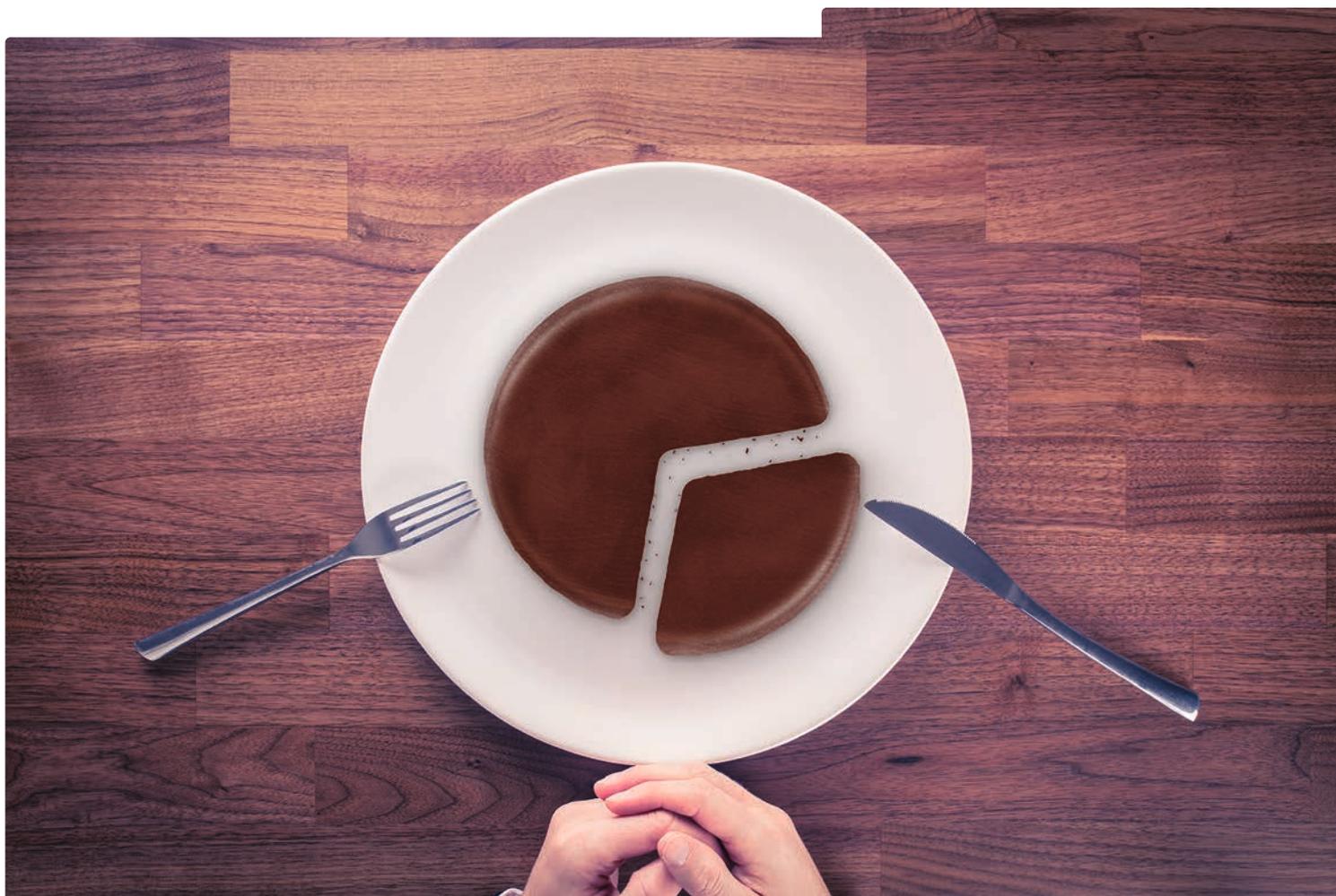


PERSPEKTIVEN

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte

DFK 



GEMEINSAM MEHR

Schwerpunkt
Mitarbeiterkapitalbeteiligung
Ende des Steinkohle-Bergbaus
DFK gegen Absenkung
des Kündigungsschutzes

■ Nachhaltiges Instandhaltungsmanagement

Methode zur Optimierung der Instandhaltungskosten unter Berücksichtigung von Risiken und Potenzialen durch Digitalisierung und Predictive Maintenance

Leitung: Dipl.-Inform. Philipp Stähle
Termin: 18. bis 19. März 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-03-239-9

■ Wasserstoff und Brennstoffzelle in der Energie von morgen

H₂ – Nur Speicher und Kraftstoff oder mehr?

