngelds im Jahr 2007 lag die Väterbeteiligung an der Inanspruchnahme des Erziehungsgelds bei rund 3%. Väter nehmen im Durchschnitt 3,5 Monate Elterngeld in Anspruch.

DIE EUROPAWAHL ALS TEST FÜR DIE DIGITALE DEMOKRATIE

von Philipp Sälhoff

Bei der kommenden Wahl zum Europäischen Parlament am 26. Mai 2019 steht ein erstarkter antieuropäischer Block den Kräften der europäischen Integration gegenüber. Ersterer steht in seinen Positionen nicht nur oft europäischen Grundwerten entgegen, er ist außerdem nicht zimperlich in der Wahl seiner Mittel, wenn es um die politische Auseinandersetzung auf digitaler Ebene geht. Auch von außen ist Einflussnahme zu erwarten, denn die EU steht als wirtschaftliche, politische und nicht zuletzt auch militärische Macht im globalen Wettbewerb mit anderen Kräften – insbesondere Russland und China -. in deren Interesse vieles, aber keine prosperierende und geeinte EU ist. Die Arten, auf denen diese und andere politische Meinungsbildung digital beeinflusst haben, hat sich in den letzten Jahren stetig weiterentwickelt, wie folgende Beispiele zeigen.

Die digitale Transformation der politischen Auseinandersetzung

Beim "Pizzagate" aus dem amerikanischen Wahlkampf von 2016 wurde eine Pizzeria in Washington Schauplatz eines Gewaltaktes: Ein Bewaffneter stürmte mit einem geladenen Maschinengewehr das Lokal, weil er den Falschmeldungen Glauben schenkte, dass in einem Hinterzimmer des Restaurants ein Kinderpornoring agiere, dem u. a. auch Hillary Clinton angehören sollte. Kurz vor der französischen Präsidentschaftswahl 2017 wurden im Zuge des sogenannten "Macron Leak" sensible Daten aus dem Parteiumfeld des progressiven Shootingstars im Netz gestreut - ein großer Teil davon war gefälscht. Anfang diesen Jahres versetzte eine sogenannte Doxing-Attacke die politische Szene in Deutschland in Aufruhr. Ein Schüler aus Heilbronn stellte privateste Nachrichten und Informationen über ihm missliebige Spitzenpolitiker und andere Personen des öffentlichen Lebens ins Netz.

Diese unvollständige Auswahl an Angriffen zeigt: Bei allen Möglichkeiten der politischen Bildung und des Austausches, die digitale Kanäle mit sich bringen, bergen sie auch neue Gefahren für den politischen Diskurs.

Grundsätzlich neu sind diese Methoden nicht: Gezielte Desinformation ("Fake News") ist im politischen Wettbewerb ein alter Hut. Die großflächige und schnelle Skalierbarkeit sowie die individuelle Ansprache der Zielgruppe, die das Netz ermöglicht, hingegen nicht. Durch die Patchwork-Realitäten ("Filterbubbles"), die sich Nutzer schaffen können – und die durch Plattform-Algorithmen sogar gefördert werden (man bekommt mehr von dem, das man mag) –, bekommen diese Mechaniken eine neue Schlagkraft. Das Leaken von sensiblen Daten, um politische Gegner zu diskreditieren, ebenso. Auch hier gilt: Durch die Digitalisierung der Kommunikation gibt es sowohl mehr zu "erbeuten" als auch mehr Möglichkeiten, Informationen schneller zu verbreiten.

Gezielte Ansprache von Wählern durch "Targeting" ist davon abzugrenzen. Politische Akteure sprechen Zielgruppen seit jeher mit mehr oder weniger passgenauen Formaten und Botschaften an: Wahlkämpfer in sozialen Brennpunkten haben andere Sprechzettel als ihre Kollegen im Villenviertel. Die digitalen Kanäle und die dort verfügbare Datenmenge erlauben hier jedoch eine Passgenauigkeit einer neuen Dimension. Der Cambridge-Analytica-Skandal war daher auch eher einer über die Frage, wie das Unternehmen an die Daten gelangt ist. Weniger, dass Daten zur fokussierten Ansprache genutzt werden.

Gegenstrategien für Politik, Medien und Gesellschaft

All das verändert die Art und Weise, wie politischer Wettstreit betrieben wird, und dem gilt es zu begegnen. Medien und Journalisten müssen einen übergreifenden Umgang mit durch Leaks erlangten Daten finden. Zwar liegt es in der Verpflichtung des Journalismus, alle zur Verfügung stehenden Daten zu nutzen, jedoch darf er sich nicht instrumentalisieren lassen. Ein schmaler Grat. Nicht zu vergessen: In der Vergangenheit gab es u. a. durch die Enthüllungen Edward Snowdens oder die Panama Papers viele bedeutsame und aufklärende Leaks.

Die Entwicklungen (und Errungenschaften) der digitalen Diskursräume werden nicht zurückgedreht werden können. Sie sollten es auch nicht. Die Frage ist, wie die Gesellschaft dazu befähigt werden kann, auch mit den Gefahren dieser Arenen umzugehen. Um die Anfälligkeit für Fake News – gerade unter



Philipp Sälhoff

Jugendlichen – zu verringern, gehört digitale Medienkompetenz in alle Lehrpläne.

Wenn der französische Präsident Macron nun eine europäische Agentur für den Schutz der Demokratie vorschlägt, um Wahlen vor Hackerangriffen und Manipulationen zu schützen, ist das nur folgerichtig. Die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten sind nicht hinreichend gegen gezielte digitale Angriffe gewappnet, sei es aus dem Inneren oder dem Äußeren. Die East StratCom Task Force, eine Anti-Desinformationsabteilung der EU, ist ein guter Ansatz, der jedoch mehr Mittel bedarf.

Streit in der Sache, Einigkeit im Stil

Die Zukunft des europäischen Projekts sollte anhand von Sachfragen entschieden werden, von denen es mehr als genug gibt: die europäische Arbeitslosenversicherung, eine gemeinsame Außen- und Verteidigungspolitik oder der Klimaschutz. Der Streit in der Sache gehört zum urdemokratischen Wesenskern der EU. Dass dieser Streit mit fairen Mitteln abläuft, jedoch auch. Gezielte und manipulative Eingriffe in diesen sind eine Gefahr für demokratische Wahlen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Die Europawahl 2019 wird nicht über Wohl und Wehe des europäischen Projekts entscheiden, dafür sind die Nationalstaaten noch zu stark. Sie wird aber ein Test dafür sein, ob Europa seine eigene Demokratie auch im Netz verteidigen kann. —

Kontakt: www.polisphere.eu

Philipp Sälhoff ist Geschäftsführer von polisphere, einem Ideenlabor und Service-anbieter für den modernen Politikbetrieb. Er hat im Vorlauf der Europawahl 2014 die überparteiliche Mobilisierungskampagne iChange Europe geleitet. Im Zuge der diesjährigen EP-Wahl leitet er das von der Stiftung EVZ geförderte europX-Projekt, das Ansätze und Tools sammelt, wie digitale Technologien Demokratien schützen und weiterentwickeln können.

WIE DIE EU SICH GEGEN WAHLMANIPULATIONEN RÜSTET

Zuletzt hat sich das EU-Parlament mehrfach über mögliche ausländische Manipulationsversuche auf die EU-Wahlen beraten. Denn die Gefahr von Hacker-Angriffen und Fake News-Kampagnen ist durchaus real. Was plant man dagegen in Brüssel?

Wird Russland versuchen, die EU-Wahlen im Mai zu untergraben? Diese Frage treibt derzeit wie eine dunkle Wolke durch Brüssel, wo der Europawahlkampf langsam anläuft. "Wir dürfen nicht naiv sein: Es gibt Menschen, die die Europawahlen stören wollen, und sie verfügen über ausgefeilte Instrumente", warnte jüngst EU-Vizepräsident Frans Timmermans. Auch das EU-Parlament hat dieses Thema bei einer allgemeinen Aussprache erörtert. Der Konsens war klar: Es wird Manipulationsversuche geben, meinen die Parlamentarier. "Die primäre Bedrohung ist Russland", so der tschechische Abgeordnete Pavel Telička (ALDE) im Plenum. Im Rat werde das Kind aber noch immer nicht beim Namen genannt. Auch der deutsche David McAllister (EVP) machte klar: Die Versuche, Misstrauen zu hegen und sich in die demokratischen Prozesse der EU einzumischen, seien "absolut inakzeptabel".

Wahlbeeinflussung: Jourová schlägt Alarm

Auch in der Kommission läuten bereits die Alarmglocken, wenn man Justizkommissarin Věra Jourová glaubt. Spätestens der Skandal um Cambridge Analytica habe ein Schock für das demokratische System dargestellt. Im September hat die Institution daher ein gan-

EU-Justizkommissarin Věra Jourová hat gewarnt, "das Risiko von Einmischung und Manipulation" bei Wahlen sei noch nie so hoch gewesen wie heute.

zes Paket an Maßnahmen vorgeschlagen, um Desinformationskampagnen oder Angriffen auf die Wahlinfrastruktur entgegenzuwirken. Zum einen soll daher ein "Wahlkooperationsnetz" entstehen, in dem Mitgliedsstaaten ihre für Wahlfragen, Datenschutz und Strafverfolgung zuständigen Behörden miteinander verknüpfen sollen. Bereits letztes Jahr hatte die Kommission einen Erfahrungsaustausch über bewährte Verfahren bei Wahlen zwischen den EU-Ländern organisiert, weitere Treffen sind angesetzt.

Gleichzeitig soll mehr Transparenz im Online-Wahlkampf geschaffen werden. Bei politischer Werbung soll laut Kommission in Zukunft angegeben werden, welche Partei oder politische Unterstützergruppe dahintersteht und durch welche Auswahlkriterien sie dem betroffenen Bürger angezeigt werden. Notfalls sollen Mitgliedstaaten sogar Sanktionen verhängen dürfen. Und Parteien, die im Wahlkampf gegen Datenschutzvorschriften verstoßen, sollen bis zu 5% ihres Jahresbudgets abgeben müssen. Denn es ist vor allem die gezielte Verwendung großer Datenmengen, wie im Fall von Cambridge Analytica im US-Wahlkampf, die Ängste vor Datenmissbrauch schürt. Mehr als zwei Drittel der Befragten der neuesten Eurobarometer-Umfrage gaben an, dass personenbezogene Werbung im Internet den "fairen Wettbewerb" zwischen den Parteien gefährden und sie beunruhigen würde.

Gegen Hackerangriffe und Fake News schützen

Um sich gegen Hackerangriffe zu schützen, möchte die EU vor allem Investitionen im Bereich Cybersicherheit fördern. Dafür soll extra ein "Kompetenzzentrum für Cybersicherheit" ins Leben gerufen werden. Das ist Teil einer Reihe von Maßnahmen, welche die Kommission im September 2017 vorgelegt hatte, um dem wachsenden Problem Herr zu werden. In einigen Mitgliedsstaaten würden bereits 50% aller Straftaten in den Bereich Cyberkriminalität entfallen, gibt die Behörde an.

Bleibt noch das Problem der sogenannten "Fake News", das so manchen EU-Beamten und Politiker umtreibt — denn das Phänomen der gezielten Falschinformation ist schwer zu untergraben und stellt eine Gefahr für demokratische Prozesse dar. Das sehen laut Eurobarometer zumindest 83% der Befragten so. Die EU sei ganz besonders verletzlich mit Blick auf Falschinformationen, meint der Sprecher des Europäischen Parlaments, Jaume Duch: "Der Hauptgrund für diese Fragilität liegt in der Tatsache, dass europäische Themen im Allgemeinen unbekannt sind und es daher leicht ist, den Menschen falsche Informationen über die Europäische Union zu vermitteln."



Das EU-Parlement

Dass Fake News bereits in der Vergangenheit eingesetzt wurden, um demokratische Entscheidungen zu beeinflussen, gilt als sicher. Forscher der Universität Edinburgh identifizierten über 400 falsche Accounts auf sozialen Netzwerken, die im Vorlauf des Brexit-Referendums von einer Troll-Farm in St. Petersburg aus agierten und massenhaft europakritische Meldungen verbreiteten.

Die Kommission versucht dementsprechend, Vorsorge zu leisten. Sie hat eine Kommission zu Fake News eingerichtet - auch das Parlament verfügt über eine Task Force - und betreibt eine Webseite über falsche Medienberichte in Osteuropa. Außerdem fordert sie einen Verhaltenskodex für Online-Unternehmen. Tatsächlich hat sich Ende September eine Gruppe von Tech-Unternehmen, darunter Google, Facebook und Mozilla, zur von der EU vorgeschlagenen Selbstregulierung bereit erklärt. Laut des neuen Kodex sollen unter anderem Werbeeinnahmen von Unternehmen, die falsche Informationen verbreiten, verboten und der Kampf gegen gefälschte Accounts und Bots verschärft werden. Ob solche Maßnahmen allerdings die gewünschte Wirkung zeigen werden, bezweifeln einige Experten.

Es steht viel auf dem Spiel für die EU – für die Unabhängigkeit der Wahl, aber auch für ihre eigene Reputation, meint EVP Vize-Vorsitzender Esteban González Pons. "Das ist ein Kampf, für den wir uns spät vorbereiten." — mü/Euractiv

DFK BETEILIGT SICH AN PRO-EUROPÄISCHEN KAMPAGNEN

Am 26. Mai 2019 werden die Wahlberechtigten in Deutschland zum 9. Mal die Abgeordneten des Europäischen Parlaments

wählen. Der DFK hat sich zum Ziel gesetzt, die pro-europäischen Kräfte zu stärken und beteiligt sich an einer Reihe von Kampagnen zur Europawahl. Und Sie sind eingeladen, selbst zu einem pro-europäischen Multiplikator zu werden! — mü

MAKE EUROPE YOUROPE

Der DFK beteiligt sich an der **Multiplikatorenkampagne** der Mitgliedsorganisationen der Europäischen Bewegung Deutschlands mit dem Motto "Make Europe Yourope". Einige Veröffentlichungen hieraus finden Sie in diesem Heft.

MAKE EUROPE YOUROPE.

DIESMAL WÄHLE ICH

Mit der Kampagne #diesmalwaehleich versucht das **Europäische Parlament** in 24 Sprachen und dementsprechend lokal ausgerichtet über die anstehenden Europawahlen 2019 umfangreich zu informieren. Mehr Infos unter dem LINK: **diesmalwaehleich.eu**

diesmal wähle ich

"WAS TUT DIE EU FÜR MICH?

Der Wissenschaftliche Dienst des Europäischen Parlaments publizierte die Seite "Was tut die EU für mich?", um aufzuzeigen, was die Europäische Union explizit für BürgerInnen und Bürgertut. Mehr Infos unter dem LINK: www.what-europe-does-for-me.eu



#EUROPAMACHEN

"Europa Machen" ist eine Kampagne der **Europa-Union Deutschland e.V.** und den Jungen Europäischen Föderalisten Deutschland e.V. zur Mobilisierung im Europawahlkampf und für eine Weiterentwicklung der Europäischen Union. Mehr Infos unter dem LINK: **Europamachen.eu** — *mü*





INDUSTRIEPOLITIK: SCHÖNE AUSSICHTEN!

von Reinhard Bütikofer

Endlich! Endlich scheint die Industriepolitik in der Europäischen Union ansatzweise die Aufmerksamkeit zu bekommen, die sie längst verdient.

Mit dem Übergang der Amtsgeschäfte des EU-Kommissionspräsidenten von José Manuel Barroso zu Jean-Claude Juncker im Jahr 2014 hatte die Industriepolitik der EU enorm an Zentralität eingebüßt. Barroso hatte, vor allem zusammen mit den Kommissaren Tajani und Oettinger, der EU das Ziel gesetzt, insgesamt den Anteil der Industrie an der Bruttowertschöpfung unionsweit auf 20 % zu erhöhen. Tatsächlich lag die EU zu jenem Zeitpunkt fünf Punkte unter diesem Ziel, Tendenz weiter sinkend. Nur einzelne Länder wie Deutschland, aber auch Rumänien, konnten noch mit Zahlen deutlich über 20% renommieren. Ich habe damals für das Europäische Parlament einen Bericht über europäische Industriepolitik geschrieben, in dem ich versuchte, das rein quantitative Ziel der Kommission qualitativ aufzubessern. Das Akronym, das wir damals benutzten, hieß RISE, und das stand für Renaissance of Industry for a Sustainable Europe. Die Kernthese war: Nur auf der Basis von Nachhaltigkeit ist eine vernünftige und wettbewerbsfähige industrielle Zukunft vorstellbar. Ich bekam damals für den Bericht samt dem schönen Akronym eine saubere Mehrheit im Europäischen Parlament. Tatsächlich die Diskussion zu prägen, gelang damit aber nicht. Die erste industriepolitische "Großtat" der neuen Juncker-Kommission wurde von ihrem Ersten Vizepräsidenten Timmermans vollbracht, der unter Lobbyeinfluss und wegen der Interessen der niederländischen Müllverbrennungsbranche erst einmal die gegen Ende von Barrosos Amtszeit noch angenommene Strategie zur Kreislaufwirtschaft kassierte. Die Industriekommissarin Bieńkowska aus Polen wurde schnell in ihren Handlungsmöglichkeiten ziemlich eingeschränkt. Wichtige Mitarbeiter verließen die entsprechende Generaldirektion, weil sie anderswo bessere Gestaltungsmöglichkeiten sahen. Nach dem ersten Jahr hatte Timmermans dann unter dem Druck der Ökofront, seiner eigenen Mitarbeiter*innen und auch aus wichtigen Teilen der Industrie einen neuen Anlauf für die Kreislaufwirtschaft vorgelegt. Aber der Schwung war weg. Frau Bieńkowska verlegte sich darauf, unter Berufung auf die Industriekompetenz der EU der Rüstungsbranche unter die Arme zu greifen. Auch auf anderen Feldern war die Kommission nicht völlig tatenlos. So betrieb Vizepräsident Dombrovskis sehr effektiv eine Initiative unter der Überschrift "Greening Finance". Die Plastikstrategie wurde als Teil der Circular Economy entwickelt mit durchaus guten Ansätzen. Dazu kommt das Digital Europe Programme, das die Kommission initiiert hat. Auch die Energiepolitik stand nicht still. Doch unter dem Strich hat es die Juncker-Kommission versäumt, die Industriepolitik, und zwar eine ökologisch aufgeklärte und sozial verantwortliche Industriepolitik, kohärent anzugehen.

Änderung in Sicht

Jetzt ändert sich etwas, erfreulicherweise, aber, wie es so schön heißt, der Not gehorchend, nicht dem eigenen Triebe. Die Not, das ist die Zangenwirkung des amerikanisch-chinesischen Wettlaufs um Technologiedominanz auf Europas Wirtschaft und vor allem die Industrie. Seit China mit der Made in China 2025-Strategie einen extrem ambitionierten wirtschaftsnationalistischen Kurs in der Industriepolitik eingeschlagen und angefangen hat, diesen Kurs Schritt für Schritt umzusetzen, ist Europa mehr und mehr aufgewacht. Dass der amerikanische Präsident Trump von der anderen Seite her mit seinen verschiedenen Konfrontationsstrategien Europa unter Druck setzt, tat ein Übriges. Das Umdenken ist nun in vollem Gange und zum Teil weit vorangeschritten. Dafür spricht z. B. das Papier des BDI zur Chinapolitik, das ich nur zur Lektüre empfehlen kann.

Reaktion aus Berlin

Nun hat endlich auch die Berliner Politik der Großen Koalition reagiert. Olaf Scholz redete von Industriepolitik und zuletzt auch Wirtschaftsminister Altmaier.

Ich habe an Altmaiers Aufschlag eine ganze Menge auszusetzen. Das größte Manko liegt darin, dass Altmaier faktisch eine nationale Industriestrategie entwickelt, so hat er das Papier ja auch genannt, und Europa nur als Nebensatz vorkommen lässt. Aber, und das halte ich tatsächlich für einen entscheidenden Fortschritt: Die Debatte ist jetzt im Heiligtum der Ordoliberalen angekommen, im Wirtschaftsministerium. Industriepolitik, das war Planwirt-



Reinhard Bütikofer

schaft, Kryptokommunismus, französischer Etatismus, Gewerkschaftsanmaßung oder sonst eine schreckliche Todsünde. Die Wirklichkeit hat sich nun wie eine ätzende Säure durch diese Betonblockade durchgefressen.

Bei uns Grünen wird die Debatte über Industriepolitik erfreulicherweise schon eine Weile gepflegt. Aktuell haben Kerstin Andreae, Katharina Dröge und ich mit einem programmatischen Artikel versucht, unseren Diskussionsstand in den wesentlichen Zügen abzubilden. Der Tagesspiegel hat den Text publiziert. Wir finden, dass die richtige Industriepolitik auf den Vierklang digital, ökologisch, sozial, europäisch gegründet sein muss.

Ich glaube, für uns Grüne ist diese Debatte, die natürlich auch eine Außenhandelsseite hat, deswegen von besonderer Relevanz, weil wir auf der einen Seite nicht hoffen können, unser Ziel einer ökologisch-sozialen Transformation der Wirtschaft zu realisieren, ohne dafür die Industrie an Bord zu holen, und weil zum anderen die Zukunftsaussichten der europäischen Industrie angesichts der sich verschärfenden internationalen Konkurrenz sich ziemlich verdüstern werden, wenn diese nicht die grüne Herausforderung als Chance begreift. Der Umstand, dass die Gesprächsbereitschaft gegenüber uns Grünen in der Industrie wohl noch nie so groß war wie gegenwärtig, spricht dafür, dass wir nicht die Einzigen sind, die darin eine Chance suchen. Schöne Aussichten! ___

Reinhard Bütikofer ist seit Juni 2009 Abgeordneter im Europaparlament. Er ist Mitglied des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie und stellvertretendes Mitglied des Ausschusses für Auswärtige Angelegenheiten. Außerdem ist er Mitglied der Delegation für die Beziehungen zu den Vereinigten Staaten und erster stellvertretender Vorsitzender der Delegation für die Beziehungen zur Volksrepublik China. Seit dem 10. November 2012 ist er Co-Vorsitzender der Europäischen Grünen Partei.

STELLT EUCH VOR, ES IST WAHL ...

von Manuel Gath

... und jeder geht hin. Wie lange haben wir hierauf gewartet: Die Wachstumsraten in Europa steigen moderat, man ist fast gewillt, sich von der ökonomischen Dauerkrise zu verabschieden. Nachdem im Anschluss an die Regierungsbildung in Deutschland "Ein neuer Aufbruch für Europa" als großer Erfolg gefeiert wurde, sahen viele Morgensonne am europäischen Reformhimmel. Endlich eine Antwort auf Macron! Endlich Bewegung in der Debatte darüber, wie wir Europa für die Zukunft aufstellen müssen! Ist das die Zeit für grenzenlosen Optimismus?

Gemach, gemach: Nicht nur steht die deutsche Regierung auf der Reformbremse, die gekaufte Zeit der vergangenen Jahre wurde teuer bezahlt. In Österreich regiert die rechte FPÖ mit, in Italien wurde die populistische Fünf-Sterne-Bewegung stärkste Kraft und regiert nun mit der rechten Lega Nord, und Victor Orban konnte mit seiner Partei erneut knapp eine Zweidrittelmehrheit erreichen, um den illiberalen Umbau Ungarns voranzutreiben. Und da sprechen wir noch nicht von der nächsten Wahl in Polen, die dieses Jahr ansteht. Demokratisch legitimiert und mit parlamentarischen Mehrheiten ausgestattet, speisen sich diese europakritischen Parteien aus der Unzufriedenheit der Bevölkerung und einem Ohnmachtsgefühl in der Gesellschaft. In der Folge wird der Ton

DIE "EUROPA MACHEN"-KAMPAGNE

#EuropaMachen – Das ist eine politische Kampagne der Jungen Europäischen Föderalisten (JEF) mit dem Anspruch, föderalistische Position zu beziehen und als pro-europäische zivilgesellschaftliche Organisation für die Europawahl und eine pro-europäische Wahlentscheidung zu mobilisieren.

#EuropaMachen – das heißt deshalb, die enorme Dringlichkeit von Reformen und dem Eintreten für europäische Zusammenarbeit mit Aktionen, in Gesprächen und einer Onlinekampagne deutlich zu machen.

Mehr Infos unter dem LINK:

europamachen.eu

zwischen vormalig engen Partnern rauer, Visionen werden belächelt, und nationales Anspruchsdenken feiert Renaissance.

Chancen der Europawahl

Welche Chancen bieten sich vor dem Hintergrund nun uns allen mit der Europawahl, die im Mai 2019 stattfinden wird? Die klare Antwort lautet: eine Menge! Alle fünf Jahre richtet sich der Fokus der Aufmerksamkeit also noch stärker auf die EU und die damit verbundenen Zukunftsfragen. In ganz Europa wird in absehbarer Zeit wieder systematisch diskutiert, vor welchen Herausforderungen wir als Europäerinnen und Europäer gemeinsam stehen und welche Reformen, Weiterentwicklungen und Verbesserungen die verschiedenen Parteien in Europa versprechen.

Das ist die Zeit für alle pro-europäischen Kräfte der Gesellschaft, ob in Verbänden organisiert oder als Ottonormalbürger interessiert, noch aktiver zu werden. Wir müssen unsere Ideen und Ansprüche an die Politik nach vorne stellen und zeitgleich alle Bürgerinnen und Bürger in Europa dazu bewegen, von ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen. 2019 werden Mitglieder der JEF europaweit als Europamacherinnen und Europamacher unterwegs sein, um eine klare Botschaft an alle pro-europäischen Parteipolitiker zu senden: "Europa kommt von Machen!" Und zwar "besser Machen".

Wahlkampf ist Pflichtaufgabe

Es ist Aufgabe der Parteien, wirklich europäische Wahlkämpfe zu organisieren. Plakatiert die europaweiten Spitzenkandidaten, auch wenn sie nicht aus Deutschland kommen! Assoziiert eure Partei klar mit den europäischen Parteienfamilien durch gemeinsame Veranstaltungen, Wahlkampfevents und Parteilogos auf allem, was im Wahlkampf zu sehen ist! Demgegenüber sollten alle Bürgerinnen und Bürger klare Antworten auf lange gestellte Zukunftsfragen einfordern: Wie machen wir die Eurozone für die Zukunft krisenfest? Wie kommen wir schnellstmöglich zu einer solidarischen, nachhaltigen und humanen Asyl- und Migrationspolitik? Wann werden wir die Grenzkontrollen innerhalb der EU wieder los? Wie investieren wir am besten in unsere Zukunft? Welche öffentlichen Aufgaben kann und soll die EU übernehmen? Welche Mittel braucht sie dafür? Wie lässt sich die Demo-



Manuel Gath

kratie in der EU noch weiter verbessern? Welche Rolle kann die EU für soziale Kohäsion innerhalb der Union spielen? Wie behaupten wir uns als politische Union gegenüber anderen Akteuren auf globaler Ebene? Wahlkampfzeit muss Antwortzeit sein. Die Unzufriedenheit gegenüber der Art und Weise, wie die EU funktioniert und wo sie das eben nicht tut, hat genau hier ihren Ursprung. Wir brauchen konkrete Lösungsvorschläge politischer Akteure für offen zu Tage tretende Defizite.

Es ist am Ende aber unser aller Verantwortung, im Vorfeld der EP-Wahlen dafür zu sorgen, dass die Zeit der Lippenbekenntnisse, der geduldigen Papierberge und des zögerlichen Zeitkaufens vorbei sein muss und wir jetzt konkrete politische Vorstöße sehen wollen. Dabei wird nämlich deutlich, um was es eigentlich geht - um die Art und Weise, wie wir auf diesem Kontinent in Zukunft zusammenleben wollen. Ich bin mir sehr sicher, dass man mit dieser Motivation auch eine ganze Menge Menschen zur Wahl bringen kann. Die Botschaft muss sein: Wählen gehen gegen das Ohnmachtsgefühl, denn Wählen ist Macht! Lasst uns laut sein, lasst uns vorangehen, und lasst uns Europa gemeinsam machen. ___

Eine ältere Version dieses Beitrags erschien zuerst beim Online-Magazin treffpunkteuropa.de.

Kontakt: manuel.gath@jef.de

Manuel Gath ist Referent der Friedrich-Ebert-Stiftung und arbeitete mehrere Jahre für den Berliner Think Tank "Das Progressive Zentrum". Zuvor sammelte er praktische Erfahrungen u.a. im Bundestag, dem Europaparlament sowie dem Bundeswirtschaftsministerium. Er war zwei Jahre lang Bundesvorsitzender der Jungen Europäischen Föderalisten und ist Mitglied im Vorstand der Europäischen Bewegung Deutschland.

SCHWERPUNKT EUROPA

DIE SPITZENKANDIDATEN UND DIE WAHL DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION

Für die Europawahl wurde im Jahre 2014 erstmals das Verfahren der "Spitzenkandidaten" angewendet, was für die Unionsbürger ein Mitspracherecht bei der Auswahl des Kandidaten bzw. der Kandidatin für das Amt des Kommissionspräsidenten bedeutet.

Ausgehend vom Ausgang der Europawahl wählt das Europäische Parlament einen Spitzenkandidaten zum Präsidenten der Kommission. Dieser muss zunächst offiziell von den Staats- und Regierungschefs vorgeschlagen werden, die ebenfalls das Ergebnis der Europawahl berücksichtigen. Das Verfahren wurde erstmals 2014 angewandt. Damals wurde der Spitzenkandidat der Europäischen Volkspartei, Jean-Claude Juncker, zum Präsidenten der Kommission ernannt. Vor der Wahl 2014 hatten fünf europäische politische Parteien Spitzenkandidaten benannt.

Unterstützung für die EU und für das Spitzenkandidaten-Verfahren nimmt zu

Laut den jüngsten Umfragen (November 2018) stimmen 67% der Befragten zu, dass das Spitzenkandidaten-Verfahren einen bedeutenden Fortschritt für die Demokratie innerhalb der EU darstellt (61% im April 2018) und dass es bei der Wahl des Kommissionspräsidenten für mehr Transparenz sorgt (63%).

In einer Entschließung warnte 2018 das Parlament davor, dass es alle Kandidaten für das Amt des Kommissionspräsidenten ablehnen wolle, die nicht vor der Europawahl 2019 als Spitzenkandidaten aufgestellt wurden. Amtierende Kommissionsmitglieder könnten vor der Europawahl als Spitzenkandidaten kandidieren, ohne zunächst unbezahlten Urlaub nehmen zu müssen, so das Parlament. Sie dürften jedoch die personellen und materiellen Ressourcen der Kommission nicht für Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Wahlkampf nutzen.

Die Kommission empfahl außerdem, dass das Verfahren der Spitzenkandidaten "im Hinblick auf die Wahlen 2019 zum Europäischen Parlament fortgeführt und verbessert werden" sollte. So sollte möglichst bald auch das Programm der jeweiligen Kandidaten bekanntgegeben werden, so die Kommission. — mü

Mit den Spitzenkandidaten zur Europawahl 2019 hat der DFK für diese Ausgabe der Perspektiven ausführliche Interviews geführt: "10 Fragen an ..."



INTERVIEW MIT DEN SPITZENKANDIDATEN ZUR EUROPAWAHL 2019

10 FRAGEN AN ...

Manfred Weber

Manfred Weber ist europaweiter Spitzenkandidat der Europäischen Volkspartei (EVP) für das Amt des Kommissionspräsidenten und Spitzenkandidat von CDU und CSU zur Europawahl. Seit 2014 ist er Vorsitzender der EVP-Fraktion im Europäischen Parlament.



Manfred Weber

DFK: Die EU ist ein großes Wirtschafts-, Sozial- und Friedensprojekt. Trotzdem verstehen viele Menschen nicht, wie die EU funktioniert, weil sie demokratische Grundregeln wie z. B. die Gewaltenteilung nicht erkennen können und viele Prozesse intransparent ablaufen. Die Folge ist Skepsis gegenüber der EU. Was wollen Sie für eine Demokratisierung der EU und für transparentere Abläufe tun?

M. Weber: In vielen Gesprächen mit den Menschen - ob in Bayern oder europaweit - spüre ich, dass die EU als kaltes Projekt, als Projekt der Technokraten und Eliten wahrgenommen wird. Diesen gefühlten Graben möchte ich überwinden. Europa muss ein Projekt für die Menschen werden. Das können wir schaffen, indem wir Europa demokratisieren und klare Alternativen aufzeigen: die Frage, ob die Türkei Mitglied der EU werden kann oder nicht. Die Frage, wie wir unsere Grenzen besser schützen. Die Frage, wie wir den Klimawandel bewältigen: Über all diese Fragen werden die Wähler im Mai bei der Europawahl entscheiden und damit die Richtung Europas für die nächsten fünf Jahre vorgeben.

Deshalb müssen alle Parteien vor der Europawahl ihre Kandidaten und ihr Programm deutlich machen. Die Wähler müssen wissen,

was auf sie zukommt, wenn sie für mich als Kommissionspräsidenten stimmen oder für andere. Europa muss schlicht demokratischer werden.

Dazu fordern wir ein Initiativrecht für das Europäische Parlament. Die Entscheidungen der Mitgliedstaaten sollen bei großen politischen Themen wie der Außenpolitik künftig per Mehrheitsbeschluss getroffen werden.

Was das Thema Transparenz betrifft: Die Kommission von Jean-Claude Juncker hat den richtigen Weg eingeschlagen: Die EU hält sich stärker aus dem Kleinklein heraus und konzentriert sich auf die großen Aufgaben. Aber wir müssen dranbleiben. Wenn ich Kommissionspräsident werde, will ich die nationalen Parlamente zu einem Aufgabencheck einladen, um festzulegen, in welchen Bereichen sich die Kommission in den nächsten fünf Jahren zurückhält. Eine von mir geführte Kommission wird vom Respekt gegenüber nationalen und regionalen Interessen geprägt sein.

Sollte neben den Berufspolitikern auch die organisierte Zivilgesellschaft eine stärkere Rolle in Europa übernehmen? Wenn ja, wie könnte das aussehen?

In der EU gibt es bereits viele Möglichkeiten für die Zivilgesellschaft, mit ihrer Erfahrung und ihrem Fachwissen zu einer besseren Gesetzgebung beizutragen. Für die Anliegen von Vereinen, Verbänden und organisierten Interessen haben die Kommission und besonders die Europaabgeordneten immer ein offenes Ohr. Damit dieser Dialog zwischen Gesetzgebern und Zivilgesellschaft auch funktioniert, ist aber die Voraussetzung, dass wir die EU-Ebene als ganz normale politische Ebene begreifen, so wie die Landesund Bundesebene auch: Zu viele Betroffene wachen immer dann erst auf, wenn die EU-Gesetze bereits beschlossen und in Berlin in der Umsetzung sind. Dies zu verbessern, daran möchte ich gemeinsam mit der Zivilgesellschaft arbeiten.

Die EU steht im Wettbewerb mit großen Wirtschafts- und Machtblöcken wie den USA, Russland und China. Was muss geschehen, damit wir diesen Wettbewerb auf Augenhöhe bestreiten können?

Um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können, brauchen wir ein starkes und einiges Europa, das mit einer Stimme spricht. Wer glaubt denn, dass Deutschland allein im Handelsstreit mit China bestehen könnte? Wie soll Deutschland allein globalen Konzernen die Stirn bieten und auf faire Besteuerung drängen? Wer, wenn nicht Europa, soll weltweit unsere hohen Sozialstandards verteidigen? Und wer sorgt dafür, dass wir uns auch militärisch gegen neue Aggressoren behaupten können? Für all das brauchen wir ein starkes Europa.

Die Welt hat sich fundamental verändert. Wir haben mit Putins Russland einen Nachbarn, der in Syrien, Georgien und der Ukraine Kriege führt, um seine politischen Ziele durchzusetzen. Wir haben auf der anderen Seite einen amerikanischen NATO-Partner, dessen Präsident grundlegendste Bündnisverpflichtungen infrage stellt.

Wir Europäer müssen deshalb unsere Sicherheit stärker in die eigene Hand nehmen und in der Verteidigung besser zusammenarbeiten. Wir sollten viel stärker bei der Rüstungsbeschaffung kooperieren und moderne Waffensysteme gemeinsam entwickeln. Es geht aber auch um eine viel bessere Einsatzfähigkeit durch europäische Strukturen: Die Cyber-Defense gegen Angriffe aus dem Internet wäre ein erstes Beispiel, wo Europa gemeinsame Einheiten aufstellen könnte.

Es wird viel von nationalen Industriestrategien gesprochen. Brauchen wir nicht inzwischen eher eine europäische Industriestrategie?

In einer globalisierten Wirtschaft mit ungleich größeren Konkurrenten aus dem Ausland sollten wir unsere europäische Industrie stärken. Europa muss sich deshalb neue Gedanken über seine Wettbewerbspolitik machen. Es kann beispielsweise nicht sein, dass die EU-Kommission die konkrete Zusammenarbeit zwischen Siemens und Alstom allein mit dem Argument untersagt, dass damit der Wettbewerb innerhalb Europas schwieriger würde, den weltweiten Wettbewerb aber ausblendet. Im Angesicht eines weltweiten Marktes müssen wir viel stärker auch im globalen Wettbewerb denken.

Im internationalen Wettbewerb wird die Bedeutung Asiens weiter zunehmen. In vielen Ländern Asiens gibt es eine langfristige, strategische Planung. Dieser Entwicklung kann sich Europa nicht entwinden. Auch Europa muss deshalb seine Wirtschaftsentwicklung und seine Industrie noch strategischer angehen.

Apropos Strategie. Industrie 4.0 und Digitalisierung haben natürlich unmittelbaren Einfluss auch auf das Arbeits- und Privatleben. Verstärkt wird inzwischen am Einsatz sogenannter Künstlicher Intelligenz (KI) gearbeitet. Brauchen wir für diese KI ein europäisches Regelwerk. Brauchen wir KI-Ethikstandards?

Ein funktionierender Binnenmarkt ist der Schlüssel für unseren Wohlstand in Europa. Nach Schätzungen ist noch viel Potenzial vorhanden, sodass wir bei der Stärkung des Binnenmarkts dranbleiben müssen. Die Schaffung eines digitalen Binnenmarkts ist dabei die größte Zukunftsaufgabe. Eine ganze Reihe an Gesetzen hierzu wurde bereits verabschiedet, manche Bereiche stehen noch aus. Wichtig erscheint mir, dass wir Europäer die Digitalisierung mutiger angehen und sie gleichzeitig stärker nach unseren Vorstellungen prägen. Wir dürfen deshalb die digitalen Zukunftsthemen nicht alleine den außereuropäischen Unternehmen überlassen. Wir haben die große Chance, eine Strategie für künstliche Intelligenz und Digitalisierung zu schreiben und umzusetzen, die unseren Werten folgt. Das gibt uns gleichzeitig die Möglichkeit, die Menschen für Innovationen noch stärker zu beistern. Für uns dienen Innovationen den Menschen und nicht umgekehrt.

Wenn es um die Wirtschaft geht, geht es immer im Kern um die Menschen in einer wirtschaftlich und sozial starken EU. Wie sieht ein soziales Europa für Sie aus und wo liegen für Sie hier die zukünftigen Handlungsfelder? Brauchen wir womöglich eine Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in Europa?

Europa wird heute meist als eine Union der Wirtschaft, der Banken, der Rettungsschirme wahrgenommen. Ich will, dass das Modell der sozialen Marktwirtschaft europaweit greift. Dafür braucht es mehr Empathie – auch von uns Deutschen. Es ist doch kein Zufall, dass etwa in Italien die Populisten regieren. In Rom wurden viele Fehler gemacht. Aber Europa hat Italiens Nöte, die Perspektivlosigkeit einer ganzen Generation zu lange vernachlässigt.

Wir brauchen mehr Fairness in Europa. Dazu könnte beispielsweise eine EU-weite Arbeitsvermittlung beitragen. In Deutschland ist es kein Problem, einen Rostocker nach Stuttgart zu vermitteln – die Informationen liegen dem Jobcenter vor. Für Europa fehlt ein funktionierendes System. Junge Spanier wissen oft nicht, dass ihre Fertigkeiten in Ingolstadt oder Dortmund gefragt sind. Eine EU-weite Jobbörse würde vielerorts zu Verbesserungen führen.

Eine europäische Arbeitslosenversicherung, wie von den Sozialdemokraten mit Olaf Scholz an der Spitze vorgeschlagen, lehne ich aber ab. Das ist einer der Bereiche, wo wir sagen: Das sollte nicht von der EU geregelt werden.

In Deutschland sind wir stolz auf die Errungenschaften der Mitbestimmung als Teil der sozialen Marktwirtschaft. Wie kann die Zukunft unserer Mitbestimmungskultur einschließlich der Teilhabe der Führungskräfte an diesem Modell der Arbeitnehmerpartizipation in Europa gesichert werden?

Ich bekenne mich klar zur Mitbestimmung. Sie ist nicht nur fester Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft, sondern wurde auch maßgeblich von Christdemokraten wie Karl Arnold und Jakob Kaiser durchgesetzt. Die kommenden wirtschaftlichen Herausforderungen bei der digitalen Revolution werden wir nur gemeinsam schaffen.

Die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsleben und gerade auch in Führungspositionen von Unternehmen und Verwaltungen ist ein wichtiges Thema für unseren Verband. Sehen Sie Handlungsoptionen der EU, wie man nicht nur mehr Gleichberechtigung, sondern auch konkret mehr Gleichbehandlung erreichen kann?

Ganz generell müssen wir alles tun, um den unfairen Gehaltsunterschied bei gleicher Arbeit zu bekämpfen. Hier wird die Gleichbehandlung massiv unterlaufen. Zudem will ich den Anteil weiblicher Kommissare in der kommenden Kommission deutlich anheben. Dabei erwarte ich aber auch ein aktives Mitwirken der Mitgliedsstaaten.

Was erwarten Sie von den Führungskräften in Deutschland zur Unterstützung der europäischen Idee?

Bei der Europawahl steht viel mehr auf dem Spiel. Vielerorts in Europa sind Populisten von links und rechts außen auf dem Vormarsch. Gleichzeitig streiten wir im positiven Sinne mit den linken Parteien über den richtigen Weg. Die Menschen entscheiden bei der Europawahl, wie es mit unserem Kontinent weitergeht. Es darf nicht das passieren, was beim Brexit geschehen ist, nämlich dass die Menschen am Tag nach der Abstimmung aufwachen und erschrecken, wie sich die Welt verändert hat. Deshalb sage ich: Die Europawahl ist keine Neben-, sondern eine Richtungswahl. Sie wird massiv über unsere Zukunft entscheiden. Am 26. Mai werden wir alle über unsere Zukunft entscheiden.