Leitung: Dr. Johannes Töpler, Deutscher Wasserstoff- und Brennstoffzellenverband (DWV)
Termin: 21. bis 22. März 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H030-03-593-9

■ Autonomes Fahren und Unfallvermeidung

Fahrerassistenz, Automatisiertes Fahren, Technologien, Sensoren, Verbraucherschutz, Rechtliche Aspekte, Systemabsicherung, Herausforderungen

Leitung: Dr. Lothar Grösch, Grösch Automotive Safety Consulting
Termin: 27. bis 29. März 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H030-03-596-9

■ Antennentechnik Basiswissen – Theorie und Experiment

Schneller Einstieg in die Antennentechnik für drahtlose Kommunikationssysteme für die Steuerung, Automatisierung und Überwachung

Leitung: Prof. Dr.-Ing. Rainer Kronberger, Technische Hochschule Köln
Termin: 01. bis 02. April 2019 in München
Veranstaltungs-Nr.: Z-H030-04-414-9

■ Umweltmanagementsysteme (UMS)

nach ISO 14001, EMAS (Eco-Management and Audit Scheme, Öko-Audit-Verordnung), Energiemanagementsystem nach ISO 50001, Spitzenausgleich-Effizienzverordnung SpaEfV

Leitung: Prof. Dr. Gabriele Weber, University of Northwest Europe, Kerkrade NL
Termin: 02. bis 04. April 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-04-142-9

■ Toleranzmanagement in der Zuliefer- und Automobilindustrie

Berechnung, Systematik und Implementierung in modernen Entwicklungs- und Fertigungsprozessen

Leitung: Dr.-Ing. Frank Mannewitz, casim Ingenieurleistungen, Kassel
Termin: 08. bis 09. April 2019 in München
Veranstaltungs-Nr.: Z-H030-04-413-9

■ Integrierte Managementsysteme

Qualität - Umwelt - Arbeitssicherheit

Leitung: Dipl.-Ing. Wilfried Ellinghaus, RL Consulting, Schwerte
Termin: 08. bis 10. April 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-04-135-9

■ DSGVO in der Praxis. Der Datenschutzbeauftragte – Wiederholung, Vertiefung, neueste Entwicklungen

Praxisseminar für Datenschutzbeauftragte zur Behandlung der wichtigsten Fragen und Herausforderungen im Arbeitsalltag

Leitung: Rechtsanwalt Dr. Thomas Balzer, Zuhorn & Partner, Essen
Saskia Möller, Hamburg
Termin: 09. bis 10. April 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-04-141-9

■ Datenschutzbeauftragter – DSGVO

Zertifizierte Ausbildung zum Datenschutzbeauftragten

Leitung: Rechtsanwalt Dr. Thomas Balzer, Zuhorn & Partner, Essen
Termin: 07. bis 09. Mai 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-05-127-9

■ Systems Engineering

Agilität und Durchgängigkeit im Entwicklungsprozess etablieren und optimieren

Leitung: Dr.-Ing. Andreas Piater und Dr.-Ing. Alexander Thieß, Spicotech GmbH, Stuttgart
Termin: 20. bis 21. Mai 2019 in München
Veranstaltungs-Nr.: Z-H030-05-383-9

■ Data Mining und Data Analytics für den Entwicklungsprozess

Mehrwerte durch durchgängige Datenanalyse, Maschinenlernen und künstliche Intelligenz

Leitung: Dr.-Ing. Andreas Piater und Dr.-Ing. Alexander Thieß, Spicotech GmbH, Stuttgart
Termin: 10. bis 11. Juli 2019 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H030-07-152-9

■ Datenschutzbeauftragter – DSGVO

Zertifizierte Ausbildung zum Datenschutzbeauftragten

Leitung: Rechtsanwalt Dr. Thomas Balzer, Zuhorn & Partner, Essen
Termin: 19. bis 21. August 2019 in Timmendorfer Strand
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-08-020-9

FAX-ANTWORT an 02 01/18 03- 2 69

Bitte informieren Sie mich / uns näher über die angekreuzten Seminare.