Leider sind wir groß darin, über die Probleme in der EU zu reden, aber schlecht darin, Erfolge herauszustellen. Dabei haben wir in Europa viel erreicht. Wir haben in den letzten zehn Jahren 13 Mio. neue Arbeitsplätze geschaffen, hatten

Europawahl am 26. Mai 2019

diesmalwähleich.eu



2018 2% Wirtschaftswachstum und eine Neuverschuldung der Euro-Staaten von 0,8%, also deutlich unter der Drei-Prozent-Grenze. In der Steuerung und Begrenzung der Migration kommen wir voran. Und beim Klimaschutz sind wir weltweit Vorreiter.

Ich wünsche mir, dass wir aufhören, die EU als Sündenbock für alles, was schiefläuft, zu benutzen. Wir müssen uns klarmachen, was wir bisher gemeinsam erreicht haben – und was wir noch zusammen erreichen können. Da möchte ich auch an Sie als Führungskräfte appellieren: Lassen Sie uns gemeinsam für ein starkes, geerdetes und bürgerliches Europa kämpfen!

Was ist Ihr wichtiges politisches Projekt in der nächsten Legislaturperiode des EU-Parlaments?

Ich will gemeinsam mit den Bürgern ein neues Kapitel für Europa aufschlagen: ein Europa, das wir mutig, optimistisch und ambitioniert anpacken; aber auch ein Europa, das kein abgehobenes Elitenprojekt sein darf. Politik muss raus aus den Hinterzimmern und raus auf die Straße, an die Stammtische, auf die Marktplätze, ins Netz und in die Parlamente. Mir ist wichtig, dass wir Europa von den Menschen her denken, nicht aus den Amtsstuben in Brüssel. Das heißt, dass wir uns den Themen widmen, die die Menschen

bewegen – etwa dem Thema Sicherheit mit seinen vielen Facetten. Auch müssen wir im Bereich Innovation ambitionierter denken – beispielsweise was die Bekämpfung von Krebs betrifft.

Als Kommissionspräsident will ich zudem die Möglichkeiten des Präsidenten nutzen und die Beitrittsgespräche mit der Türkei beenden. Wir brauchen eine ehrliche Beziehung mit der Türkei und dürfen uns nicht weiter in die Tasche lügen. Ein EU-Beitritt der Türkei macht einfach keinen Sinn, eine enge und gute Zusammenarbeit schon.

Herzlichen Dank, Herr Weber. ___

INTERVIEW MIT DEN SPITZENKANDIDATEN ZUR EUROPAWAHL 2019

10 FRAGEN AN ...

Katharina Barley

Katarina Barley ist Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz und gemeinsam mit Udo Bullmann Spitzenkandidatin der SPD für die Europawahl.



Katharina Barley

DFK: Die EU ist ein großes Wirtschafts-, Sozial- und Friedensprojekt. Trotzdem verstehen viele Menschen nicht, wie die EU funktioniert, weil sie demokratische Grundregeln wie z.B. die Gewaltenteilung nicht erkennen können und viele Prozesse intransparent ablaufen. Die Folge ist Skepsis gegenüber der EU. Was wollen Sie für eine Demokratisierung der EU und für transparentere Abläufe tun?

K. Barley: Europa braucht unbedingt das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger. Damit die europäische Idee weiterhin der Garant für Frieden, Freiheit, Demokratie und Wohlstand bleibt, müssen sie besser an europäischen Debatten und Prozessen teilhaben und Entscheidungen besser nachvollziehen können. Zudem wollen wir eine weitere Demokratisierung der europäischen Institutionen. So soll das Europäische Parlament mit der Kommission gleichgestellt werden und endlich ein eigenes Inititativrecht für Gesetzesvorhaben bekommen. Im Europäischen Rat und in den Fachministerräten wollen wir durchweg das Mehrheitsprinzip einführen, da das Einstimmigkeitserfordernis Europa gerade in wichtigen Fragen blockiert.

Sollte neben den Berufspolitikern auch die organisierte Zivilgesellschaft eine stärkere Rolle in Europa übernehmen? Wenn ja, wie könnte das aussehen?

Die Europäische Union steht unter gewaltigem Druck von innen und von außen. Eine aktive europäische Zivilgesellschaft ist die Brücke zu den Bürgerinnen und Bürgern, ihre Beteiligung war nie wichtiger als heute. Uns geht es nicht nur um bessere Informa-

tion der Bürgerinnen und Bürger über "ihr" Europa, sondern einen regelmäßigen Dialog und um echte Beteiligung über europäische Netzwerke. Wir wollen im europäischen Gesetzgebungsprozess zivilgesellschaftlichen Akteuren wie Vereinen, NGOs, Projekten und Initiativen eine transparente und chancengleiche Einbindung ermöglichen. Mit der Einführung eines europäischen Vereinsstatuts wollen wir für verlässlichere Förderstrukturen sorgen. Und mit der Europäischen Bürgerinitiative (EBI) können Bürgerinnen und Bürger die Europäische Kommission auffordern, eine Gesetzesinitiative zu ergreifen.

Die EU steht im Wettbewerb mit großen Wirtschafts- und Machtblöcken wie den USA, Russland und China. Was muss geschehen, damit wir diesen Wettbewerb auf Augenhöhe bestreiten können?

Zunächst einmal ist klar: China, Russland, aber auch die USA haben kein Interesse an einer starken EU. Deshalb müssen wir geeint und handlungsfähig sein und aktiv eine Wirtschaftspolitik mit dem Anspruch einer demokratischen, sozialen und ökologischen Steuerung betreiben. Das gilt besonders für die

Herausforderung der Digitalisierung. Und Europa muss stark darin sein, neue Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung gemeinsam ebenso verantwortlich wie zielgerichtet und zügig in soziale, kulturelle und ökonomische Innovationen umzusetzen. Für den Wettbewerb auf Augenhöhe brauchen wir aber auch klare Regeln für eine globale, faire Handelspolitik. Sei es Billig-Stahl aus China oder US-Strafzölle: Ein starkes Europa ist der Garant, um die europäische und auch die deutsche Industrie gegen unfaire Handelspraktiken zu schützen.

Es wird viel von nationalen Industriestrategien gesprochen. Brauchen wir nicht inzwischen eher eine europäische Industriestrategie?

Ja, richtig. Wir wollen zum Beispiel einen Europäischen Innovationsrat (EIC) zur Förderung disruptiver Ideen und Konzepte. Dabei muss die europäische Innovationsförderung den sozialen sowie den gesamtgesellschaftlichen Einfluss neuer Produkte, Dienstleistungen und Erkenntnisse berücksichtigen. Ganz wichtig ist auch mehr Geld für die Forschung. Wir wollen, dass alle Mitgliedstaaten mindestens drei Prozent ihres Bruttoinlandprodukts für Forschung und Entwicklung investieren. Und wir halten mehr Grundlagenforschung im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich für wichtig. Sie ist unabdingbar für die Reflexion eines gemeinsamen europäischen gesellschaftlichen Raumes. Bisher stagniert das vergleichsweise niedrige Budget für die Grundlagenforschung im neuen Förderprogramm "Horizon Europe". Das wollen wir ändern.

Apropos Strategie. Industrie 4.0 und Digitalisierung haben natürlich unmittelbaren Einfluss auch auf das Arbeits- und Privatleben. Verstärkt wird inzwischen am Einsatz sogenannter Künstlicher Intelligenz (KI) gearbeitet. Brauchen wir für diese KI ein europäisches Regelwerk. Brauchen wir KI-Ethikstandards?

Zunächst einmal sind uns eine stärkere Zusammenarbeit der europäischen Forschung im Bereich der künstlichen Intelligenz und die systematische Förderung von Anwendungen, die den Menschen im Arbeitsprozess aufwerten, wichtig. Um für Nutzerinnen und Nutzer aus der Industrie und kleinen und mittelständischen Unternehmen Forschungsdaten und die geeignete Dateninfrastruktur nutzbar machen zu können, sollte eine Europäische Cloud für die offene Wissenschaft zur Verfügung gestellt und schrittweise geöffnet werden. Natürlich brauchen wir dann auch

klare Regeln für die digitale Gesellschaft. Datenschutz und Datenethik müssen zu Standortvorteilen Europas bei der Entwicklung und Anwendung von Technologie zählen.

Wenn es um die Wirtschaft geht, geht es immer im Kern um die Menschen in einer wirtschaftlich und sozial starken EU. Wie sieht ein soziales Europa für Sie aus und wo liegen für Sie hier die zukünftigen Handlungsfelder? Brauchen wir womöglich eine Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in Europa?

Die Europäische Union wurde als Wirtschaftsunion gegründet. Das hat vielen Menschen Sicherheit und Wohlstand gebracht. Die europäische Idee muss aber auch weiterentwickelt werden. Wir müssen jetzt den nächsten Schritt gehen und für ein sozial gerechtes Europa sorgen. Innerhalb Europas herrschen weiterhin gravierende Unterschiede bei der sozialen Absicherung der Beschäftigung. Das beste Beispiel ist der europäische Mindestlohn. In manchen Ländern sind die Mindestlöhne einfach viel zu niedrig - in Relation gesehen auch in Deutschland. Wir haben derzeit etwa denselben Mindestlohn wie Frankreich, aber eine viel höhere Wirtschaftskraft und ein höheres Durchschnittseinkommen. Wir brauchen deshalb verbindliche europäische Standards für existenzsichernde Mindestlöhne. Der Schutz der Beschäftigten soll durch europäische Regeln für angemessene Arbeitsbedingungen sowie Gesundheit und Sicherheit verbindlich festgelegt werden. Das verstehe ich unter einem sozialen Europa.

In Deutschland sind wir stolz auf die Errungenschaften der Mitbestimmung als Teil der sozialen Marktwirtschaft. Wie kann die Zukunft unserer Mitbestimmungskultur einschließlich der Teilhabe der Führungskräfte an diesem Modell der Arbeitnehmerpartizi-

pation in Europa gesichert werden?

Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte sind seit jeher ein zentraler Bestandteil sozialdemokratischer Politik, auch auf europäischer Ebene. Wer ein starkes Europa will, muss für ein Europa des Zusammenhaltes sorgen. Dafür brauchen wir ein faires Europa, das die Menschen schützt. Das betrifft auch die Sicherheit und Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Mit einer starken Stimme der Beschäftigten werden Entscheidungsprozesse in den Unternehmen demokratischer gestaltet. Dass Globalisierung und Digitalisierung unsere Arbeitswelt nachhaltig verändern, ist unbestritten. Sich für den Umgang mit den damit einhergehenden Herausforderungen gemeinsam Regeln zu geben, ist übrigens nicht nur für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig, sondern auch für diejenigen, die in den Unternehmen Verantwortung für Arbeits- und Gestaltungsprozesse tragen. Nicht nur der Fachkräftemangel fördert die Erkenntnis: Eine Unternehmenskultur der Mitbestimmung führt zu einem starken und leistungsfähigen Unternehmen, das sich im Wettbewerb behaupten kann.

Die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsleben und gerade auch in Führungspositionen von Unternehmen und Verwaltungen ist ein wichtiges Thema für unseren Verband. Sehen Sie Handlungsoptionen der EU, wie man nicht nur mehr Gleichberechtigung, sondern auch konkret mehr Gleichbehandlung erreichen kann?

Frauen sind heute im Durchschnitt besser qualifiziert als Männer. Doch immer noch wird viel zu oft verhindert, dass sie Führungs- und Leitungsverantwortung übernehmen können. Es ist nicht hinnehmbar, dass sie nicht in gleichem Umfang wie ihre männ-

Und so geht's:

Sie sind Deutsche*r oder Bürger*in aus einem anderen EU-Mitgliedstaat und wohnen in Deutschland.

AUSSERDEM SIND SIE:

- mindestens 18 Jahre alt,
- länger als 3 Monate in Deutschland oder einem anderen Mitgliedstaat der EU und
- im Wählerverzeichnis Ihrer Heimatgemeinde eingetragen. Wenn Sie als Deutsche*r mit Hauptwohnsitz in Deutschland gemeldet sind, sind Sie das in der Regel bereits. Als Bürger*in aus einem anderen EU-Mitgliedstaat müssen Sie die Eintragung bei der Gemeinde einmal beantragen.

Wenn Sie diese Bedingungen erfüllen, bekommen Sie die Wahlbenachrichtigung mit allen nötigen Informationen per Post zugeschickt.

Unsicher? Kontaktieren Sie die Gemeinde an Ihrem Wohnort: bundeswahlleiter.de/europawahlen/2019.htm

lichen Kollegen in Leitungsfunktionen arbeiten oder in Vorständen und Aufsichtsräten vertreten sind. Wir wollen neben einem Beschluss einer EU-weiten Quote für Frauen in Aufsichtsräten, aber auch im Europäischen Parlament selbst dafür sorgen, dass Frauen durch verbindliche Reißverschlusssysteme bei den nationalen Listenaufstellungen stärker vertreten sind. Die paritätische Besetzung der Europäischen Kommission gehört übrigens auch dazu.

Was erwarten Sie von den Führungskräften in Deutschland zur Unterstützung der europäischen Idee?

Gelegentlich wünsche ich mir schon mehr Rückenwind, wenn es darum geht, in das soziale Europa zu investieren. Einige Manager der – vor allem großen – Unternehmen müssen verstehen, dass wir auf Dauer den Wirtschaftsraum Europa so nur erhalten können, wenn es nicht nur der Wirtschaft, sondern auch den Menschen Schutz und Sicherheit gibt. Für mich sind das zwei Seiten einer Medaille, wenn es um die Weiterentwicklung Europas geht. Was passiert, wenn wir das nicht in den Blick nehmen, sehen wir am Beispiel Großbritanniens. Die Tories haben sich dort von Rechtspopulisten in den Brexit treiben lassen. Eine Argumentation war es zum Beispiel, dass mehr Geld in das britische Gesundheitssystem fließen könne, wenn es nicht mehr an Brüssel gehen muss. Das hat sich längst als Irrtum herausgestellt, aber es muss dennoch allen eine Warnung sein: Wenn wir den Menschen nicht klarmachen können, wie Europa ihr eigenes Leben konkret besser macht, werden Populisten auch in Zukunft leichtes Spiel haben. Darum bin ich überzeugt: Ein soziales Europa stärkt das Fundament des Binnenmarktes und muss deshalb im Interesse jeder Unternehmensleitung sein.

Was ist Ihr wichtiges politisches Projekt in der nächsten Legislaturperiode des EU-Parlaments?

Mein Europa ist vor allem ein soziales Europa. Dazu gehören faire Löhne: Gleiches Geld für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Und natürlich die gleiche Bezahlung für Männer und Frauen. Ein europäischer Mindestlohn, der sich an der Wirtschaftskraft des jeweiligen Landes orientiert, führt dazu, dass viele Menschen mehr verdienen - auch in Deutschland. Wenn 60% des mittleren Einkommens des jeweiligen Landes als Untergrenze verankert werden, dann hätten wir in Deutschland 12 € Mindestlohn. In Europa muss jeder von seiner Arbeit leben können, egal, wo er zu Hause ist. Das verstehe ich unter einem sozialen Europa, und dafür werde ich mich einsetzen.

Herzlichen Dank, Frau Barley. _-

INTERVIEW MIT DEN SPITZENKANDIDATEN ZUR EUROPAWAHL 2019

10 FRAGEN AN ...

Nicola Beer

Nicola Beer ist Generalsekretärin der FDP und Spitzenkandidatin ihrer Partei zur Europawahl.



Nicola Beer

DFK: Die EU ist ein großes Wirtschafts-, Sozial- und Friedensprojekt. Trotzdem verstehen viele Menschen nicht, wie die EU funktioniert, weil sie demokratische Grundregeln, wie z.B. die Gewaltenteilung, nicht erkennen können und viele Prozesse intransparent

ablaufen. Die Folge ist Skepsis gegenüber der EU. Was wollen Sie für eine Demokratisierung der EU und für transparentere Abläufe tun?

N. Beer: In der Tat brauchen wir neue Impulse, um die weit verbreitete Skepsis gegenüber der EU abzubauen. Dazu müssen wir ein bürgernahes Europa schaffen, in dem die Menschen mitreden können und nicht das Gefühl haben, bei den Entscheidungen, die ihr Leben betreffen, außen vor zu bleiben. Ich bin daher für neue Formen der Bürgerbeteiligung, wie Bürgerdialoge, Hausparlamente und demokratische Konvente. Dringend notwendig sind institutionelle Reformen und Bürokratieabbau - insbesondere das volle Initiativrecht für das Europäische Parlament, die Konzentration auf Aufgaben mit europäischem Mehrwert, mehr Mehrheitsentscheidungen im Rat und eine Verkleinerung der EU-Kommission. Ich werde mich daher dafür einsetzen, nach der Wahl einen Europäischen Konvent nach Art. 48 des EUV einzuberufen. Dieser soll mit breiter Bürgerbeteiligung Reformvorschläge für eine neue europäische Verfassung erarbeiten, über die die Bürgerrinnen und Bürger Europas in einer gemeinsamen europäischen Volksabstimmung abstimmen können. Für mehr Transparenz bei Entscheidungen sollen zum Beispiel die Sitzungen des Europäischen Rates, des Ministerrats und aller anderen zwischenstaatlichen EU-Gremien live übertragen und die Protokolle dieser Sitzungen und Ratsdokumente online veröffentlicht werden.

Sollte neben den Berufspolitikern auch die organisierte Zivilgesellschaft eine stärkere Rolle in Europa übernehmen? Wenn ja, wie könnte das aussehen?

Ja, davon bin ich überzeugt. Ein Beitrag dazu wäre ein EU-Binnenmarkt für gemeinnützige Organisationen, den wir vorschlagen. Denn es sind diese Organisationen, die in Europa Raum für zivilgesellschaftliches Wirken schaffen und das politische Engagement der EU-Bürgerinnen und EU-

Bürger stärken. Noch bestehende Hürden für grenzüberschreitende Förderungen und Kooperationen wollen wir Freie Demokraten abbauen und ein europäisches Vereinsrecht als zusätzliche Alternative zu nationalen Vereinsformen schaffen. Gerade im Hinblick auf neue Formen der Bürgerbeteiligung wollen wir verstärkt mit pro-europäischen Gruppen und Bürgerbewegungen zusammenarbeiten.

Die EU steht im Wettbewerb mit großen Wirtschafts- und Machtblöcken wie den USA, Russland und China. Was muss geschehen, damit wir diesen Wettbewerb auf Augenhöhe bestreiten können?

Um in diesem Wettbewerb zu bestehen, muss Europa mit einer starken gemeinsamen Stimme sprechen in der Außen-, Sicherheits- und Entwicklungspolitik, etwa wenn es um Menschenrechte, Abrüstung oder Terrorismusbekämpfung geht, aber auch in der Handels- und Wettbewerbspolitik, wenn es um Freihandel und fairen Marktzugang für kleine wie große Unternehmen geht. Um auch nach außen geschlossen auftreten zu können, wollen wir Freie Demokraten eine/n echten europäische/n Außenminister/in, als "EU-only" angelegte Freihandelsabkommen und den Aufbau einer europäischen Armee unter gemeinsamem Oberbefehl und parlamentarischer Kontrolle. Schließlich müssen wir gemeinsam mehr in Innovation und Bildung investieren. Eine europäische Agentur für Sprunginnovationen bringt uns gemeinsam wesentlich weiter als 27 winzige nationale Ansätze. Zentral wird es auch sein, beste Rahmenbedingungen für innovative Technologien und Start-ups in Europa zu schaffen und hier im EU-Haushalt zukunftsweisende Schwerpunkte zu setzen.

Es wird viel von nationalen Industriestrategien gesprochen. Brauchen wir nicht inzwischen eher eine europäische Industriestrategie?

Wir brauchen eine gemeinsame Strategie, Europa wettbewerbsfähiger zu machen. Gemeinsam können wir uns zum Beispiel als Vorreiter bei neuen Technologien international an die Spitze setzen. Die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes für Energie und Digitales, der Ausbau der Infrastruktur und der Abbau von Handelshemmnissen sind dafür zweifellos dringend nötig. Eine lenkende Industriepolitik zugunsten einzelner Unternehmen und Technologien wäre dagegen der falsche Ansatz. Es muss vielmehr darum

gehen, den Standort Europa zu stärken und Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, die unternehmerisches Handeln ermöglichen und nicht erschweren. Dann wird auch die europäische Industrie prosperieren.

Apropos Strategie. Industrie 4.0 und Digitalisierung haben natürlich unmittelbaren Einfluss auch auf das Arbeits- und Privatleben. Verstärkt wird inzwischen am Einsatz sogenannter Künstlicher Intelligenz (KI) gearbeitet. Brauchen wir für diese KI ein europäisches Regelwerk. Brauchen wir KI-Ethikstandards?

Ich glaube, dass in der Künstlichen Intelligenz große Chancen stecken. Klar ist aber auch, dass die schnelle Entwicklung von zukunftsweisenden Technologien wie dieser rechtliche, gesellschaftliche und ethische Fragen aufwirft. Daher wollen wir Freien Demokraten die Weiterentwicklung einer gemeinsamen europäischen Strategie vorantreiben, die es ermöglicht, das Potenzial von "KI" zu nutzen, und gleichzeitig sicherstellt, dass das bestimmende Element der Mensch ist.

Wenn es um die Wirtschaft geht, geht es immer im Kern um die Menschen in einer wirtschaftlich und sozial starken EU. Wie sieht ein soziales Europa für Sie aus und wo liegen für Sie hier die zukünftigen Handlungsfelder? Brauchen wir womöglich eine Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in Europa?

Ich möchte gleichberechtigte Chancen auf Arbeit und Wohlstand für die Bürgerinnen und Bürger in der EU. Dafür müssen wir insbesondere bei der Bildung ansetzen und faire Chancen am Start schaffen, anstatt hinterher umzuverteilen. Mit Investitionen in Bildung, Forschung und Entwicklung sowie Infrastruktur wollen wir die Wettbewerbs-

fähigkeit in Europa verbessern und so gut bezahlte Arbeits- und Ausbildungsplätze, Wachstum und Wohlstand schaffen. Eine Vereinheitlichung der sehr unterschiedlichen nationalen Systeme bei der sozialen Sicherung lehnen wir Freie Demokraten ab. Hindernisse für die Freizügigkeit von Beschäftigten und Selbstständigen, die sich daraus ergeben, müssen wir aber so weit wie möglich abbauen. Bei der Altersvorsorge wollen wir beispielsweise die Möglichkeit prüfen, erworbene Anwartschaften in die Systeme anderer Staaten zu übertragen.

In Deutschland sind wir stolz auf die Errungenschaften der Mitbestimmung als Teil der sozialen Marktwirtschaft. Wie kann die Zukunft unserer Mitbestimmungskultur einschließlich der Teilhabe der Führungskräfte an diesem Modell der Arbeitnehmerpartizipation in Europa gesichert werden?

Die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, einschließlich des Rechts auf Mitbestimmung im Betrieb, sind uns Freien Demokraten sehr wichtig. Ich bin allerdings der Meinung, dass jeder Mitgliedstaat weiter selbst über seine Arbeitsmarktpolitik entscheiden muss. Europa sollte erst dann tätig werden, wenn es um grenzüberschreitende Probleme geht.

Die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsleben und gerade auch in Führungspositionen von Unternehmen und Verwaltungen ist ein wichtiges Thema für unseren Verband. Sehen Sie Handlungsoptionen der EU, wie man nicht nur mehr Gleichberechtigung sondern auch konkret mehr Gleichbehandlung erreichen kann?

Ganz bestimmt, denn nach wie vor bestehen hier in Deutschland und Europa noch Defizite. Wir Freie Demokraten haben 2018 auch eine Arbeitsgruppe "Chancen durch

Nicht da, keine Zeit? Europawahl geht auch per Briefwahl!

NICHT VERGESSEN:

Briefwahl muss man jedes Mal neu beantragen.

Dazu einfach die Rückseite der Wahlbenachrichtigung ausfüllen und zurückschicken.

Bei vielen Gemeinden kann man die Briefwahlunterlagen auch online anfordern.

Sie bekommen die Briefwahlunterlagen dann per Post.

Bei der Europawahl haben Sie **eine Stimme für eine Partei**, die in Deutschland antritt. Aus Deutschland ziehen **96 Europaabgeordnete** ins Europäische Parlament ein. Insgesamt wird es nach der Europawahl **705 Europaabgeordnete** geben.

Vielfalt" eingesetzt, die sich mit diesem Thema befasst. Die EU muss hier mit gutem Beispiel vorangehen und bestehende Nachteile innerhalb der europäischen Institutionen abbauen. So kann es zum Beispiel nicht sein, dass bei der jetzt bevorstehenden Besetzung von drei Top-Positionen bei EZB und Finanzaufsicht auf den Shortlists ausschließlich Männer stehen. Da fallen mir sofort auch geeignete Frauen ein. Zudem ist es wichtig, dass die EU sich gegenüber den Mitgliedstaaten konsequent für den Abbau von mittelbaren Diskriminierungen einsetzt, von denen Frauen besonders betroffen sind. Um tatsächliche Gleichbehandlung zu erreichen, ist aber die Gesellschaft und damit jede und jeder Einzelne von uns gefragt. Es kommt darauf an, nicht nur stereotype Rollenbilder zu hinterfragen, sondern auch die Arbeitsverteilung und Arbeitsorganisation in Familie, Beruf und Gesellschaft. Hier können auch die Führungskräfte in Deutschland und Europa einen wichtigen Beitrag leisten, beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten und Home-Office-Lösungen, Job-Sharing-Angebote oder Betriebskindertagesstätten.

Was erwarten Sie von den Führungskräften in Deutschland zur Unterstützung der europäischen Idee?

Selbstverständlich wünsche ich mir, dass sich die Führungskräfte in Deutschland an der gemeinsamen Zukunftsvision für Europa beteiligen. Bereits heute erlebe ich im Gespräch mit Verantwortungsträgern aus der Wirtschaft einen großen Enthusiasmus für die europäische Idee. Sie erkennen die Chancen, die sie für sie und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereithält. Zusätzlich braucht es aber Einmischung dort, wo es darum geht, die EU besser zu machen. Wir müssen dafür werben, die EU grundlegend zu reformieren. Nur so erreichen wir ein innovatives und dynamisches Europa. Das hilft den Menschen dann auch vor Ort in ihrem Alltag. So ist es uns Freien Demokraten ein wichtiges Anliegen, einen europäischen Berufsausbildungsmarkt zu schaffen. Wir sehen hierin große Chancen sowohl zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit als auch des Fachkräftemangels in Europa. Dabei zählen wir natürlich auch auf die Unterstützung der Unternehmen und Führungskräfte in Europa.

Was ist Ihr wichtiges politisches Projekt in der nächsten Legislaturperiode des EU-Parlaments?

Mir ist es eine Herzensangelegenheit, Europa durch mutige Entscheidungen und grundlegende Reformen zu einem starken, innovativen Kontinent voller Chancen für jede und jeden Einzelnen zu machen. Dafür werde ich mich im Europäischen Parlament tagtäglich einsetzen. Die EU darf sich nicht länger im Klein-Klein verlieren, sondern muss entschlossen die großen Aufgaben angehen, insbesondere die Gestaltung der digitalen Transformation. Hier müssen wir in Europa besonders innovativ, kreativ und schnell sein, um im weltweiten Wettbewerb eine Spitzenposition einzunehmen. Ich setze mich daher für die schnelle Schaffung von Gigabit-Infrastrukturen und lukrative Rahmenbedingungen für Gründer und Start-ups, etwa durch Digital-Freiheitszonen, ein. Zudem muss die EU ihre Investitionen in Bildung und Forschung deutlich erhöhen.

Herzlichen Dank, Frau Beer. _-

INTERVIEW MIT DEN SPITZENKANDIDATEN ZUR EUROPAWAHL 2019

10 FRAGEN AN ...

Ska Keller

Ska Keller ist Fraktionsvorsitzende der Grünen/EFA im Europäischen Parlament und Spitzenkandidatin der Grünen und der Europäischen Grünen Partei.



Ska Keller

DFK: Die EU ist ein großes Wirtschafts-, Sozial- und Friedensprojekt. Trotzdem verstehen viele Menschen nicht, wie die EU funktioniert, weil sie demokratische Grundregeln wie z.B. die Gewaltenteilung nicht erkennen können und viele Prozesse intransparent ablaufen. Die Folge ist Skepsis gegenüber der EU. Was wollen Sie für eine Demokratisierung der EU und für transparentere Abläufe tun?

S. Keller: Wir wollen das Europäische Parlament stärken. Es muss in allen Bereichen volles Mitentscheidungsrecht bekommen, zum Beispiel auch in der Steuerpolitik. Gleichzeitig setzen wir uns dafür ein, dass die Wahlen zum Europaparlament mit länderübergreifenden Wahllisten und europäischen Spitzenkandidat*innen wirklich europäische Wahlen werden. Wir haben erfolgreich dafür gekämpft, die Nominierung der/

des Komissionspräsident*in aus den Hinterzimmern des Rates herauszuholen. Wer Komissionspräsident*in werden will, muss sich im Europawahlkampf als Spitzenkandidat*in profilieren.

Während das Europaparlament öffentlich tagt, ist der Rat immer noch eine Art "Black Box". Wir fordern mehr Transparenz und wollen, dass die Regierungen offenlegen müssen, welche Position sie in Brüssel vertreten. Auch bei der Lobbytransparenz muss der Rat deutlich nachlegen.

Sollte neben den Berufspolitikern auch die organisierte Zivilgesellschaft eine stärkere Rolle in Europa übernehmen? Wenn ja, wie könnte das aussehen?

Uns ist die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Organisationen ein wichtiges Anliegen. Wir finden es gut, dass die EU den Zusammenschluss von NGOs zu zivilgesellschaftlichen Dachverbänden fördert, damit in Brüssel neben den Wirtschaftsverbänden und Firmenlobbyisten auch zivilgesellschaftliche Interessen vertreten sind. Große Sorge bereitet uns die Einschränkungen zivilgesellschaftlicher Handlungsspielräume in manchen EU-Mitgliedstaaten, wie etwa Ungarn. Wir haben einen EU-Fonds zur Stärkung von Demokratie- und Menschenrechtsverteidiger*innen in diesen Ländern durchgesetzt. Darüber hinaus streben wir die Einführung der Rechtsform eines "Europäischen eingetragenen Vereins" an, um Nichtregierungsorganisationen europaweit der Willkür der Nationalregierungen zu entziehen und ihren Status europäisch zu schützen.

Die EU steht im Wettbewerb mit großen Wirtschafts- und Machtblöcken wie den USA, Russland und China. Was muss geschehen, damit wir diesen Wettbewerb auf Augenhöhe bestreiten können?

Erstens muss die EU ihre gemeinsamen Werte und Interessen auch gemeinsam vertreten. Zweitens sollte sie verstärkt die Zusammenarbeit mit solchen Ländern suchen, die wie die Europäer*innen an einer internationalen Ordnung interessiert sind, die auf der Herrschaft des Rechts gegründet ist und nicht auf der Dominanz von Regionalmächten. Drittens sollte die EU in ihrer Wirtschaftspolitik dafür sorgen, dass künftige Wettbewerbsfähigkeit und künftige wirtschaftliche Dynamik auf Basis von Nachhaltigkeit verfolgt werden. Eine Wirtschaftspolitik, die ökologische und soziale Transformationsherausforderungen nicht systematisch mitberücksichtigte, ginge fehl. Viertens muss die EU in der Haushaltspolitik ihre Prioritäten richtig setzen. Es wäre verhängnisvoll, wenn wir für den nächsten Sieben-Jahreszeitraum den Forschungsetat nicht massiv aufstocken könnten, weil Reformen von Landwirtschaftspolitik und Regionalpolitik verweigert werden und weil die EU-Mitgliedstaaten den europäischen Haushalt austrocknen lassen.

Es wird viel von nationalen Industriestrategien gesprochen. Brauchen wir nicht inzwischen eher eine europäische Industriestrategie?

Sie haben völlig recht. Eine nationale Industriestrategie springt viel zu kurz. Deshalb hat der BDI in seiner Forderung nach einer europäischen Industriepolitik recht und Wirtschaftsminister Altmaier mit seiner "nationalen" Antwort unrecht.

Apropos Strategie. Industrie 4.0 und Digitalisierung haben natürlich unmittelbaren Einfluss auch auf das Arbeits- und Privatleben.

Verstärkt wird inzwischen am Einsatz sogenannter Künstlicher Intelligenz (KI) gearbeitet. Brauchen wir für diese KI ein europäisches Regelwerk. Brauchen wir KI-Ethikstandards?

Zweimal ja. Ja, wir brauchen eine solche europäische Regulierung. Diesen Standpunkt hat das Europäische Parlament in seinem Beschluss zur KI-Strategie klar vertreten. Und ja, wir brauchen verbindliche KI-Ethikstandards. Da bleibt leider die bisherige Mehrheit des Parlamens hinter unseren Vorstellungen zurück.

Wenn es um die Wirtschaft geht, geht es immer im Kern um die Menschen in einer wirtschaftlich und sozial starken EU. Wie sieht ein soziales Europa für Sie aus und wo liegen für Sie hier die zukünftigen Handlungsfelder? Brauchen wir womöglich eine Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in Europa?

Wir wollen, dass alle Bürger*innen von Europa profitieren und dass alle Unternehmen ihren Beitrag dazu leisten. Wir setzen uns für eine Grundsicherung für alle Menschen in Europa und für Mindestlöhne überall in Europa ein. Denn niemand soll in Europa in Armut leben müssen. Wir wollen gleichzeitig, dass sich niemand durch Steuerschlupflöcher aus seiner Verantwortung fürs Gemeinwohl stiehlt. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass große Digitalkonzerne wie Amazon genauso Steuern zahlen wie die Buchhändlerin vor Ort. Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit ist übrigens bereits durch die Verordnung EG/883/2004 geregelt, die derzeit überarbeitet wird.

In Deutschland sind wir stolz auf die Errungenschaften der Mitbestimmung als Teil der sozialen Marktwirtschaft. Wie kann die Zukunft unserer Mitbestimmungskultur einschließlich der Teilhabe der Führungskräfte an diesem Modell der Arbeitnehmerpartizipation in Europa gesichert werden?

Die Freizügigkeit in Europa darfnicht dazu führen, dass Unternehmen dort ihren Firmensitz einrichten, wo die niedrigsten Standards in der Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innen gelten. Deshalb wollen wir die europäischen Betriebsräte und ihre Mitbestimmungsrechte stärken und beispielsweise eine Parität von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen an Entscheidungen in allen Unternehmen mit mehr als 1.000 Angestellten über die Grenzen der EU-Mitgliedstaaten hinweg nach dem Vorbild Sloweniens durchsetzen.

Die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsleben und gerade auch in Führungspositionen von Unternehmen und Verwaltungen ist ein wichtiges Thema



Deutschland hat großes Interesse, die europäische Idee zu stützen und zu schützen

für unseren Verband. Sehen Sie Handlungsoptionen der EU, wie man nicht nur mehr Gleichberechtigung sondern auch konkret mehr Gleichbehandlung erreichen kann?

Wir wollen Gender Mainstreaming konsequent umsetzen. Das bedeutet, dass alle politischen Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter überprüft werden. Außerdem müssen Frauen gleichermaßen von europäischen Geldern profitieren. Damit das sichergestellt wird, braucht es einen "Gleichberechtigungs-Check" des jährlichen EU-Haushalts, also ein Gender-Budgeting.

Was erwarten Sie von den Führungskräften in Deutschland zur Unterstützung der europäischen Idee?

Helfen Sie uns, den Klimawandel zu stoppen! Wir brauchen neue Mobilitätskonzepte und Investitionen in grüne Technologien. Wir müssen die europäische Wirtschaft ökologisch erneuern und zukunftsfeste Jobs schaffen. Das gelingt nur, wenn Sie als Führungskräfte mitziehen. Und auch um endlich gleiche Rechte von Frauen und Männern in der Arbeitswelt durchzusetzen, brauchen wir die Führungskräfte an Bord.

Was ist Ihr wichtiges politisches Projekt in der nächsten Legislaturperiode des EU-Parlaments?

Neben dem Klimaschutz wollen wir dafür sorgen, dass es in Europa gerechter zugeht. Es kann nicht sein, dass große Digitalkonzerne praktisch keine Steuern zahlen und uns dadurch Investitionen ins Gemeinwohl in Milliardenhöhe verloren gehen. Steuerschlupflöcher zu schließen, ist die Voraussetzung dafür, dass wir den sozialen Zusammenhalt in Europa stärken können – mit Investitionen, die allen zugutekommen, gerade in den benachteiligten Regionen.

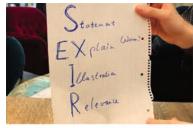
Herzlichen Dank, Frau Keller. _-

REGION NORD

YOUNG LEADERS TREFFEN

Auch an diesem Abend des 24. Januar stand das Netzwerken im Vordergrund – und das nur für unsere Young Leaders, also alle Mitglieder unter 40 Jahre, in der Region Nord. Kennenlernen, diskutieren, sich austauschen.

Zudem gab es eine Diskussionsrunde mit drei Schwerpunktthemen. Diesmal waren es: 1. "Der narzistische Chef" – Wie geht man mit solchen Vorgesetzten um? Wie verhindert man, dass man nicht selber dazu wird? 2. Ansprüche der Generation Y – Welche Ansprüche sind das? Wie geht man sinnvoll damit um? 3. Einführung in Argumentationsstrukturen – Was kann man aus dem Debattieren lernen? Wie kann man dies für die Gesprächsführung nutzen? Zunächst gab es jeweils einen kurzen Impuls dazu, warum dieses Thema ihn/sie gerade beschäftigt. Danach wurde offen darüber diskutiert.











Netzwerken im Norden

Zu allen Themen gab es heiße Diskussionen, Ideen und Erfahrungsaustausch, so dass jeder profitierte. Anschließend konnte man entspannt beim Dinner weiter diskutieren und sich austauschen. — mü

60 % DER BEWERBER WOLLEN GEHALTSANGABEN

TRANSPARENZ IN STELLENANGEBOTEN

Januar ist Hauptsaison für die Jobsuche, doch wie können sich Unternehmen in der Flut der Stellenanzeigen hervorheben? Eine aktuelle Befragung von Erwerbssuchenden durch die Jobsuchmaschine Adzuna zeigt, dass sich Bewerber in Deutschland Gehaltsangaben in Stellenangeboten wünschen – ein wichtiger Faktor für Arbeitgeber, gerade in Zeiten des War for Talent sowie des Fachkräftemangels.



Aufgrund unterschiedlicher Gehaltsvorstellungen scheitern viele Verhandlungsgespräche

Laut Adzuna würden sich insgesamt 60 % der Befragten bei einer Auswahlmöglichkeit auf die Stelle mit Informationen zur Vergütung bewerben, falls zwei identische Stellenanzeigen – einmal mit sowie einmal ohne Angabe zum Gehalt – zur Auswahl stünden. Nur 20 % würden hingegen das Inserat ohne Gehaltsangabe wählen. Für die restlichen Befragten spielt die Angabe keine Rolle.

Vergütung ist für Gehaltsverhandlungen essenziell

Den größten Vorteil der Gehaltstransparenz sehen Bewerber in der verbesserten Position bei Gehaltsverhandlungen (44%). So wäre ein Anhaltspunkt für die Gespräche bereits vorab vorhanden. Doch auch die Zeitersparnis durch eine bessere Vorselektion der finanziell relevanten Angebote (34%) spielt für viele Bewerber bei der Entscheidung eine wichtige Rolle. Ebenso die Einschätzung der Verantwortung im Unternehmen (22 %).

Mindestgehalt wirkt attraktiver als Gehaltsspanne

Bei den Informationen zur Vergütung präferieren 64% der Befragten die Angabe eines Mindestgehalts. Dadurch wäre vorab klar zu erkennen, ob sich der oftmals stundenlange Bewerbungsaufwand lohnt. Für eine grobe Gehaltsspanne, als Indikator der Vergütung, stimmten dagegen 36% der Befragten.

Auf den Arbeitsmärkten von beispielsweise Frankreich oder Großbritannien ist eine Gehaltsangabe im Übrigen selbstverständlich, was den Bewerbungsprozess für beide Seiten deutlich effizienter gestaltet. ___ sb

DIESE 5 FRAGEN BEREITEN ABSOLVENTEN KOPFZERBRECHEN

BERUFSEINSTIEG

Der Hochschulabschluss ist geschafft – und jetzt? Der erfolgreiche Start ins Berufsleben ist für Absolventen der erste wichtige Schritt auf der Karriereleiter. Die Jobsuche und die ersten Bewerbungen bringen für die meisten angehenden Fachkräfte allerdings Unsicherheiten mit sich. Die Online-Jobplattform StepStone hat die fünf häufigsten Fragen angehender Berufseinsteiger zusammengetragen – die Antworten liefern die Experten gleich mit.

1. Wie viel Wert legen Personaler auf die Noten aus meinem Studium?

StepStone-Studien zeigen zwar, dass rund jeder vierte Personaler bei der Entscheidung für einen Bewerber auch die Noten berücksichtigt. Aber: Noten sind in der Regel nicht entscheidend. Wesentlich wichtiger sind Unternehmen heute Selbstständigkeit, Engagement und Kooperationsfähigkeit, soziale Kompetenzen und dass der Bewerber zur Unternehmenskultur passt.

Zusätzlich punkten können Absolventen mit praktischer Erfahrung, die sie zum Beispiel in Praktika oder als Werkstudenten gesammelt haben. Nicht einmal jeder zehnte Recruiter setzt einen sehr guten Hochschulabschluss mit Noten zwischen 1,0 und 1,5 bei Berufseinsteigern voraus.

2. Meine praktische Erfahrung, zum Beispiel in Form von Praktika, hält sich in Grenzen. Wie verkaufe ich mich trotzdem gut?

Fast jeder Bewerber hat in irgendeiner Form praktische Erfahrungen vorzuweisen selbst dann, wenn er noch kein Praktikum gemacht hat. Denn: Nicht nur Erfahrungen aus Praktika können hier eine Rolle spielen, auch in Seminaren oder Projekten im Studium und durch die Abschlussarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten können Absolventen nützliches Wissen sammeln. Entscheidend ist die intensive Auseinandersetzung mit der Stellenausschreibung. Welche Qualifikationen sind für die Position wichtig und inwieweit kann der Berufseinsteiger diese erfüllen? Bewerber sollten dem potenziellen Arbeitgeber darlegen, inwiefern sich die erworbenen Kenntnisse vorteilhaft auf die Position auswirken können. Wichtig dabei: diese konkret zu benennen und mit Inhalten der Ausschreibung in Verbindung zu setzen.