Name Firma

PLZ / Ort Straße

Tel. Fax

die Führungskräfte- und VBU-Mitglieder buchen zur vergünstigten HdT-Mitgliedergebühr.

Anmeldung und weitere Informationen – auch über das aktuelle Gesamtprogramm:

www.hdt.de

„DAS IST MEINE FIRMA!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

sagt der Eigentümer eines Familienunternehmens. Er entscheidet, was geschieht, und ist für den Unternehmenserfolg und den Erhalt der Arbeitsplätze verantwortlich. Das motiviert.

Aber Eigentum am Unternehmen motiviert nicht nur den Eigentümer. Die Erfahrung zeigt: Es kann auch die Mitarbeiter und Führungskräfte motivieren und ihre Bindung an das Unternehmen stärken. Die Identifikation mit dem Unternehmen beginnt mit dem Arbeitsplatz, der Freude an der Arbeit, der Zufriedenheit mit Arbeitssituation und Vergütung.

Identifikation und Motivation lassen sich weiter steigern, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich z. B. durch den Erwerb von Mitarbeiteraktien an ihrem Unternehmen beteiligen können. Dann gehört mir „meine Firma“ wirklich oder zumindest ein Teil davon. Dann rückt das Interesse am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens noch weiter in den Vordergrund und damit auch das Engagement im eigenen Verantwortungsbereich.

Viele (aber bei Weitem nicht alle) Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern durch Gewährung verbilligter Aktien oder sonstiger Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Ausschöpfung des Steuer- und Sozialabgabenfreibetrags von 360 €/Jahr. Einige Arbeitgeber gehen durch freiwillige zusätzliche Aktienprogramme sogar (teilweise auch weit) darüber hinaus.

Siemens ist einen Schritt weitergegangen: Die obersten 500 Führungskräfte erhalten mindestens 50 % ihrer jährlichen Grundvergütung in Aktien des Unternehmens, die dauerhaft gehalten werden müssen. Damit will das Unternehmen die Führungskräfte stärker an das Unternehmen binden. In Topmanagement und Vorstand liegt der Aktienanteil jeweils noch deutlich höher.

Bei Siemens erhalten alle Mitarbeiter weltweit, die nach einem „Share-Matching-Plan“ Aktien aus eigenem Einkommen erwerben und auf ein Sammeldepot transferieren, nach einer Haltefrist von drei Jahren für je drei Aktien eine Aktie geschenkt. Das einsetzbare Kapital erhöht sich entsprechend der Hierarchie im Unternehmen, Leitende Angestellte können bis zu 50 % ihres Jahresbonus einsetzen. Alle Leitenden Angestellten und viele außertarifliche Angestellte können je nach Leistung zusätzlich zum Gehalt Aktienzusagen erhalten, die nach einer weiteren Unternehmenszugehörigkeit von vier Jahren in Aktien umgewandelt werden. Bei Siemens wurde auch das Jubiläumsgeld (nach 25/40/50 Jahren) in Jubiläumskapitalaktien (für Leitende Angestellte 240) umgewandelt. Schließlich müssen sich die obersten Führungskräfte des Unternehmens verpflichten, einen bestimmten Prozentsatz ihres festen Jahresgehalts in Aktien zu halten, so der Vorstandsvorsitzende 300 %, die weiteren Vorstandsmitglieder 200 %, die oberste Führungskräfteebene 100 % und die beiden nächsten Führungskräfteebenen 50 %.