3. Ich habe mein erstes Studium abgebrochen. Soll ich es trotzdem in meinem Lebenslauf erwähnen?

Auf jeden Fall – eine vollständige Chronologie in der Vita ist enorm wichtig, da Lücken im Lebenslauf Raum für Spekulationen schaffen, die im schlimmsten Fall zur direkten Absage führen. Informiert der Bewerber ganz offen über den Studienabbruch bzw. -wechsel, wird der Personaler bei Interesse nachhaken. Dann hat der Absolvent die Chance, seinen Beweggrund plausibel darzulegen. Bewerber sollten die im ersten Studium erlernten Fähigkeiten als Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Bewerbern betrachten und auch entsprechend nutzen. So profitieren z.B. Berufsanfänger mit abgeschlossenem Wirtschaftsstudium und zusätzlichen Erfahrungen aus zwei vermeintlich vergeblichen Semestern Informatik davon, dass sie bereits erste IT-Kenntnisse vorweisen können.

4. Ich erfülle nicht alle Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle. Bewerbe ich mich trotzdem?

Wenn im Profil einer Stellenausschreibung bestimmte Kenntnisse und Eigenschaften als "erforderlich", "notwendig" oder "Voraussetzung" bezeichnet werden, können Bewerber davon ausgehen, dass sie diese Kriterien möglichst umfassend erfüllen sollten. Tun sie das nicht, wird die Bewerbung eher nicht erfolgreich sein. Ist allerdings von Attributen wie "wünschenswert" oder "von Vorteil" die Rede, muss der Kandidat diese nicht zwingend mitbringen, sondern kann sie sich meist auch im künftigen Job aneignen. Im Vorfeld einer Be-



Auch beim Berufseinstieg sollte man genau hinschauen

werbung sollte ein Absolvent genau prüfen, welche Anforderungen er erfüllt und welche nicht. Für eine Bewerbung sollte der Großteil der zentral geforderten Punkte des Stellenprofils vorhanden sein. Falls nicht, sollte der Bewerber dies im Anschreiben ansprechen und erklären, mit welchen Fähigkeiten er die fehlende Anforderung ausgleichen kann.

5. Ich soll meine Gehaltsvorstellung angeben. Wie schaffe ich es, weder zu niedrig noch zu hoch zu pokern?

Relevante Einflussfaktoren für das Gehalt sind z.B. die Branche, in dem das Unternehmen tätig ist. Aber auch das genaue Berufsfeld, die Region und die Unternehmensgröße wirken sich auf das Gehalt aus. Zum anderen hängt die Höhe des erwartbaren Einkommens von der Art der Ausbildung, dem Abschlusstitel und möglicher Berufserfahrung des Bewerbers ab. Diese Faktoren sollten Bewerber bei ihren Gehaltsvorstellungen unbedingt berücksichtigen. Orientierung über marktübliche Durchschnittsgehälter für Berufseinsteiger – aufgeschlüsselt u.a. nach Beruf, Branche, Region – gibt zum Beispiel der Step Stone-Gehaltsreport für Absolventen. — sb



TRAUMJOB: MIT ENGAGEMENT UND OHNE KONKURRENZ

DIE GEHEIMNISSE DES VERDECKTEN ARBEITSMARKTES

von Anke Hopp

Fast jeder hat sich schon einmal gewundert, dass die Firma XY einen neuen Geschäftsführer hat, obwohl nicht bekannt war, dass die Firma überhaupt einen neuen Geschäftsführer gesucht hat.

Dieser Vorgang ist dabei gar nicht so geheimnisvoll, wie es auf den ersten Blick scheint. Es gibt in unserer Arbeitswelt tatsächlich Stellen, die vakant sind, aber nicht öffentlich ausgeschrieben werden. Ein Blick in die Stellenanzeigen von Zeitungen und Jobportalen ist in diesem Fall nicht zielführend. Und der Weg über einen Headhunter ist auch nicht unbedingt die ultimative Alternative, weil man keinen transparenten Überblick hat, bei der Vielzahl von Headhuntern im Markt. Um an diese Stellen zu kommen, muss man andere Wege beschreiten. Hier ist in erster Linie ein gehöriges Maß an persönlichem Engagement gefragt.

75 % der Führungspositionen gehen unter der Hand weg

Wir reden hier vom verdeckten Stellenmarkt. Personalexperten beziffern diesen Markt als deutlich größer als den der öffentlichen Stellenausschreibungen. Laut Studien werden rund 75% aller Führungspositionen besetzt. Dabei werden Stellen über das eigene Netzwerk und vorhandene Kontakte zu geeigneten Bewerbern besetzt. Die Unternehmen sparen auf diese Weise Zeit und Geld mit einem vielfach wesentlich zufriedenstellenderen Ergebnis.

Bewusste Ausrichtung und systematisches Vorgehen

Den verdeckten Stellenmarkt erreicht man vor allem durch Initiativbewerbungen, über soziale Netzwerke (Social Networks) oder durch Beziehungen. Dabei wird die Jobsuche um ein Vielfaches wirksamer, wenn sie unter zwei Gesichtspunkten erfolgt: bewusste Ausrichtung auf den verdeckten Stellenmarkt und systematisches Vorgehen. Dabei empfiehlt sich ein planvoller Methoden-Mix aus Recherche, Pflegen und Erweitern von Kontakten und regelmäßigem Führen von Gesprächen.

Was will ich eigentlich?

Zunächst ist es daher wichtig, sich darüber klar zu werden, was man eigentlich sucht. Denn wer das nicht weiß, wird auch seinen Traumjob nicht finden. Die genaue Jobbeschreibung spielt dabei weniger eine Rolle als die dahinterliegenden Faktoren wie Position, Unternehmensgröße, Inhalt etc. Erst wenn das klar ist, dann kann man den zweiten Schritt machen und die passenden Unternehmen und damit auch die passenden Stellen suchen.

Die Kommunikationsfähigkeiten bestimmen den Weg

Zunächst müssen Sie für sich klären, welcher Kommunikationstyp Sie sind. Sind Sie eher der offene, extrovertierte Typ, der sich auch auf dem Small-Talk-Parkett sicher fühlt? Dann sollten Sie das persönliche Gespräch suchen. Oder sind Sie eher der stillere, introvertierte Typ? Dann ist die indirekte Kommunikation per Mail oder Messenger die passende Kommunikationsform. Wichtig ist, dass Sie ganz realistisch Ihre Kommunikationsfähigkeiten einschätzen. Authentizität ist in diesem Fall der Schlüssel zum Erfolg.

Zu viel und zu unstrukturiert

Ein optimales Instrument zur Selbstdarstellung ist der sogenannte "Elevator Pitch", die Präsentation Ihrer Person und Ihres Könnens in weniger als sechzig Sekunden. Viele begehen den Denkfehler: Ich weiß ja, wer ich bin und was ich gemacht habe. Das führt dann zwangsläufig dazu, dass zu viel nicht strukturiert und nicht fokussiert genug erzählt wird.

Wer bin ich? Was kann ich?

Beim Elevator Pitch geht es vielmehr um die hohe Kunst, sich in wenigen Sätzen vorzustellen, seine Kompetenzen anzupreisen und darzulegen, was man selbst für sein Gegenüber leisten kann. Er beantwortet in wenigen Sätzen die Fragen: Wer bin ich? Was kann ich? Warum soll die betreffende Person gerade mich einstellen? Ein guter Elevator Pitch muss zur Zielperson passen. Daher gibt es auch nicht den einen perfekten Pitch.



Anke Hopp

Je nach Zielperson müssen Sie besondere Akzente und die richtigen Keywords setzen.

Steht Ihr Elevator Pitch, haben Sie Ihre Eintrittskarte zu persönlichen Gesprächen. Jetzt können Sie sich auf die Suche nach Ihren zehn Lieblingsfirmen machen und anfangen zu recherchieren, wo Sie die entsprechenden Entscheidungsträger für Ihren Bereich treffen oder ansprechen können.

Informationen sind alles

Für die Recherche sind das Internet im Allgemeinen und die verschiedenen Unternehmens- und Startup-Plattformen sowie die diversen sozialen Netzwerke (Xing/ LinkedIn) schon eine sehr gute Anlaufstelle. Aber nutzen Sie auch Firmendatenbanken, Handels- und Verbandsregister sowie Verzeichnisse von (Unternehmer-)Organisationen, Seminarveranstaltern und Veranstaltern von Vortragsreihen, um möglichst viel über die Firma und die für Ihr Anliegen wichtigen Personen und deren beruflichen Hintergrund zu erfahren. Wenn Sie alle Informationen zusammenhaben, gilt es nur noch, den richtigen Ort für die direkte Kontaktaufnahme zu eruieren.

Und wo treffe ich die für mich richtigen Personen?

Örtliche und regionale Branchentreffs und Verbandsveranstaltungen, Veranstaltungen von inländischen und ausländischen Handelskammern bieten je nach Unternehmen und Position Ihrer Zielperson eine geeignete Gelegenheit zur Kontaktaufnahme. Kreativität bei der Informationsbeschaffung und viel Eigeninitiative bei der Kontaktaufnahme sind allerdings unabdingbar für jeden, der vom Kuchen des verdeckten Stellenmarktes ein Stück abhaben möchte. —

Anke Hopp ist Newplacement-Beraterin bei SELECTEAM Deutschland GmbH.

DAS DFK NETZWERK 60+ VERBINDET

IHR PARTNER AUCH IM RUHESTAND

Häufig gehen Mitglieder davon aus, dass Themen aus ihrem Arbeitsleben nach dem Eintritt in den Ruhestand hinter ihnen liegen. Das Gegenteil ist oft der Fall. Nicht selten ergeben sich aus dem Beschäftigungsverhältnis Fragen, die stets aktuell bleiben. Allen voran die rechtlichen Angelegenheiten, die etwa die Versorgung aus dem ehemaligen Arbeitsverhältnis und/ oder aus dem System der gesetzlichen Sozialversicherungen betreffen. Dabei gilt auch, sich auf eine neue Situation einzustellen und regelmäßig über Veränderungen informiert zu sein: Die selbstverständlichen Netzwerke, die sich durch den täglichen Kontakt im Beruf ergeben haben, müssen nun aktiv gepflegt werden. Sonst gehen sie verloren.

Sicherer Übergang in den Ruhestand

Die Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand bedarf einer sorgfältigen Vorbereitung, da hier die Weichen für den "dritten Lebensabschnitt" gestellt werden. Die einen freuen sich auf einen zeitigen Eintritt in den Ruhestand, die anderen wollen aus Leidenschaft über die Regelaltersgrenze hinaus berufstätig sein. Individuelle Lebensplanung und Arbeitgeberinteressen lassen sich häufig nicht in Übereinstimmung bringen. Hier ist die Unterstützung des DFK - Verband für Fach- und Führungskräfte gefragt, wenn es einerseits darum geht, Abschläge in gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung zu vermeiden oder zu minimieren sowie ältere Mitglieder mit höheren Löhnen oder Prämien zur Weiterarbeit zu motivie-

Alterseinkünfte

Viele Mitglieder des DFK erwarten neben den gesetzlichen Rentenbezügen auch Einkünfte aus der betrieblichen Altersversorgung. Wer seine Ansprüche gegenüber z.B. der gesetzlichen Sozialversicherung geltend macht, merkt oft, dass er mit Grenzen und Einschränkungen konfrontiert wird, deren Rechtmäßigkeit er allein nicht nachvollziehen kann. Hier sind die Juristen des Verbandes sachkundige Ansprechpartner, die auch nach Eintritt in den Ruhestand Leistungsbescheide rechtlich prüfen und anfechten, wenn es Grund zur Beanstandung gibt.

Der Verband DFK hat in zahlreichen Streitfragen Grundsatzentscheidungen der Bundes-

gen Grundsatzentscheidungen der Bundesgerichte erstritten, die zu einer nachhaltigen Verbesserung der Versorgungssituationen von Anspruchsinhabern und damit für Betroffene zu einem deutlichen Mehrwert geführt haben.

Sicherheit

Krankenversicherung, Pflegeversicherungen und ggf. Unfallversicherungen sind wesentliche Leistungen für die Lebensqualität und -sicherheit im "dritten Lebensabschnitt". Der DFK setzt sich dafür ein, dass die gesetzliche und betriebliche Versorgung zukunftssicher und verlässlich bleibt, und vertritt Positionen, die dies aus seiner Sicht sicherstellen können und sollen. "Gesundheit weiter gedacht" ist unsere Devise.

Gemeinsamkeit

Der Verband versteht sich als Netzwerk von Gleichgesinnten. Über bundesweite Regionalgruppen werden daher Möglichkeiten zur Mitwirkung angeboten und neben interessanten Exkursionen, Vorträgen auch Treffen organisiert, um über spezielle Angebote zielgruppenorientiert und ortsnah zu informieren. In 21 Regionalgruppen fördert der Verband den Informations- und Gedankenaustausch mit Gleichgesinnten. Meinungsbildung und Informationsvermittlung sind hier ebenso wichtig wie Kontaktpflege untereinander.

20 Gruppen von Mitgliedern im Ruhestand sind darüber hinaus den Regionalgruppen bundesweit angegliedert, die sich regelmäßig zu Exkursionen, Vorträgen und Stammtischen treffen und sich mit ihren Veranstaltungsprogrammen konkret den Interessen von Ruheständlern widmen, ihnen individuelle Möglichkeiten für eine optimale Gestaltung dieses Lebensabschnittes aufzeigen und sich beispielsweise mit Themen wie Recht als Patient, Steuern, Pflegeversicherung sowie vielem mehr befassen.

Bei all diesen Dingen unterstützt der DFK – Verband von Fach- und Führungskräften als Plattform zur Unterrichtung über aktuelle Entwicklungen, die die gesetzliche und betriebliche Versorgungssituation betreffen. Als Ansprechpartner für seine Mitglieder im Ruhestand und Interessenvertretung nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben berät, unterstützt und vertritt er sie in allen Fragen ihrer sozialen Absicherung. Dazu wird auch die neue Rubrik "Netzwerk 60+" beitragen, die künftig regelmäßiger Bestandteil dieser Zeitschrift sein wird. —



SCHWERPUNKT EUROPA

FÜR EIN EUROPÄISCHES KI-LEITBILD

von Andreas Boes

Künstliche Intelligenz ist ein Megathema. Fast täglich gibt es Nachrichten über die neuesten Leistungssprünge von Supermaschinen mit vermeintlich übermenschlichen Fähigkeiten. Die Protagonisten der
KI-Entwicklung kommen vor allem aus den USA und China, sie bilden derzeit die zwei großen "Petrischalen" der KI. Barack Obama hat KI schon 2016 zu einem Thema von nationalem, strategischem Interesse
erklärt. Unsummen fließen dort in die Technologieentwicklung und die Übernahme von KI-Start-ups.
China will bis 2030 die Nummer eins im KI-Markt werden und setzt dieses Ziel mit viel Geld generalstabsmäßig durch. Europa komme in dieser Welt kaum mehr vor, konstatierte die Zeit-Journalistin
Xifan Yang vor Kurzem nach der KI-Weltkonferenz in Shanghai.



Andreas Boes

Ich finde, Europa und Deutschland sollten beim Thema KI prominent stattfinden und sie haben unbestritten das Potenzial hierfür. Seit 1956 mit der Dartmouth-Konferenz die Geburtsstunde der Künstlichen Intelligenz schlug, waren deutsche Forschungsteams in der Grundlagenmathematik und Algorithmik stets vorne dabei. Bei den großen Internet-Unternehmen im Silicon Valley sind europäische Wissenschaftler begehrt, bekommen die besten Arbeitsbedingungen und treiben dort die KI-Strategien mit voran. Jetzt schickt sich Europa an, zu einer eigenständigen "Petrischale" für Künstliche Intelligenz zu werden. Initiativen wie "Claire" oder "Ellis" zeigen ebenso wie der geplante KI-Masterplan der Bundesregierung, dass Forschung und Politik sich auf den Weg machen. Will Europa Erfolg haben, braucht es allerdings eine kohärente KI-Strategie.

KI hat das Reagenzglas verlassen

Doch was sind die Erfolgsfaktoren? Um diese Frage beantworten zu können, müssen wir verstehen, was die aktuelle Entwicklung ausmacht. Dafür lohnt ein kurzer Blick zurück. Neuronale Netzwerke und automatische Computer werden seit mehr als sechzig Jahren erforscht - bis Mitte der 1970er-Jahre allerdings vorwiegend im Elfenbeinturm und in künstlich geschaffenen Mikrowelten. Zwar öffnete sich die KI-Forschung in den Folgejahren für praktische Anwendungszwecke, der große Durchbruch ließ aber noch geraume Zeit auf sich warten. Ende der 2000er-Jahre verließ KI die Forschungslabors und wanderte in den Einflussbereich der Unternehmen, namentlich der GAFAM. Die Fortschritte in KI-Verfahren wie dem maschinellen Lernen und dem so genannten Deep Learning, die enorme Steigerung von Rechenkapazitäten und Rechenleistung sowie die zunehmende Verfügbarkeit großer Datenmengen ebneten den Weg für den kommerziellen Durchbruch von Kl. Und damit auch für die Durchdringung nahezu sämtlicher Anwendungsdomänen des täglichen Lebens - von Spracherkennungssystemen wie Alexa oder Siri im Smart Home über das autonome Fahren bis hin zur intelligenten Steuerung von Produktions- und Arbeitsprozessen in der Wirtschaft.

Entscheidend an dieser Entwicklung ist: Mit dem Übergang in die konkrete Anwendung hat sich KI in ihrer Bedeutung gewandelt. Will

man ihr Veränderungspotenzial verstehen, muss man sie im Zusammenhang mit der digitalen Transformation und den Strategien der Vorreiter-Unternehmen betrachten. Das wurde uns bei unserer letzten Feldstudie im Silicon Valley im Frühjahr 2017 klar. In den Strategien der Tech-Unternehmen ist KI zu einem festen, strategischen Baustein digitaler Geschäftsmodelle geworden, die den gegenwärtigen Umbruch in der Wirtschaft hin zu einer Informationsökonomie maßgeblich vorantreiben. Denn wer die Welt vom Informationsraum ausgehend neu erschließen und disruptive, also datenbasierte und kundengetriebene, Geschäftsmodelle etablieren will, braucht neue Werkzeuge. Die Kunst ist nämlich nicht das Datensammeln, sondern einen Berg meist unscharfer Daten in sinnvolle Informationen zu verwandeln. Hierfür schaffen die modernen KI-Systeme eine unverzichtbare Grundlage. Sie erkennen Gesetzmäßigkeiten und Muster, die Menschen niemals erkennen könnten, und sie optimieren sich in ihrem speziellen Einsatzgebiet inzwischen selbst.

Paradigma der klassischen Kl als Verhängnis

Wenn wir in Europa unsere Exzellenz aus den Laboren auf die Straße bringen wollen, müs-



KI – Künstliche Intelligenz: Ersetzt maschinelle Intelligenz die menschliche?



Europawahl Sonntag, 26. Mai 2019

diesmalwaehleich.eu



sen wir zwei Dinge lernen. Erstens: KI wird erst ins Fliegen kommen, wenn sie in eine lebendige Informationsökonomie eingebettet ist. Die weitere KI-Entwicklung müsste dann systematisch im Kontext mit den neu entstehenden Geschäftsmodellen in der Informationsökonomie betrachtet werden. Aktuell zeigt sich in Konturen, dass diese an dem engen Zusammenspiel von KI, Cloud-Plattformen und Datenökosystemen, dem Internet der Dinge und perspektivischen Blockchain ansetzen. Zweitens: Wir brauchen ein eigenständiges europäisches KI-Leitbild. Dabei müssen wir uns von dem alten KI-Paradigma lösen, das die menschliche Intelligenz zur bestimmenden Referenz der Forschung macht. Mittlerweile wissen wir, dass sogenannte starke KI-Systeme, die analog zum Menschen ein tiefergehendes oder gar überlegenes Problemlösungsverständnis ausbilden können, im Moment noch Zukunftsmusik beziehungsweise unmöglich sind. Allerdings ist das alte Paradigma in unserem Nachdenken über KI immer noch dominant. Das zeigt sich insbesondere darin, dass die wissenschaftliche, politische und öffentliche Auseinandersetzung vornehmlich auf die Rationalisierungsund Automatisierungspotenziale durch KI fokussiert. Agiert wird dabei in dem Diktum "maschinelle Intelligenz ersetzt die mensch-

liche". Damit wird einer produktiven Auseinandersetzung mit dem Thema und der Frage nach einer positiven, menschendienlichen KI-Gestaltung geradezu der Boden entzogen.

Menschliche Intelligenz als Fluchtpunkt

Gefragt ist also ein neues Paradigma, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Erste lohnenswerte Denkansätze finden sich bei Vordenkern, die menschliche und maschinelle Intelligenz in einer Komplementärbeziehung denken: "Alles, was Menschen schwerfällt, fällt Maschinen leicht und umgekehrt. Das ist eine Riesenchance", bringt es der deutsche KI-Pionier Chris Boos gegenüber dem Handelsblatt auf den Punkt. Und es hat sicherlich seinen Grund, dass IBM oder Palantir Technologies in den USA das A in Al nicht mit "artificial", sondern mit "augmented" – also mit "erweiterter" Intelligenz - übersetzen. KI als High-Tech-Werkzeug, das vorwiegend dazu dient, den Menschen zu unterstützen und seine Problemlösungsfähigkeiten zu erweitern: Es lohnt sich, in diese Richtung weiter zu denken.

Dies zu tun, bedeutet, die menschliche Intelligenz zum Fluchtpunkt einer anwendungsorientierten KI-Forschung zu machen. Ich schlage vor, KI paradigmatisch im Dreieck von

Algorithmen, Daten und menschlicher Intelligenz zu konzipieren. Innerhalb dieses Dreiecks bildet die Intelligenz von Menschen und nicht die der Maschinen den konzeptionellen Fokus der Entwicklung. Der Wert von KI-Systemen bemisst sich dann daran, inwieweit sie die problemlösenden Fähigkeiten von Menschen erweitern. Dieses Konzept basiert auf der Überzeugung, dass es einen kategorialen Unterschied zwischen Daten und Informationen gibt. Daten sind das Ausgangsmaterial, das Maschinen verarbeiten. Die Menschen sind es, die hieraus nützliche Informationen machen. Das heißt, sie bleiben unverzichtbar. So könnte man eine Künstliche Intelligenz verwirklichen, die Menschen keine Angst macht.

Dies ist das Leitbild, das Europa braucht, wenn es sich als eigene "KI-Petrischale" in der Welt durchsetzen will. Damit diese KI ins Fliegen kommen kann, müssen wir sie in eine lebendige "Informationsökonomie" einbetten und Forschung an den Gestaltungsstrategien für den Übergang in diese Ökonomie orientieren. Und wir benötigen Förderstrategien, die die Künstliche Intelligenz aus dem Reagenzglas in die Anwendung katapultieren. Dazu gehört auch die Förderung einer menschenzentrierten Entwicklung und Nutzung von KI-Anwendungen. Mit Blick auf künftige Einsätze in der Arbeitswelt hat die Bundesregierung in den Eckpunkten ihrer KI-Strategie bereits klar gemacht: Sie will die Erwerbstätigen in den Mittelpunkt stellen. Das ist ein zukunftsweisender Ansatz. Wo und wie KI-Potenziale in der digitalen Arbeitswelt im Sinne der Menschen zum Einsatz kommen können, ist eine noch offene Frage. Ihr müssen wir uns auch als Arbeitswissenschaftler stellen.

Mehr zu der Forschung des ISF München finden Sie unter idguzda.de. ___ mü

Andreas Boes ist einer der Pioniere der deutschen Digitalisierungsforschung. Er befasst sich seit mehr als dreißig Jahren mit der Informatisierung der Gesellschaft und der Zukunft der Arbeit. Mit seinem Team am ISF München (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V.) forscht er aktuell zu den Herausforderungen des Übergangs zur Informationsökonomie und den Erfolgsbedingungen einer humanen Gestaltung dieser Entwicklung. Boes ist im Vorstand des ISF München und Direktor des neu gegründeten Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (BIDT).

WELTFRAUENTAG AM 8. MÄRZ

WIR HABEN NICHT EINMAL DIE HÄLFTE DES WEGES GESCHAFFT

von Dr. Ulrich Goldschmidt, DFK-Vorstandsvorsitzender

Am 8. März ist es jedes Jahr wieder so weit: Weltfrauentag! Brauchen wir so etwas noch? Und ich höre schon die ersten Stimmen: "Es gibt doch wahrlich wichtigere Themen. Irgendwann muss aber auch mal gut sein mit diesem ständigen Gender-Gejammere. Es ist doch schon so viel erreicht worden."

Nun, erreicht worden ist gewiss einiges. Fast überall haben die Frauen das Wahlrecht für sich erkämpft. Sogar Kanzlerin oder Premierministerin können sie werden. Wenn sie arbeiten oder ein Konto eröffnen wollen, brauchen sie nicht mehr die Erlaubnis des Ehemanns. Großartig. Sogar eine Frauenquote für Aufsichtsräte haben wir uns abgerungen. Gleichberechtigung wohin man auch schaut. Wenn das kein Anlass ist, Höhenfeuerwerke abzubrennen und dann anschließend den Frauentag still und leise zu beerdigen.

Nun, natürlich könnten wir uns alle jetzt vor Begeisterung auf die Schultern klopfen und uns gelassen zurücklehnen. Oder wir schauen einfach mal genauer hin. Danach steht zu befürchten, dass das Höhenfeuerwerk nicht mehr ganz so üppig ausfällt. Denn wir haben nicht einmal die Hälfte des Weges geschafft, wie ein Blick in die Unternehmen zeigt.

Kein Interesse an Gleichbehandlung?

Der Zugang von Frauen zu Führungspositionen in der Wirtschaft ist immer noch unzureichend. Wir haben speziell auch in Deutschland einen eklatanten Gender Career Gap. Dieser lässt sich auch durch eine Frauenquote für die Aufsichtsräte nicht verdecken. In den Aufsichtsräten geht es nur um relativ wenige nun mit Frauen zu besetzende Mandate. Aber schon der Blick in die Vorstände zeigt, dass das eigentliche Problem woanders liegt.

Die letzte Studie der Allbright-Stiftung dazu zeigt, dass das Interesse der börsennotierten deutschen Unternehmen, den Frauenanteil in den Vorständen zu erhöhen, nicht besonders ausgeprägt ist. 110 der 160 börsennotierten Unternehmen haben noch immer keine einzige Frau im Vorstand. Das allein wäre schon schlimm genug, aber von diesen 110 Unternehmen haben sich lediglich 37 Fir-

men konkret vorgenommen, den Frauenanteil in ihrem Top-Management zu erhöhen. 79 Unternehmen haben sich dazu jedoch entweder überhaupt kein Ziel gesetzt oder den angestrebten Frauenanteil in ihrem Vorstand mit "null" definiert. Darunter Gesellschaften wie RWE, Heidelberger Cement, die Krones AG, Fielmann oder ganz aktuell Zalando.

Besonders pikant bei Zalando ist dabei, dass man die Vergrößerung des Vorstands von drei auf fünf Männer begleitet hat mit der Zielfestlegung von "null" für den Frauenanteil im Vorstand. Und das in einem Unternehmen, bei dem 75% der Kunden weiblich sind. Negative Reaktionen scheint man nicht zu befürchten. Und in der Tat ist es erstaunlich, wie geduldig die Frauen derartige Ungleichbehandlungen hinnehmen. Ich bin mir sicher, dass sich im umgekehrten Fall die Männer nicht auf Bitten um Fairness und wohlmeinende Appelle an die ökonomische Vernunft beschränken würden. Warten wir ab, ob es nicht irgendwann ernsthafte Boykottaufrufe wegen offenkundiger Frauenbenachteiligung gibt.

KENNEN SIE SCHON UNSER FRAUENNETZWERK?

DFK-FRAUFNNFT7WFRK

Über diese Frage dürften weibliche Verbandsmitglieder und Mitglieder, die sich für die Gleichberechtigungsdiskussion und Chancengleichheit interessieren, nur schmunzeln. Denn seit

2007 auf Initiative von Dr. Heike

Kroll haben bereits mehr als 200 Veranstaltungen für weibliche Verbandsmitglieder stattgefunden. Auch in der Außenwirkung des Verbandes spielt gerade das DFK-Frauennetzwerk eine nicht unerhebliche Rolle. Namhafte Kooperationen, wie z.B. die mit der FOM - Hochschule für Berufstätige, gehen auf den Kontakt mit dem Frauennetzwerk zurück. Ebenso viele Veröffentlichungen, die den Verband bekannter machen: In



verschiedenen Studentenzeitschriften, in Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie sogar in die BrigitteWoman hat es der Verband dadurch geschafft.

Wenn für Sie das Ganze Neuland ist, mag es vielleicht daran liegen, dass sich die Einladungen für Frauennetzwerkveranstaltungen exklusiv an die weiblichen Mitglieder des Verbandes richten. Aber schauen Sie doch einfach einmal auf unserer

Website vorbei. Dort finden Sie unter dem LINK das-frauen netzwerk.de Informationen wie z.B. Berichte über bereits stattgefundene Treffen und Terminhinweise, die Sie ggf. an interessierte Damen weiterleiten könnten. ___

So scheint sich wenig daran zu ändern, dass das Interesse, den Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen einzuräumen, in vielen großen Firmen jedenfalls überhaupt nicht vorhanden zu sein scheint. Kein Unternehmen kann es sich aber auf Dauer erlauben, auf die Qualität weiblicher Führungskräfte zu verzichten. Auch dies ist durch Studien hinreichend belegt. Und das gilt auch für die Vorstände. Wir brauchen die Besten, und die werden wir insbesondere unter den Frauen finden. Zu diesem Ziel sollte man sich dann aber auch als Unternehmen bekennen. Wer dies als Aufsichtsrat bewusst nicht tut, macht einfach keinen guten Job. Er beschädigt damit die Reputation des Unternehmens bei Kunden, Investoren, aber auch das Employer Branding bei heutigen und künftigen ArbeitnehmerInnen. In aller Deutlichkeit: Das ist Aufsichtsratsversagen!

Jeder Aufsichtsrat sollte genug Lebenserfahrung besitzen, um zu wissen, dass sich ein "Nicht-Ziel", und nichts anderes ist eine Zielvorgabe von "null" für den Frauenanteil im Vorstand, nur schwer verfolgen oder gar erreichen lässt. Wer sich hier das Ziel "null" setzt, schafft zugleich eine self-fulfilling prophecy.

Der Gender Gap besteht schon im mittleren Management

In der Reihe gern genommene Scheinargumente in der Gender-Debatte steht ganz weit vorne der immer wiederkehrende Hinweis, selbst wenn man mehr Frauen in die Vorstände berufen wollte, scheitere dies schon daran, dass geeignete Frauen einfach nicht zu finden seien. Dieses Argument ist besonders perfide, weil damit die eigene Verantwortung auf einen Missstand abgewälzt wird, den Aufsichtsrat und Vorstand selbst verursacht haben. Denn natürlich wird es schwierig, geeignete Vorstandskandidatinnen zu finden, wenn man vorher nicht dafür gesorgt hat, dass der Frauenanteil im mittleren Management signifikant wächst.

Insoweit ist sogar die Besetzung von Funktionen im mittleren Management vordringlich. Wir brauchen nämlich zunächst einmal ein möglichst großes Reservoir an hochqualifizierten Frauen und Männern, aus welchem Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder rekrutiert werden können. Dieses Reservoir bildet in erster Linie das Mittelmanagement. Schwimmen in diesem Reservoir aber nur Männer, ist dem Aufstieg von Frauen eine klare, aber eben auch willkürliche Grenze gesetzt.

Auch im mittleren Management bewegt sich der Frauenanteil nur mühsam nach oben und

liegt im niedrigen 20%-Segment. Ein Wert, der weder dem Anteil der Frauen an der Bevölkerung noch ihrer Qualifikation für Führungsaufgaben entspricht. Nicht alle Gründe dafür liegen in den Unternehmen begründet Aber ebenso wenig lässt sich bestreiten, dass in den Unternehmen bis heute Frauen beim Aufstieg in Führungspositionen diskriminiert werden. Dabei ist es oft so, dass 🙎 diese Diskriminierungen gar nicht einmal vorsätzlich erfolgen, sondern fahrlässig, leichtfertig und systembedingt. Gerade fahrlässigen Diskriminierungen ist in der Praxis nur schwer zu begegnen, wenn es kein klares Bekenntnis der Unternehmensleitung gibt, dass derartige Diskriminierungen nicht geduldet und sanktioniert werden. Fahrlässige Diskriminierungen sind daher letztlich um keinen Deut besser als vorsätzliche Benachteiligungen von Frauen. Am Ende steht so oder so eine Diskriminierung, mit der qualifizierten Frauen der Zugang zu hochwertigen Funktionen im Unternehmen verbaut wird.

Nicht nur auf der Vorstandsebene, sondern auch im mittleren Management gibt es also noch viel Handlungsbedarf, um den Gender Career Gap zu schließen. Der Weg von der Gleichberechtigung zu echter Gleichbehandlung ist also noch weit.

Wie kann der Gender Career Gap geschlossen werden?

Am Anfang braucht es ein klares Bekenntnis der Unternehmensleitung, mehr Frauen in Führungspositionen zu wollen. Dieses Bekenntnis darf aber kein bloßes Lippenbekenntnis sein, sondern muss sich in eindeutigen und verbindlichen Zielen ablesen lassen. Diese Ziele müssen eine Aussage darüber treffen, was man wie und bis wann erreichen möchte.

Diese Ziele müssen überprüfbar und transparent sein. Sie müssen auch extern wie intern kommuniziert werden. Wird das Ziel verfehlt, müssen Begründungen dafür angegeben werden. Ich erwarte auch von Aufsichtsräten, Gesellschaftern und Anteilseignern sowie von den Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben, dass sie so etwas kritisch hinterfragen.

Vom Vorstand müssen diese Ziele auf die nachfolgenden Führungsebenen und die dortigen Führungskräfte heruntergebrochen werden. Über individuelle Zielvereinbarungen können diese Ziele gesteuert werden. Wer sich als Vorgesetzter dieser Aufgabe nicht stellen will, muss damit rechnen, künftig für Führungsaufgaben nicht mehr berücksichtigt zu werden. Ein weiterer Aufstieg auf der Karriereleiter ist dann ausgeschlossen.



Bis zur Gleichstellung bleibt noch viel zu tun

Weiter müssen die Besetzungsprozesse so gestaltet werden, dass Diskriminierungen, gleich aus welchem Grund, ausgeschlossen sind. Dazu sind diese Prozesse nicht nur diskriminierungsfrei zu gestalten, sondern immer wieder auch daraufhin zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Dazu gehört auch, alle Mitarbeiter im Unternehmen ebenso wie die Mitarbeitervertretungen Betriebsrat und Sprecherausschuss so zu sensibilisieren, dass Diskriminierungen als schwere Verstöße gegen die Unternehmenskultur geächtet werden können.

Und wer diskriminiert, muss dafür auch zur Verantwortung gezogen werden. Denn es gibt handfeste ökonomische Gründe, mehr Frauen in Führungspositionen zu beschäftigen. Viele glauben leider noch immer, dass sie das Thema als Gender-romantische Debatte zu den Akten legen könnten. Dabei brauchen wir weibliche Führungskräfte schon allein aus wirtschaftlichen Gründen. Es ist einfach töricht, bei der Besetzung von Führungspositionen bis hinein in das Top-Management auf Frauen und damit auf mindestens 50% des intellektuellen Potenzials unserer Gesellschaft zu verzichten. Keine Volkswirtschaft und kein Unternehmen kann sich das in einem immer globaler werdenden Wettbewerbsumfeld auf Dauer erlauben. Da Führungskräfte für den unternehmerischen Erfolg bezahlt werden, ist damit auch klar, dass Frauenförderung nicht nur eine zentrale Führungsaufgabe, sondern ebenso unternehmerische Verantwortung ist.

Ändert die Systeme und nicht die Menschen

Am 8. März ist Weltfrauentag und nicht Weltarbeitsorganisations- und -systemetag. Wenn wir den Gender Career Gap ernsthaft schließen wollen, kann die Lösung übrigens nicht darin bestehen, von den Frauen zu erwarten, systemkompatibel zu werden.

Was bei mir inzwischen zu ernsthaften allergischen Reaktionen führt, sind die Ratschläge an Frauen, wie sie sich dem System anpassen müssen, um die besseren Männer zu werden und dann in Führungspositionen aufzusteigen. Wäre es nicht klüger, erst einmal zu fragen, ob diese Systeme nicht möglicherweise dumm sind und in ihnen törichte Spielregeln gelten? Warum um alles in der Welt sollten sich intelligente Frauen solchen Systemen anpassen? Weil wir es schon im letzten Jahrhundert mit den Männern so gemacht haben? Die alten Rituale auf dem Pavianhügel haben noch kein Unternehmen erfolgreich gemacht, aber notwendige Veränderungen oft genug blockiert.

Gerade Großkonzerne neigen sehr dazu, Mitarbeiter einer Systemdressur zu unterwerfen. Befragt man Führungskräfte nach ihren Erfahrungen in diesen Systemen, hört man oft wenig Freundliches, aber viel Resignation. Auch Männer erkennen mehr und mehr, dass bei diesen Systemen nicht der Mensch im Mittelpunkt steht, und bemängeln dies. Erste Konzerne versuchen dies nun zu ändern.

Als nur ein Beispiel mag die Teilzeitbeschäftigung gelten, die bislang in vielen Konzernen ein echtes Karrierehindernis ist. Mehr und

mehr Männer wie auch Frauen wollen aber Teilzeitmöglichkeiten flexibel nutzen können, ohne damit ihre weitere Karriere aufs Spiel zu setzen. Darauf zu reagieren, erfordert eine neue dem Menschen und seinen Bedürfnissen zugewandte Personalarbeit. Dazu muss man sich von den althergebrachten Systemen verabschieden und sich für neue Organisationsformen öffnen. Die Menschen gleich welchen Geschlechts dürfen nicht systemgerecht gemacht werden, sondern die Systeme müssen menschengerecht werden. Diese Chance sollte man nicht verpassen, wenn man auch künftig als attraktiver Arbeitgeber gelten oder ein solcher werden will.

Ja, der Weltfrauentag wird weiter gebraucht

Der Weg von den gesetzlichen Grundlagen der Gleichberechtigung hin zu voller Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit für Frauen in der Wirtschaft ist also bei Weitem noch nicht zu Ende gegangen. Das gilt nicht nur in den Unternehmen, sondern auch in der Gesellschaft. Genderspezifische Vorprägungen, die schon Mädchen und Jungen in bestimmte Rollen drängen und ihnen andere Pläne verbauen wollen, müssen der Vergangenheit angehören. Dazu können die Familie,

aber auch die Schulen beitragen. Arbeitgeber und Politik sind gefordert, die Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern gleichermaßen die Vereinbarung von Beruf und Familie, und zwar gerade auch in Führungsaufgaben, ermöglichen.

In den Unternehmen gehört dazu der feste Wille der Unternehmensleitung, dieses Ziel auch zu erreichen. Dieses Wollen muss dann organisiert und die Umsetzung des organisierten Willens controlled werden. Mit ein paar intelligenten Ideen und einem höheren Maß an Flexibilität als bisher sollte das doch machbar sein. Die qualifizierten Frauen werden das genau beobachten und sich die Arbeitgeber aussuchen, bei denen sie diese Bedingungen vorfinden und bei denen es den Gender Career Gap nicht mehr gibt.

An die Notwendigkeit dieser Veränderungen sollte uns aber nicht nur der jährliche Weltfrauentag erinnern. Für alle in der Führungsverantwortung muss die Schließung des Gender Gaps Tagesgeschäft sein. —

Dieser Artikel erschien auch bei XING unter diesem LINK: bit.ly/2TwMvwy

DFK-FRAUENNETZWERKTREFFEN

LUNCH IN FRANKFURT

In Kooperation mit der Fachgruppe Frauen im Vertriebsmanagement des Bundesverbands der Vertriebsmanager e. V. (BdVM) fand am 14. Februar 2019 bereits zum zweiten Mal nach der (durch die Vakanz in der Geschäftsstelle bedingten) Pause wieder ein DFK-Frauennetzwerktreffen in Frankfurt statt. Die Leiterin des DFK-Frauennetzwerkes Dr. Heike Kroll nutzte die Gelegenheit, die neue Kollegin der Geschäftsstelle Frankfurt, Rechtsanwältin Nuray Akyildiz, vorzustellen, die in Zukunft die Frauennetzwerktreffen vor Ort betreuen wird.

Das Lunch-Treffen fand wie beim letzten Mal in einer tollen Location, der "Gerbermühle" in Sachsenhausen, statt. Unter den zahlreichen Teilnehmern war sogar ein Herr, der sich im versammelten Kreis zu Recht als Hahn im Korb fühlen durfte. Nicht selten finden sich Frauen im Berufsleben in dieser Situation wieder: Man ist alleine unter vielen Herren.

Nach der Vorstellungsrunde nutzte die Gruppe die Möglichkeit, sich näher kennenzulernen. Die eigenen Erfahrungen in der Berufswelt sowie allgemeine Verbesserungs- und Änderungsvorschläge für die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen in der Arbeitswelt

wurden ausgetauscht. Die unterschiedlichen Meinungen und Ansätze waren bereichernd und interessant.

Insbesondere die jüngeren Teilnehmerinnen profitierten von den zahlreichen Tipps der erfahrenen Führungskräfte. "Der Austausch ist für mich so wichtig", so eine Teilnehmerin. "Es fehlt uns Jüngeren an sichtbaren Rolemodels, mit denen wir uns austauschen und von deren Erfahrungen wir lernen können."

Eine tolle und offene Atmosphäre sorgte für ein wunderschönes Lunchtreffen, bei dem auch das Wetter zum Strahlen Anlass gab. — kr



Tolle und offene Atmosphäre beim Frauennetzwerk in Frankfurt

UNGEWÖHNLICHES AUS DER RECHTSPRECHUNG

INTERESSANT & KURIOS

von Rechtsanwältin Diana Nier

"Haar- und Barterlass" der Bundeswehr

Der 1. Wehrdienstsenat des Bundesverwaltungsgerichts in Leipzig hatte am 31.01.2019, AZ: 1 WB 28.17, über die Haarlänge eines Bundeswehrsoldaten zu entscheiden.

Eine Stabsfeldwebel der Bundeswehr wehrte sich gegen die Vorgaben des sog. "Haar- und Barterlasses" der Bundeswehr. Als Anhänger der Gothic-Szene wollte er seine langen Haare weiter tragen und berief sich auf die Diskriminierung von Männern.