Bei international agierenden Unternehmen wirken sich unterschiedliche Steuerfreibeträge und Haltefristen der Länder entsprechend unterschiedlich auf den Anreiz zum Kauf von Mitarbeiteraktien aus. Nach einer von den Professoren Steger und Sieg (Universitäten Regensburg und Passau – siehe Heft) soeben vorgelegten Studie über die „Staatliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa“, die im Auftrag des Mitarbeiteraktionärsvereins „WIR für SIEMENS“ erstellt wurde, belegt Deutschland nur den bescheidenen 11. Platz.

Im von 60 Unternehmensführern und Aktienexperten unterschriebenen „Berliner Appell“ wurde der deutsche Gesetzgeber aufgefordert, möglichst zeitnah bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nachzubessern. Diesem Appell kann man sich nur anschließen, damit immer mehr Arbeitnehmer stolz von „meiner Firma“ sprechen können.



INHALT

Aktuell

- Titelthema: Warum so zaghaft? 4
- Ende des Steinkohle-Bergbaus 6
- Aus dem DFK-Rechtsschutz 8
- Künstliche Intelligenz 12
- Aktuelle Seminare 16

Politik

- Der politische Terminkalender 18
- DFK beim Commerzbank-Dialog 19
- DFK gegen Absenkung des Kündigungsschutzes bei Banken 20
- Titelthema: Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa 21
- Diesmal wähle ich 25

Young Leaders

- Trendberufe 2019 26

VGF

- Elternzeit 28
- Geschäftsführerhaftung 30

Führung und Management

- Titelthema: Europäischer Vergleich und Forderungen an Politik 32
- Titelthema: Mitarbeitern das „Warum“ zurückgeben 34
- Titelthema: Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Mittelstand 36
- Titelthema: Belegschaftsaktien in deutschen Großunternehmen 38

Aus dem Verbändenetzwerk

- IFKOM: Künstliche Intelligenz 41

Recht & Steuern

- Unfälle im Homeoffice 43
- Altersabstandsklausel 43
- Interessant & kurios 44

Intern

- Neu im Team 45
- „Kaltakquise“ eines Vorstandsmitgliedes 46
- Zwei Ehrenamtler aus zwei Generationen 47
- Veranstaltungs- und Seminarhinweise 54
- Impressum 54

Manche Kuchen – so seltsam sich das anhört – werden vom Teilen größer. Aber auch mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist das so. Sie kann die Identifikation mit dem Unternehmen steigern, die Motivation und die Bindung. Dann haben – am Ende – alle mehr davon.

Bernhard & Rothkirch

BUCHTIPP

Wolfgang Eckelt

High Performance: Die geheimen Karriere- Strategien für den Weg an die Spitze



Frankfurter Allgemeine Buch
2. überarbeitete Auflage 2018
220 Seiten
ISBN 978-3-96251-018-3
19,90 € (als e-book 13,99 €)

Wolfgang K. Eckelt hat als Top-Headhunter viele Karrieren begründet und begleitet. In seiner jahrzehntelangen Beratungspraxis stellte er fest, dass nicht Talent, Glück und Engagement darüber entscheiden, ob einem Kandidat die große Karriere gelingt – oder ob er im Karrierestau stecken bleibt. Auf dem Weg nach ganz oben sind die richtigen Strategien erfolgsentscheidend. In seinem neuen Buch analysiert Eckelt die Strategien, mit denen außerordentlich erfolgreiche Persönlichkeiten der Aufstieg gelungen ist, wie diese trotz mancher Krise ihren Platz an der Spitze behaupten konnten oder nach einem Rückschlag neu durchgestartet sind. Es sind Strategien, die bei konsequenter Befolgung den Weg zur Spitze ebnen können und die auch den drastischen Klimawechsel einbeziehen, der sich beim Schritt auf die „eisigen Höhen“ der Top-Führungsebene vollzieht. Ein guter Ratgeber für ambitionierte Führungskräfte, die nach ganz oben wollen oder sich dort behaupten müssen. Zugleich ist es ein interessanter Einblick in die Arbeit der Headhunter.

Eckelt verheimlicht dem Leser aber auch nicht, dass es DEN einzig richtigen Weg zum Aufstieg nicht gibt. Aber der Leser bekommt Hilfestellungen, wie er die Strategien entwickeln kann, um seine Karriere voranzubringen. Und was „Die Spitze“ ist, wo der Weg hinführen soll, muss am Ende jeder selbst entscheiden. — go

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. 03. 2019.

SCHWERPUNKT MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

WARUM SO ZAGHAFT?

KAPITALBETEILIGUNG MUSS VERBESSERT WERDEN

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

Die finanzielle Beteiligung von Mitarbeitern an den Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, wird in Deutschland immer noch stiefmütterlich behandelt. Deutsche Arbeitnehmer werden im Vergleich mit ihren ausländischen Kollegen deutlich schlechter behandelt. Das hatten unlängst schon diverse Arbeitgebervertreter in ihrem „Berliner Appell“ kritisiert. Auch der DFK hatte schon mehrfach Nachbesserungen verlangt.

Freibeträge sind unzureichend

Der Betrag von maximal 360 € pro Jahr, den ein Arbeitgeber heute seinem Mitarbeiter im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann, ist im internationalen Vergleich in der Tat geradezu lächerlich gering. Spanien und Irland haben für die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung z. B. Steuerfreibeträge von bis zu 12.000 €. Aber auch andere EU-Staaten sind uns hier weit voraus. Für die Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungskultur in Deutschland müsste der Betrag von 360 € deutlich ausgeweitet werden. Wenn die Bundesregierung es mit ihrem Versprechen im Koalitionsvertrag ernst meint und sich um das Thema kümmern will, würde es dabei z. B. helfen, einen Best-Practice-Ansatz auf der Basis internationaler Vergleichszahlen zu verfolgen. Nach den Vorstellungen des DFK müsste der Freibetrag für die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf mindestens 3.000 € angehoben werden, um bei der Förderung zumindest im europäischen Mittelfeld zu landen. Ein Betrag, wie er heute z. B. schon in Österreich gilt. Die Förderung darf außerdem nicht nur Aktiengesellschaften, sondern muss auch andere Gesellschaftsformen wie z. B. GmbHs erfassen und möglichst keine Beteiligungsform ausschließen.

Sicherlich ist es zu begrüßen, wenn z. B. die nordrhein-westfälische Landesregierung den Vorstoß unternimmt, die Situation zu verbessern. Warum aber der Steuerfreibetrag nur für Start-ups auf 5.000 € angehoben werden soll, ist nicht einzusehen. Der Nachbesserungsbedarf besteht bei allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, ihrer Rechtsform und des Alters.

Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter

Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist die vertragliche, in der Regel auf Dauer angelegte Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind. Es ist allgemein anerkannt, dass solche Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle Vorteile für die Unternehmen und die Mitarbeiter gleichermaßen bringen. Für die Unternehmen erhöht die Mitarbeiterkapitalbeteiligung die finanzielle Stabilität, stärkt die Eigenkapitalquote, verbessert das Rating, macht unabhängiger von Banken, steigert die Liquidität und senkt die Steuer- und Sozialversicherungslast. Kapitalengpässe können besser überbrückt werden, das Unternehmen wird weniger krisenanfällig. Aber auch personalpolitische Vorteile liegen auf der Hand. Unternehmen, die schon die Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle praktizieren, berichten davon, dass Mitarbeiter motivierter sind und sich dem Unternehmen stärker verbunden fühlen. Die Firma ist plötzlich nicht mehr „nur“ der Arbeitgeber, sondern für die Mitarbeiter ist es „ihr“ Unternehmen. Dadurch wird zugleich die Fluktuation reduziert. Die Verweildauer im Unternehmen erhöht sich, der Arbeitgeber ist weniger darauf angewiesen, auf enger werdenden Arbeitsmärkten zu rekrutieren. Rekrutierungskosten sinken, während die Innovationsfähigkeit des Unternehmens steigt.

Vorteile für die Mitarbeiter werden darin gesehen, dass sie zum einen mehr Informationen und mehr Mitspracherechte erhalten. Wichtiger noch ist aber, dass sie eine i. d. R. attraktive Möglichkeit haben, ihr privates Vermögen zu vermehren, um damit auch ihre

Altersvorsorge zu verbessern. Über ihre Arbeitsleistung haben sie direkten Einfluss auf die Rentabilität der Anlage.