Der "Haar- und Barterlass" der Bundeswehr sieht vor, dass Soldaten die Haare kurz geschnitten tragen müssen und die Haare den Hemdkragen nicht berühren dürfen. Soldatinnen dürfen die Haare bis zur Schulter und längere Haare ansonsten zusammengebunden tragen.

Schon 2013 hatte das Bundesverwaltungsgericht den Erlass als nicht diskriminierend eingestuft. Auch in der jetzigen Entscheidung argumentierte das Gericht, dass das Gleichberechtigungsgebot unterschiedliche Regelungen für Soldaten und Soldatinnen bezüglich Dienstkleidung und Haartracht nicht ausschließt.

Allerdings sei der "Haar- und Barterlass" mangels gesetzlicher Grundlage rechtwidrig. Der Erlass greife in die persönliche Freiheit des Einzelnen ein, und daher bedarf ein solcher Grundrechtseingriff einer gesetzlichen Grundlage. § 4 Abs. 3 Satz 2 Soldatengesetz (SG) in seiner seit 2017 geltenden Fassung decke den Erlass nicht.

Trotz der festgestellten Rechtswidrigkeit erklärte das Gericht, dass aufgrund der weitergehenden Vorgängerregelung zu § 4 Abs. 3 SG und dem öffentlichen Interesse an einem einheitlichen Auftreten der Bundeswehr "die Dienstvorschriften bis zu einer gesetzlichen Neuregelung vorläufig weiter anzuwenden" sind.

Äußerung über "Neger-Arbeiten" führt nicht zu unwirksamer Kündigung

Mit Urteil vom 10.01.2019 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, AZ: 11 Sa 505/18, die Klage gegen eine Probezeitkündigung abgewiesen.

Der aus Nigeria stammende Kläger war als Verwaltungsangestellter bei der Zentralen Ausländerbehörde der Stadt Bielefeld beschäftigt. Für das Anstellungsverhältnis galt eine sechsmonatige Probezeit. Während der Probezeit wurden mit ihm mehrere Gespräche wegen mangelnder Arbeits-



leistungen geführt. Als er im Februar 2017 seine Vorgesetzte bat, ihm beim Faxversand behilflich zu sein, erklärte diese, sie mache keine "Neger-Arbeiten".

Dem Kläger wurde in der Probezeit gekündigt. In seiner Klage gab er an, er sei wegen seiner ethnischen Herkunft diskriminiert worden. Die Äußerung der Vorgesetzten sei hierfür ein Indiz. Daher machte er auch eine Diskriminierungsentschädigung geltend.

Das Arbeitsgericht Bielefeld hatte die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers beim LAG blieb ebenfalls ohne Erfolg. Für die Probezeitkündigung seien die Leistungsdefizite des Klägers ausschlaggebend gewesen. Hierüber habe es mehrfach Gespräche gegeben. Die "erkennbar unangemessene Äußerung" der Vorgesetzten stehe demgegenüber in keinem Zusammenhang mit der Kündigung. —

BUCHTIPP

Kartikeya Kompella (Hrsg.) Marketing Wisdom



Springer Singapore, 2019 171 Seiten, gebunden ISBN 978-9811077234 58,99 €

Dieses Buch trägt nicht nur einen englischen Titel, es ist auch auf Englisch geschrieben. Denjenigen, die sich intensiv mit Marketing beschäftigen, wird es einerlei sein. Dies ist auch die Gruppe, für die dieses Buch am interessanten sein wird. Die Herausgeberin Kompella hat versucht, eine Anthologie der aktuellen Vordenker im Bereich Marketing zusammenzustellen. Dies mit dem klaren Hinweis, dass bei Gefallen oder dem Wunsch nach näherer Beschäftigung auf deren Werke zurückgegriffen werden kann.

So ist mit Hilfe des Buches ein Überblick über aktuelle Themen möglich – mit der

Option auf Vertiefung. Ein angenehmer und guter Ansatz, wenn man zwar tieferes Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Thema Marketing, aber wenig Zeit hat. Die Texte sind überraschend kurz, was den Band verhältnismäßig schmal macht. Angesichts des Preises und der Bandbreite der Autoren sollte man vorab hineinschauen, ob das Buch für einen selbst passt. —

rk

WAS SIE BEACHTEN MÜSSEN, WENN SIE ALS ARBEITNEHMER KÜNDIGEN MÖCHTEN

SELBST KÜNDIGEN, ABER RICHTIG

von Rechtsanwalt Sebastian Müller

Sie haben sich entschieden, Ihren jetzigen Arbeitgeber zu verlassen, und möchten eine Kündigung aussprechen. Dabei sollten Sie einiges beachten. Meistens unterstützen wir als Arbeitsrechtler des DFK dann, wenn der Arbeitgeber sich vom Arbeitnehmer, also einem unserer Mitglieder, trennen möchte. Aber natürlich sind wir auch für Sie da, wenn Sie selbst den Entschluss fassen, das Unternehmen zu verlassen und einen möglichst gelungen Sprung in ein neues hinzulegen.



Sebastian Müller gibt Tipps zu Veränderungen im Arbeitsverhältnis, hier auch als Referent an der privaten Hochschule FOM in Hamburg

Ihr Entschluss sollte zunächst einmal gut überlegt sein. Aber die gesetzlichen Gründe, die ein Arbeitgeber einzuhalten hätte, müssen Sie natürlich nicht einhalten. Wenn der Traumjob also winkt, verfassen Sie die Kündigung, aber richtig.

Schriftform und Zugang

Zunächst einmal müssen Sie auf das Schriftformerfordernis achten. Sie müssen also
einen Brief verfassen, auf Papier, mit Unterschrift und vor allem auch mit einem nachweisbaren Zugang beim Arbeitgeber. In den
allermeisten Fällen empfiehlt sich, dem Arbeitgeber den Kündigungsentschluss sehr
schonend beizubringen, also noch mal ein persönliches Gespräch zu führen und die Gründe
darzulegen. In diesem Gespräch haben Sie die
Kündigung dabei und können sich dann den
Zugang auf einem Doppel bestätigen lassen.

Formulierung

Sie sollten die Kündigung als Geschäftsbrief verfassen mit dem Text:

"Hiermit kündige ich den Arbeitsvertrag vom ...

fristgerecht zum ... hilfsweise zum nächst zulässigen Zeitpunkt."

Abschließend bitten Sie am besten noch um die Zusendung des qualifizierten Arbeitszeugnisses und der Arbeitspapiere.

Kündigungsfristen

Die einzuhaltenden Kündigungsfristen richten sich entweder nach dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder nach dem Gesetz. Im Gesetz stehen die Mindestkündigungsfristen, und diese sind für den Arbeitnehmer immer vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende. Sind in Ihrem Arbeitsvertrag längere Kündigungsfristen für beide Seiten genannt, dann müssen Sie sich daran halten. Haben Sie gerade erst beim Arbeitgeber begonnen und sind noch in der Probezeit, dann gelten für Sie die kurzen Kündigungsfristen, die für die Probezeit vereinbart sind. Sollte also noch ein anderer, aussichtsreicher Bewerbungsprozess laufen und Sie noch kurzzeitig wechseln wollen, kann so eine kurze Probezeit-Kündigungsfrist für Sie somit vorteilhaft sein. So können Sie schnell den einen Arbeitsvertrag wieder beenden und den anderen beginnen.

Doch vorher raus?

Generell gilt: Wenn man wechseln möchte und gerade wenn man möglichst schnell wechseln möchte, ist die beste Variante, immer erst einmal mit dem Arbeitgeber darüber zu sprechen. Oftmals ist dann auch – vor allem wenn man eine lange Kündigungsfrist hat – eine Verkürzung im Einvernehmen möglich. Nach dem Motto "Reisende soll man nicht aufhalten" ist das für beide Seiten oftmals die beste Lösung.

Einen Vertragsbruch (also eine vorzeitige Beendigung entgegen den gültigen Firsten) gilt es natürlich zu vermeiden, hier kann Schadensersatz oder eine Vertragsstrafe im Raum stehen. Auf jeden Fall sollten Sie erst mal eingehend mit uns als Ihren Verbandsanwälten darüber sprechen und sich gut beraten lassen, Pro und Contra gegeneinander abwägen.

Ihrem neuen Arbeitgeber ist völlig klar, dass Sie Kündigungsfristen einzuhalten haben, insofern können Sie diesen Aspekt auch offen spielen. Aber auch gleichzeitig sagen, dass Sie versuchen werden, früher aus dem Vertrag rauszukommen. Im Zweifelsfall will der neue Arbeitgeber auch lieber Arbeitnehmer einstellen, die sich an Verträge halten.

Arbeitsagentur

Natürlich werden Sie nur selbst kündigen, wenn Sie einen neuen Job sicher haben – und das ist erst der Fall, wenn die Tinte unter dem Vertrag trocken ist. Oder Sie haben einen anderen Plan, eine Fortbildung o. Ä., jedenfalls sind Sie sich sicher, wie es auch finanziell weitergeht. Denn hinsichtlich der Leistungen der Arbeitsagentur werden Sie, wenn Sie selbst kündigen, im Zweifel eine Sperrzeit von 12 Wochen erhalten, also massive Nachteile beim Arbeitslosengeld I-Bezug.

Wenn Sie Fragen haben, kommen Sie gerne auf uns Verbandsjuristen zu — wir beraten Sie gerne sowohl zum Thema Kündigung als auch beim Übergang in das neue Arbeitsverhältnis. Und natürlich prüfen wir gerne Ihren neuen Arbeitsvertrag. —

Kündigung erhalten? Hier finden Sie unser Video zum Thema: **youtu.be/cWuW1TlChmU**



Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.

VERSTOSS GEGEN § 307 ABS. 1 BGB

STICHTAGSKLAUSEL BEI BONUSREGELUNG

von Diana Nier, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Das LAG Köln entschied in einem aktuellen Urteil vom 11.12.2018, AZ: 4 Sa 51/18, dass eine Bonusregelung mit Stichtagsklausel unwirksam ist, wenn der Bonus auch von der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers abhängt.

In der Beratungspraxis der Verbandsjuristen kommen Fragen zur Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Bonusregelungen und auch zur Zahlungspflicht von variabaler Vergütung sehr häufig vor. Insbesondere in älteren Verträgen finden sich vielfach auch noch Bonus-, Gratifikations- oder Sonderzahlungsklauseln mit Stichtagsregel.

Aktuell beurteilte das LAG Köln unter Anwendung der bisherigen BAG-Rechtsprechung zu Sonderzahlungen mit sog. "Mischcharakter" dass eine sog. Stichtagsklausel den Arbeitnehmer auch dann unangemessen benachteiligt, wenn der Stichtag innerhalb des Bezugsjahres liegt.

Der Fall

Der Kläger war seit 2009 bei der Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 1.8.2014 erhielt er die Mitteilung, dass er ab sofort "in das bestehende Bonussystem (PLM) der Firmengruppe eingebunden" wird. Außerdem stand darin weiter, die jährliche Variable sei zur Zeit von der persönlichen Beurteilung und vom Unternehmensergebnis abhängig. Als Berechnungsgrundlage für die Variable diene das Bruttojahresgehalt zzgl. Urlaubsgeld.

Nach dem sog. PLB-Communication Plan 2016 war Auszahlungsvoraussetzung des Bonus eine bestehende Beschäftigung des Mitarbeiters im Konzern am 31.12.2016 sowie zum Auszahlungstermin 2017.

Am 31.08.2016 schied der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis aus und forderte auf dem Klagewege den vollen Bonus für das Jahr 2016 in Höhe von 2.290 € ein.

Die Beklagte vertrat die Meinung, aufgrund der Stichtagsklausel in dem PLB-Communication Plan keinen Bonus zahlen zu müssen. Zudem sei das Bonusversprechen nach italienischem Recht, nämlich dem Recht des Mutterkonzerns, zu beurteilen, wonach Stichtagsregelungen auch zulässig seien.

Die erste Instanz, das Arbeitsgericht Köln, erklärte mit Verweis auf Artikel 8 Abs. 2 der ROM-Verordnung (EG-VO 593/2008) deutsches Recht auf das Arbeitsverhältnis und auch für die variable Vergütung für anwendbar und sprach dem Kläger einen zeitanteiligen Bonus in Höhe von rund 1.081 € brutto zu.

Berufung

Gegen das Urteil legte die Beklagte Berufung und der Kläger seinerseits Anschlussberufung ein. Er verfolgte darin weiterhin die Zahlung des vollen und nicht nur anteiligen Bonus.

Das LAG Köln wies die Berufung der Beklagten zurück und gab der Anschlussberufung des Klägers teilweise und in Höhe von insgesamt rund 1.127€ brutto statt. Der anteilige Bonusanspruch wurde dabei auf Grundlage von § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. der Zusage der Beklagten vom 1.8.2014 festgestellt. Durch die Abhängigkeit der Bonuszahlung von persönlichen Zielen und damit der Arbeitsleistung des Klägers war die Stichtagsregelung unwirksam.

In seiner Entscheidung orientierte sich das LAG Köln dabei an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, etwa BAG, Urt. v. 13.11.2013, AZ: 10 AZR 848/12. Danach können Sonderzahlungen mit sog. "Mischcharakter", die auch Gegenleistung für erbrachte Arbeit darstellen, in allgemeinen Geschäftsbedingungen regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des betreffenden Jahres abhängig gemacht werden. Die Unzulässigkeit einer Stichtagsklausel besteht auch dann, wenn der Stichtag innerhalb des Bezugsjahres liegt und die Bonuszahlung – auch – Arbeitsleistung abgelten soll, die in dem Zeitraum vor dem Stichtag erbracht wurde.

Klausel verhindert Kündigung

Durch eine solche Klausel wird der Arbeitnehmer an der Ausübung seines Kündigungsrechts gehindert, denn es droht ihm der Verlust seines Zahlungsanspruchs, obwohl er seine Arbeitsleistung jedenfalls teilweise erbracht hat.

Möchte der Arbeitnehmer seinen Bonusanspruch nicht verlieren, darf er erst fühstens am 1. Januar des Folgejahres kündigen. Er



Diana Nier

wird durch eine solche Regelung in einen längeren Bestand des Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember hinaus gezwungen. Je nach Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist hätte dies für den Arbeitnehmer erhebliche Auswirkung auf sein berufliches Fortkommen und seine Berufsfreiheit nach Art. 12 GG. Im Übrigen steht es im Widerspruch zu § 611 BGB, den Arbeitnehmer mit seiner Arbeitsleistung und etwa dem (teilweise) Erfüllen seiner individuellen Ziele in Vorleistung treten zu lassen, um dann unter Berufung auf den Stichtag dies nicht zu vergüten.

Ein berechtigtes Interesse der Beklagten, dem Arbeitnehmer diesen Lohn für geleistete Arbeit vorzuenthalten, sah das LAG Köln vorliegend nicht. Zumal im entschiedenen Fall keinerlei Anhaltspunkte gegeben waren, dass etwa die Arbeitsleistung des Klägers gerade innerhalb eines bestimmten Zeitraums vor dem Stichtag des 31. Dezember einen besonderen Wert gehabt hätte.

Indem der Kläger am 31.8.2016 ausgeschieden ist, war ihm daher ein Bonusanspruch für das Kalenderjahr seines Ausscheidens pro rata temporis zu gewähren. Gemäß der Zusage vom 1.8.2014 war hierbei Berechnungsgrundlage für die Höhe der Bonuszahlung das Bruttojahresgehalt sowie das Urlaubsgeld des Klägers.

Fazit: Bonus- oder Sonderzahlungsregeln mit Stichtagsklauseln sind daher ganz genau daraufhin zu prüfen, ob etwa der Anspruch auch von einer Gegenleistung des Arbeitnehmers, also seiner erbrachten Arbeitsleistung, abhängt oder aber der Arbeitgeber ausschließlich die Betriebstreue des Arbeitnehmers honorieren will.

Hier kommt es maßgeblich auf den Wortlaut der jeweiligen Klausel und auch die Begleitumstände im Arbeitsverhältnis an. Es empfiehlt sich daher, entsprechende Regelungen durch die DFK-Verbandsjuristen prüfen zu lassen. —

REGION SÜD

WIE KANN WERTSCHÖPFUNG IN HOCHLOHNLÄNDERN GEHALTEN WERDEN?



DFK-Verbandsmitglieder, ASM-Management und infpro-Management

Um einer Antwort auf diese wichtige Frage näherzukommen, wurde auf Anregung des Instituts für Produktionserhaltung (www.infpro.org) am 5. Februar 2019 ein Termin zum Thema "Produktion am Hochlohnstandort München" im Hause ASM durchgeführt.

Die ASM Assembly Systems GmbH & Co. KG (ASM) ist als Tochter der ASM Pacific Technology Group (ASMPT) weltweiter Technologie- und Weltmarktführer im Bereich von Bestücklösungen in der Elektronikfertigung. ASM entwickelt, produziert und vertreibt weltweit Best-in-Class Drucker und Best-in-Class Bestückmodule für die Elektronikfertigung. Die smarten Fertigungslösungen setzen nicht nur bei Elektronikfertigern weltweit neue Maßstäbe, auch die Bestückautomatenfertigung in München gilt dank

konsequenter Ausrichtung auf Digital Lean Prinzipien als branchenweit führend.

Im Jahr 2008 stellte sich ASM Assembly Systems den Herausforderungen durch die weltweite Wirtschaftskrise und strukturierte seine Supply Chain um. Erklärtes Ziel war die Einführung eines durchgängigen und intensiven Lean Managements mit ausschließlicher Konzentration auf die wertschöpfenden Tätigkeiten. Die Prozesse sollten schlanker und die Durchlaufzeiten verkürzt werden.

Dr. Oliver Prause, infpro-Vorstandsvorsitzender, stellte das Institut kurz vor und verwies auf die zu gründende "Akademie für Wertschöpfung" (www.akawert.com). Diese hat das Ziel, einen signifikanten Beitrag zur Produktionserhaltung in Deutschland zu leisten. Die Schwerpunkte bilden die praxisnahe Kompetenzvermittlung, die Nutzung der Digi-

talisierung und die sinnvolle Ordnungspolitik der Wertschöpfung in unserem Land. Einige namhafte Unternehmen und Verbände haben bereits ihre Unterstützung zugesichert. Der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** ist ein Kooperationspartner der Akademie.

Ein Rundgang durch das Competence-Center und die Produktion, geführt durch Jörg Cwojdzinski (Vice-President Supply Chain Mgmt), zeigte den Teilnehmern eine für den Laien unfassbare Bestück-Geschwindigkeit und -Präzision der gefertigten Automaten. Auch die Produktion der Automaten selbst, sehr variabel wegen der volatilen Auftragslage in dieser Branche eingestellt, ist bereits weit entfernt von üblichen Produktionsstraßen. Das bewirkt erhöhte Flächenproduktivität und die angestrebten reduzierten Durchlaufzeiten. Einer der wichtigsten Faktoren bei diesen radikalen Veränderungen sind die Mitarbeiter, die selbst mit hoher Veränderungsbereitschaft zum Erfolg beitragen.

Der für den Rundgang gesetzte Zeitrahmen wurde (natürlich) weit überschritten, der Vortrag des COO (Chief Operating Officer) Günter Schindler brachte den Teilnehmern die Komplexität der Produktion, die nur im weltweiten Verbund konkurrenzfähig ist, nahe. Trotz der vergleichsweise hohen Lohnkosten (auch im EU-Maßstab) ist das Unternehmen in München gut aufgestellt! Wir werden diesen wichtigen Termin zum Thema Wertschöpfung wiederholen. —

Bernd Hannemann

BUCHTIPP

Constanze Kurz, Frank Rieger

Cyberwar – Die Gefahr aus dem Netz Wer uns bedroht und wie wir uns wehren können



C. Bertelsmann, 2018 288 Seiten, gebunden ISBN 978-3-570-10351-7 20 €

Wie schnell und unbemerkt ein Angriff im virtuellen Raum kommen kann, haben die Angriffe auf den Deutschen Bundestag gezeigt. Gleichzeitig haben sie allen vor Augen geführt, dass ein solcher Angriff eben nicht im Cyberspace bleibt, sondern sehr konkrete Auswirkungen in der Realität hat. Die Autoren des Buches verstehen diese Angriffe nicht als einzelne Ereignisse. Sie sehen einen Cyberkrieg, der längst in vollem Gang ist. In leicht verständlicher Art erklären sie, was passiert und was passieren kann. Dies macht das Sachbuch

spannend und lehrreich. Auch dem technischen Laien ist es möglich, dem Inhalt zu folgen. In einem abschließenden Kapitel bieten die beiden Autoren Ansätze für mögliche Lösungen an. Insgesamt ein Thema, welches in den nächsten Jahren deutlich an Dynamik und Bedeutung gewinnen wird. Das Buch bietet hier eine gute Lektüre zum Einstieg. — rk

UNSER TEAM

VOR ORT FÜR SIE!

Mit einer Hauptgeschäftsstelle in Essen und fünf "Satelliten-Büros" von Hamburg bis München ist der DFK bundesweit gut aufgestellt, um in der Nähe der Mitglieder zu sein. Mit unseren "Vor Ort für Sie"-Tagen sind wir Ihnen sogar noch näher.



Allianz Forum Berlin

Die Namen unserer Juristen, Buchhalter, Kommunikations- und Digital Sales-Experten, wie Akyildiz, Flesch, Dr. Goldschmidt, Karay, Dr. Kroll, Krekels, Krüger, Müller, Nier, Pieper, Sachslehner, Schmidt, Smits, Stritzel, ten Eicken sind Ihnen sicherlich bekannt.