Die mangelhafte staatliche Förderung verhindert heute, dass wir diese Vorteile in Deutschland ausschöpfen. Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung hat in Deutschland schon eine gewisse Tradition, wird aber gleichwohl bei der staatlichen Förderung im Vergleich zu anderen Ländern wie ein ungeliebtes Kind behandelt, während unsere Nachbarn oft ein Vielfaches des deutschen Freibetrages zur Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung einsetzen. Angesichts einer so erfolgreichen und boomenden Wirtschaft ist diese Ungleichbehandlung deutscher Arbeitnehmer völlig unverständlich. Über Jahre hinweg hat man den Arbeitnehmern eine exzellente Möglichkeit, zur eigenen Altersvorsorge beizutragen, vorenthalten. Deshalb legt der DFK auch Wert darauf, dass Modelle zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung immer für alle Arbeitnehmer im Unternehmen geöffnet werden müssen.

Beteiligungsmodellen auf Aktienbasis profitieren, wenn es zwischenzeitliche Dellen in der Aktienkursentwicklung gegeben hat.

Arbeitgeber zögern mitunter, solche Modelle anzubieten, weil sie den Verwaltungsaufwand fürchten. Schaut man auch hier genauer hin, ist dieser aber durchaus überschaubar und sogar für kleinere und mittelständische Unternehmen durchaus zu bewältigen. Es lohnt sich, sich mit den zahlreichen positiven Beispielen zu beschäftigen und von den Erfahrungen anderer zu lernen. Man muss auch hier das Rad nicht jedes Mal neu erfinden. Einfacher ist es, bewährte Modelle zu kopieren.

Europäische Initiative

Die EU-Kommission hat bereits eine Initiative gestartet, um einheitliche Regelungen für die gesamte EU auf diesem Gebiet zu schaffen. Der DFK rät dazu, eine Best-Practice-Untersuchung anzustellen, um darauf aufbauend entweder in der EU oder zumindest



Quelle: Pixabay, @zimnijkot

Der DFK legt Wert darauf, dass Modelle zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung immer für alle Arbeitnehmer im Unternehmen geöffnet werden müssen

Trotz all dieser bekannten Vorteile wird der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung hierzulande auch immer noch mit einem gewissen Misstrauen begegnet. Die Volatilität der Kapitalmärkte ist einer der Gründe für dieses Misstrauen. Dabei ist Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nicht zwingend auf aktienbasierte Modelle beschränkt. Auch stille Beteiligungen an GmbHs haben sich z. B. in der Praxis bewährt. Zudem zeigen Untersuchungen, dass Mitarbeiter selbst dann langfristig von

in Deutschland die besten Bedingungen für die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern an ihren Unternehmen zu schaffen. Der DFK sieht den Gesetzgeber in der Pflicht. Die Schlechterstellung deutscher Arbeitnehmer muss ein Ende haben. Wer trotz Verpflichtung im Koalitionsvertrag die Sache immer noch auf die lange Bank schieben will, wird sich den Vorwurf gefallen lassen müssen, die Arbeitnehmer in Deutschland mit Absicht schlechter behandeln zu wollen. —

„AM RANDE VERMERKT“

von Ulrich Goldschmidt

ETWAS ENTSPANNTER, BITTE

Das Jahr ist noch jung und es ist nie zu spät für Wünsche und gute Vorsätze. Ein Vorschlag: Vielleicht könnten wir alle miteinander, aber auch mit uns selbst, etwas entspannter umgehen und nicht gleich bei jeder Kleinigkeit den nationalen Katastrophenfall ausrufen. Mit Inbrunst wird in Deutschland tagelang darüber gestritten, ob sich ein Politiker aus den sozialen Medien verabschieden darf oder ob die Demokratie damit dem Untergang geweiht ist. Oder ob eine Politikerin auf Twitter möglicherweise etwas zu aktiv ist. Fragen von Verfassungsrang, die nur im allerhöchsten Erregungsmodus angemessen behandelt werden können.