Aber wer sind die Damen und Herren hinter den Namen bzw. Stimmen?

Beginnend mit diesem Heft möchten wir Ihnen das Team der Anwältinnen oder Anwälte vorstellen, die in den einzelnen Büros für Sie tätig sind und sich mit Herzblut darum kümmern, dass Sie in rechtlicher Hinsicht



Passage "Galeria" in Hamburg

bestmöglich beraten und vertreten werden. Nebenbei betreut und koordiniert unser Team, zusammen mit den jeweiligen ehrenamtlichen Vorständen der Regionalgruppen, die vielfältigen Veranstaltungen in den einzelnen Regionen bundesweit.

Wir möchten Ihnen vorstellen, wer sich darum kümmert, dass jede Ausgabe der PERS-PEKTIVEN eine hohe Qualität aufweist, wer dafür verantwortlich ist, den Verband und seine Leistungen bekannt zu machen, und natürlich wer sich um die Finanzen kümmert.

Selbstverständlich möchten wir nicht versäumen auch das Backoffice vorzustellen. Denn ohne die tatkräftige Mithilfe im Hintergrund und die freundlichen Stimmen am Telefon wären wir nicht da, wo wir sind ... nämlich im 101. Jahr unseres Bestehens [!]

Beginnen möchten wir mit unseren Büros in Hamburg und Berlin

Rechtsanwalt Sebastian Müller ist erfahrener Verbandsjurist und bereits seit 15 Jahren für den Verband tätig. Nachdem er im Jahre 2005 das erste Satellitenbüro in Stuttgart erfolgreich aufbaute, wechselte er 2010 nach Berlin und übernahm dort den Aufbau und die Leitung des Hauptstadtbüros und die nationale politische Interessenvertretung.

Seit 2014 ist er unter anderem Leiter des Verbandsbüros in Hamburg und Ressortleiter Europapolitik und Public Affairs. Zudem betreut er die Regionalgruppen Nord, Weser-Ems und Mecklenburg-Vorpommern. Das Hamburger Büro befindet sich mitten in der Hamburger City über der Passage "Galleria", Große Bleichen 21, in unmittelbarer Alster-Nähe.

Diana Nier, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, ist seit 2011 beim DFK tätig und steht unserem Hauptstadtbüro seit Oktober 2014 vor. Die Geschäftsstelle befindet sich direkt im Allianz Forum, Pariser Platz 6, und damit an historischer Stelle, seitlich des Brandenburger Tors und in unmittelbarer Nähe zum Bundestag.



Diana Nier im Berliner DFK-Büro am Brandenburger Tor

Neben der Leitung des Büros ist Diana Nier für die politischen Kontakte des DFK in Berlin zuständig, um die Interessen unserer Mitglieder direkt vor Ort zu vertreten.

Darüber hinaus betreut sie die Regionalgruppen Berlin-Brandenburg und Sachsen-Thüringen.

In der nächsten Ausgabe stellen wir Ihnen unsere Standorte Frankfurt am Main, Stuttgart und München vor. — ns



Sebastian Müller vor dem Hamburger DFK-Büro in der Innenstadt, nahe Alster und Rathaus

REGION WESER-EMS

EXKLUSIVE FÜHRUNG DURCH DIE KUNSTSAMMLUNG DER KARIN UND UWE HOLLWEG STIFTUNG



Spannender Besuch der Ausstellung

Karin und Uwe Hollweg sind leidenschaftliche Kunstsammler und haben über Jahrzehnte eine umfassende und hoch beachtete, privat angelegte Sammlung mit dem Schwerpunkt Kunst des 20. und 21. Jahrhunderts zusammengetragen. Die Region Weser-Ems lud im Februar zu einer exklusiven Führung durch die Sammlung. Der Kunsthistoriker Prof. Dr. Andreas Kreul, der die Sammlung seit Anbeginn betreut, führte die Teilnehmer durch das Museum.

Im Privatmuseum, mit über 1.000 m² Fläche, das nicht öffentlich zugänglich ist, werden über 750 zeitgenössische Werke ausgestellt. Die Hollwegs zählen zu den unsichtbarsten Mäzenen Deutschlands, und sie sind gleichzeitig mit die bedeutendsten. Im Jahr 2011 wurde beiden die Maecenas-Ehrung zuteil, eine Auszeichnung des Arbeitskreises selbstständiger Kulturinstitute, der sie in die Elite so illustrer Mäzene wie Alfred C. Töpfer, Arend Oetker oder Henri Nannen einreiht. Der Bremer Unternehmer und Mäzen Uwe Hollweg führte 40 Jahre als geschäftsführender Gesellschafter das Familienunternehmen Cordes & Graefe, ein Haustechnik-Fachgroßhandel mit 15.000 Mitarbeitern in ganz Europa.

Nach der Führung gingen alle gemeinsam im Restaurant THEATRO essen – ein toller Ausklang für einen wunderbar künstlerischen Abend. — mü

REGION NORD

WEITERBILDUNGEN UND ARBEITSRECHTS-WORKSHOPS

Mit Partnern wie der Führungskräfteschmiede e.V., die den Führungskräfte-Nachwuchs im Mittelstand durch chancengleiche Personalentwicklung sichern will, mit der Outplacement-Beratung von Rundstedt und der Technischen-Universität Hamburg-Harburg (TU HH) sowie der Universität Hamburg

sind die Kooperationen ausgebaut worden. Rechtsanwalt Sebastian Müller referiert regelmäßig im Rahmen von Arbeitsrechts-Workshops, Weiterbildungen der Career-Center und als Dozent in Experten-Runden. Die Tipps zum Berufs-Ein- und -Aufstieg, zum Arbeitsvertrag, zu den Rechten, Pflichten, den

Chancen und Risiken einer Führungsposition sind nunmehr fest in das Programm der verschiedenen Partner integriert.

Demnächst sind zusammen mit dem Career-Center auch Webinare mit DFK-Anwalt Müller geplant. — mü

REGION DÜSSELDORF

INNOVATION: REIN IN NEUE DENKMUSTER

Und ... wie und was können wir von erfolgreichen Start-ups und ihren Gründern Iernen? Diese Frage gilt natürlich auch umgekehrt und war u. a. Gegenstand eines weiteren Kaminabends zum Thema "Innovation – rein in neue Denkmuster" der Reginalgruppe Düsseldorf am 5. Februar 2019 bei dem Start-up Cognigy im Düsseldorfer Hafen. Als Forum ist diese Diskussionsreihe zwischenzeitlich sehr beliebt, so dass an diesem Abend wieder die maximale Teilnehmerzahl erreicht wurde. Der Raum zu Diskussionen unter den Teilnehmern – von Corporates und Start-ups

- wurde ausgiebig genutzt, es konnte spannender nicht sein.

Nach Begrüßung durch den Initiator und Moderator Dietmar Becüwe, Mitglied der Regionalgruppe Düsseldorf, der mit einer kurzen Einführung zum Thema "Innovation und Digitalisierung" den Schwerpunkt des Abends setzte, folgte ein Impuls-Vortrag mit dem Thema "Vom sprechenden Teddy zur Enterprise Software für Alexa, Siri & Co" durch den COO und Gründer des Start-ups Fa. Cognigy, Sascha Poggemann. Die Firma Cognigy ist vor ca. drei Jahren

im Start-up Inkubator STARTPLATZ im Düsseldorfer Medienhafen gegründet worden.

Nachdem die Fragen der Teilnehmer zu Unternehmensziel und Produkten beantwortet waren, wurde ein Vergleich hergestellt zu den Ansätzen von etablierten Unternehmen (den s.g. Corporates) bei der Entwicklung neuer Lösungsansätze. Festgestellt wurde u.a., dass sich die Unternehmenskultur und das "team-working" bei diesem Start-up schon sehr von etablierten Unternehmen unterscheiden. Hohe Flexibilität im Team,



Die Teilnehmer am Startplatz

effiziente und schnelle Entscheidungsprozesse auf kurzen Wegen, keine langwierigen Meetings, schnelle, kundenorientierte Umsetzung von Anforderungen, Freiheit in der Arbeitsorganisation bis hin zur Motivation und Wertschätzung des Einzelnen, all dies wurde auch als ein Erfolgsfaktor betrachtet. Auch herrschte Einigkeit, dass dennoch

Leistungsverpflichtung und Qualität im Bewusstsein aller Mitarbeiter, vorgelebt jeden Tag von den beiden Gründern und mittlerweile erfolgreichen Entrepreneuren, sehr wesentlich waren und weiterhin sind.

Es wurde auch dieser " neue" Unternehmergeist diskutiert im Vergleich zu den Corpo-

rates, die ebenfalls durch die Digitalisierung vor großen, innovativen Herausforderungen stehen. Auch wenn es kein "Scharz/Weiß" gibt in der Betrachtung der Unterschiede, so muss jedes Unternehmen seinen individuellen Weg zum Erfolg finden. Dies gilt für jedes Unternehmen in gleicher Weise – jedoch unter teils völlig anderen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen.

Am Ende waren sich die Teilnhmer einig, dass ein Lernen "von-einander" möglich und sinnvoll ist. Die Digitalisierung zwingt zu neuen Ansätzen in allen Bereichen und erfordert übergreifendes und unkonventionelles Denken, auch zwischen Start-ups und etablierten Unternehmen.

Der spannende und interssante Kaminabend endete mit "schnacken" beim Snack und einem Glas Wein zum weiteren Austausch. Diese Themenreihe werden wir weiterführen und den Teilnehmern auch die Gelegenheit geben, sich zwischenzeitlich in einer eigenen XING-Gruppe auszutauschen. —

Dietmar Becüwe

REGION NIEDDERRHEIN

"PLÖTZLICH PFLEGEFALL – WAS NUN?"

Zu einem Vortrag mit dem Thema "Plötzlich Pflegefall – was nun?" hatte die RG Niederrhein in Kooperation mit dem VDI-Ruhrbezirksverein am 29. Januar 2019 in das Diesterwegforum in Kamp-Lintfort eingeladen. Circa 100 Personen folgten dieser Einladung. Birgit Meschendörfer, Diplom-Gerontologin von der Caritas Moers, konnte als Referentin dazu gewonnen werden.

Sie erklärte, dass derjenige laut dem Pflegeversicherungsgesetz pflegebedürftig ist, der körperliche, kognitive, psychische oder gesundheitliche Belastungen nicht selbsttung des Alltagslebens und sozialer Kontakte, 7. Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit bei außerhäuslichen Aktivitäten, 8. Haushaltsführung

Birgit Meschendörfer beantwortete sehr engagiert die Fragen der Teilnehmer

bei einem Hausbesuch, in Sprechstunden oder telefonisch beantwortet werden können.

Die lebhafte Diskussion zeigte ein reges Interesse des Publikums an diesem Thema. In der Bevölkerung herrscht derzeit wohl ein großes Defizit an Informationen, was Pflege, Pflegefall und Pflegegrade betrifft. Das zeigt auch, dass das ausgelegte Informationsmaterial fast restlos abgeräumt wurde. —

Heinrich Claus

Treffpunkt Regionalgruppe Niederrhein

ständig kompensieren kann. Die Einstufung in den jeweiligen Pflegegrad erfolgt anhand von acht Modulen: 1. Mobilität, 2. Kognitive und kommunikative Fähigkeiten, 3. Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, 4. Selbstversorgung, 5. Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen, 6. Gestal-

Abschließend machte Meschendörfer noch einen kleinen Exkurs in die Antragstellung bei der Pflegeversicherung.

Während des Vortrages gab es immer wieder Fragen der Teilnehmer. Birgit Meschendörfer beantwortete diese sehr kompetent und ausführlich. Ferner bot sie an, dass Fragen auch

18. FRAUENNETZWERKTREFFEN IN BERLIN

"STANDHALTEN IM STURM!" – WORKSHOP

Dieser ausgebuchte Workshop von Nadja van Uelft am 12. Februar bildete die diesjährige Auftaktveranstaltung des Frauennetzwerks Berlin-Brandenburg.

Der oft stürmische Job- und Führungsalltag will ebenso erfolgreich bewältigt werden wie etwaige Konflikte. In dem Kennlern-Workshop vermittelte van Uelft anhand von Aikido-Elementen Tipps und Anregungen, wie die eigene Standfestigkeit gestärkt und mit noch größerer Souveränität und Gelassenheit den alltäglichen Herausforderungen begegnet werden kann. Aikido ist ein Weg, um die Energie zu harmonisieren: die eigene wie die der anderen. Die Prinzipien des Aikido, einer friedfertigen japanischen Kampfkunst, lassen sich im beruflichen wie im privaten Alltag hervorragend anwenden. Im wahrsten Sinne des Wortes ist ein fester und guter Stand Grundvoraussetzung und Grundhaltung im Aikido.

DFK-Mitglied Nadja van Uelft zeigte den Teilnehmerinnen mit verschiedenen Übungen

sehr versiert auf, dass hiermit unterschiedlichste Situationen gut gemeistert werden können. So kann man die negative Energie des Gegenübers in einer Konfliktsituation für sich positiv nutzen. Nadja van Uelft ist seit 20 Jahren als Coach und Trainerin für Führung, Auftreten und Kommunikation bundesweit tätig und gibt auch für den DFK regelmäßig Seminare. Ihre besondere Spezialität: die Kombination von fundiertem Führungs-Know-how und modernen Prinzipien der Neurowissenschaft mit der Philosophie und Praxis des Aikido.

Die Teilnehmerinnen waren sich einig, dass diese besondere Veranstaltung äußerst gelungen war und gute praktische Tipps gab. Die meisten blieben daher auch noch zum Austausch und Netzwerken in den schönen Seminarräumen von "Innen-Mehr" in Berlin-Kreuzberg. — dn



Nadja van Uelft

Kontakt und weitere Informationen: www.nadja-van-uelft.de

REGION SACHSEN-THÜRINGEN

BESICHTIGUNG DES PORSCHEWERKS

Auf große Resonanz stieß unsere exklusive Führung am 13. Februar durch das Porschewerk in Leipzig. Leider war die Gruppe auf maximal 20 Teilnehmer begrenzt, und viele Interessierte mussten daher auf die Warteliste gesetzt werden. Pünktlich um 18 Uhr starte Frau Scheerbaum vom Besucherservice ihre Führung und zeigte anhand einer kleinen Präsentation die rasante Entwicklung des Werkes in Leipzig seit dem Jahr 2000 auf. Mit insgesamt vier Werkserweiterungen wurde hier Platz für die Produktion der Porsche-Modelle geschaffen.

Über 4000 Mitarbeiter sind derzeit hier beschäftigt, die weitaus überwiegende Belegschaft arbeitet innerhalb der Produktion. In Leipzig werden die Fahrzeugtypen Panamera und der Kompakt-SUV Macan hergestellt. Gerade erst hat die Porsche AG verkündet,



DFK-Besuchergruppe im Porsche-Kundenzentrum

dass die nächste Generation des Macan als vollelektrische Baureihe in Leipzig gefertigt werden soll.

Nach der Einführung ging es dann auch direkt in die Produktion, und die Teilnehmer erhielten einen sehr umfangreichen Einblick in die unterschiedlichen Produktionsabläufe bei der mechanischen Fertigung und Fahrwerksmontage. Jedem hier hergestellten Fahrzeug geht eine bereits individuelle Bestellung voraus, und es handelt sich daher um Einzelanfertigungen. Die Käufer können aus rund 250 verschiedenen Farben, unterschiedlichen Innenraumgestaltungen und verschiedene Motorentypen wählen.

Tatsächlich waren die Besucher mittendrin im Produktionsablauf, so schwebten die

Fahrzeugkarosserien über den Köpfen und ermöglichten so den Blick auf den Unterboden. Auf besonderes Interesse stieß die vollautomatisierte Verklebung der Fensterund Heckscheiben durch Industrieroboter. Sehr versiert und engagiert führte Scheerbaum die Gruppe über zwei Stunden durch die Produktion und im Anschluss durch das Kundenzentrum. Hier konnten wir dann noch Wissenswertes rund um die Porsche-Sportwagengeschichte erfahren und auch in einigen Modellen Platz nehmen.

Aufgrund der wirklich sehenswerten Führung sowie dem starken Interesse unserer Mitglieder wird es in diesem Jahr noch einen weiteren Besichtigungstermin geben. Der Termin wird noch rechtzeitig bekannt gegeben. — dn

VERANSTALTUNGEN

> INTERESSENTEN WERDEN UM VERBINDLICHE ANMELDUNG GEBETEN

23.04.2019 RG Köln mit IfKom

Kölner Karnevalsmuseum, Infos: diehawermanns@t-online.de

27.04.2019 RG Köln

Romanische Kirchen St. Andreas

07.05.2019 Frauennetzwerktreffen Düsseldorf

Interaktiver Vortrag "Führungsinstrument Motivation – worauf es wirklich ankommt. Mitarbeiter individuell und gezielt führen"

08.05.2019 21.Frauennetzwerktreffen und RG Süd

München, "Arbeits- und Aufhebungsverträge richtig gestalten"

09.05.2019 RG Köln mit IfKom

Shell Raffinerie Rheinland, Infos: helmut-mueller@t-online.de

11.05.2019 RG Niederrhein

Familientag: Halde Hohewardt/Zeche Ewald

16.05.2019 RG Berlin/Brandenburg

Impuls: "Digitale Profile und Business-Netzwerke - Chancen für Mitarbeiter und Unternehmen"

16.05.2019 RG Köln mit IfKom

Technisches Hilfswerk Bonn. Infos: wolfgang.ulrich@ifkom.de

17.05.2019 RG Köln

Romanische Kirchen: St.Severin

25.05.2019 RG Köln

Romanische Kirchen: St. Maria Luskirchen

25.05.2019 RG Köln mit If Kom

Theater Volksbühne, Köln, Infos: guenter.weiler@ifkom.de

16.06.2019 RG Düsseldorf

Besichtigung Schloss Burg an der Wupper

30.06.2019 RG Köln mit If Kom

Kleinbahnmuseum und Selfkantbahn. Geilenkirchen, Infos: christian.scharlach@ t-online.de

10.07.2019 22.Frauennetzwerktreffen München

11.07.2019 RG Köln

Wasserstoff/Power to Gas

13.07.2019 RG Köln

Hexen, Dirnen, Pest und Klüngel

03.08.2019 RG Köln mit IfKom

Energie-Erlebnis-Museum, ENERGETICON, Alsdorf, Infos: antonius@luetkemeier.net

23.08.2019 RG Berlin-Brandenburg

Königlicher Weinberg Potsdam, Besichtigung & Verkostung

05.09.2019 RG Köln mit IfKom

Radioteleskop Effelsberg, Infos: michael.wagner@ifkom.de

11.09.2019 23. Frauennetzwerktreffen München

19.09.2019 RG Köln mit IfKom

Abwasserkläranlage, Wesseling, Infos: michael.wagner@ifkom.de

27.09.2019 RG Köln mit IfKom

Kölner Brauhausführung op kölsch, Infos: guenter.weiler@ifkom.de

02.10.2019 Pensionäre

Recklinghausen

16.00 Uhr, Haus Breuing, Marler Str. 29

12.10.2019 RG Köln mit IfKom

Regierungsbunker Bund und Wanderung, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Infos: christian.scharlach@t-online.de

24.10.2019 RG Berlin-Brandenburg

Besichtigung DB-Betriebszentrale in Berlin

07.11.2019 RG Köln mit IfKom

Hochwassermanagement der Stadt Köln, Infos: christian.scharlach@t-online.de

07.11.2019 RG Niederrhein

Jahreshauptversammlung

13.11.2019 24. Frauennetzwerktreffen München

Titel:

Perspektiven – Zeitschrift für Führungskräfte

Herausgeber:

DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte Internet: www.dfk.eu

Geschäftsstellen:

Essen

Alfredstraße 77-79, 45130 Essen Tel.: [0201] 95 97 10, Fax: [0201] 95 97 129 e-Mail: essen@dfk.eu

Berlin

Pariser Platz 6, 10117 Berlin e-Mail: berlin@dfk.eu

Hamburg

Große Bleichen 21 20354 Hamburg e-Mail: hamburg@dfk.eu

Frankfurt

Zeil 79, 60313 Frankfurt e-Mail: frankfurt@dfk.eu

Stuttgart

Curiestraße 2, 70563 Stuttgart e-Mail: stuttgart@dfk.eu

München

Fürstenstraße 5, 80333 München Tel.: (089) 27 37 39 40, Fax: (089) 27 37 39 42 e-Mail: muenchen@dfk.eu

Anzeigen:

DFK-Kompetenz GmbH Alfredstraße 77-79, 45130 Essen, Tel.: (0201) 95 97 10, Fax: (0201) 95 97 129

Gesamtherstellung:

Köllen Druck+Verlag, Bonn+Berlin, Postfach 41 03 54, 53025 Bonn, Ernst-Robert-Curtius-Straße 14, 53117 Bonn, Tel.: (0228) 98 98 20, Fax: (0228) 9 89 82 22, Daten: verlag@koellen.de

Redaktion:

Ralf T. Krüger

Erscheinungsweise:

6-mal jährlich

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 09.05.2019

Verbreitete Auflage (IVW 04/2018):



Bezugspreis:

Im Mitgliedsbeitrag des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte enthalten. Die Redaktion behält sich das Recht vor, Artikel redaktionell zu bearbeiten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung der Verfasser wieder.

Fotos: Titel: @ gubh83, Inhalt: DFK-Bilddatenbank, andernfalls sind die Quellen jeweils am Bildrand angegeben.