Machen wir doch einfach mal Schluss mit dem ewigen Rumgenöle. Ja, man kann sich über vieles in der Politik aufregen. Muss man aber nicht immer. Vor allem nicht so laut. Inzwischen ist Nörgeln doch hierzulande Volkssport Nr. 1 geworden: „Es geht uns gut? Ja, aber wie lange denn noch? Es geht doch alles den Bach runter“, jammert der deutsche Michel und verweist auf marode Autobahnbrücken. Für ihn sind Politiker doch vergleichbar mit Hütchenspielern im Auftrag der kroatischen Wettemafia. Nur daran interessiert, unser schwerverdientes Geld in ihre Taschen wandern zu lassen und Michels Geld zu verzocken.

Und in den Firmen sei es ja nicht besser. Doch, lieber deutscher Michel. Unsere Betriebe mögen zwar keine Schutzbiotope für empfindsame Seelen sein. Mit den Baumwollfeldern Alabamas, auf denen dekadente Plantagenbesitzer mit Hilfe überbezahlter Sklaventreiber die Belegschaft knechten, sind sie trotzdem nicht zu vergleichen. Anstatt zu jammern und zu wehklagen, einfach mal handeln und auch sich selbst hinterfragen. Vielleicht hilft ja auch ein Tapetenwechsel. Gute Leute werden auf dem Arbeitsmarkt immer gesucht. Vielleicht ist auf der anderen Seite des Weidezauns das Gras ja tatsächlich grüner. Man mag die Inkompetenz des Chefs oder des Aufsichtsrats beklagen, der die wahre Größe und Exzellenz seines wertvollsten Mitarbeiters einfach nicht erkennen will und die Beförderung verweigert. Ein Thema für den ARD-Brennpunkt ist das gleichwohl nicht. Niemand will Heulsusen und Jammerlappen befördern. Und als beleidigter Nörgler in der Ecke zu stehen, macht eher einsam als glücklich. —

FEIERLICHER ÖKUMENISCHER GOTTESDIENST ZUM ENDE DES STEINKOHLE-BERGBAUS NACH ÜBER 200 JAHREN ENDETE EINE EPOCHE



Die Bergleute ziehen vom Dom zur Kreuzeskirche

Einen Abend vor der letzten Förderschicht haben rund 900 Besucher am 21. Dezember 2018 im Essener Dom, unter denen sich als Ehren Gäste u. a. der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen Armin Laschet und dessen Amtsvorgänger Hannelore Kraft, Jürgen Rüttgers, Norbert Lammert und Wolfgang Clement befanden wie auch der frühere Bundesarbeitsminister Norbert Blüm befanden, einen bewegenden und sehr feierlichen ökumenischen Gottesdienst gefeiert.

Aus geschichtlicher Verbundenheit zum Steinkohlebergbau (Anmerkung der Redaktion: der

heutige Verband DFK entstand aus dem Zusammenschluss von VELA und VOB, dem Verband der oberen Bergbeamten, der 1919 gegründet wurde – siehe Jubiläumsheft des DFK) haben auch die DFK-Vorstandsmitglieder Michael Krekels und Nils Schmidt an diesem Gottesdienst teilgenommen.



Bergleute im Habit

Franz-Josef Overbeck, der katholische Ruhrbischof, und Manfred Rekowski, der Präses der Evangelischen Kirche im Rheinland, würdigten die für die Region so wichtige Arbeit der Kumpels, die tagtäglich ihr Leben riskiert, aber auch einen sozialen Zusammenhalt geschaffen haben, der beispielhaft für das Ruhrgebiet und sämtliche



Norbert Lammert, Armin Laschet und Norbert Blüm

Regionen geworden ist, in denen Kohle gefördert wurde.

In der anschließenden gemeinsamen Predigt thematisierten Präses Rekowski und Ruhrbischof Overbeck ebenfalls die bedingungslose Solidarität der Kumpel unter Tage, bei der kein Unterschied zwischen der Hautfarbe und der Herkunft gemacht wurde. Einen Tag später wünschte sich Bundespräsident Steinmeier diese Haltung als Beispiel für alle Menschen in Deutschland und weltweit.

Der Gottesdienst, der keinesfalls glorifizierte, sondern auch die negativen Folgen des Bergbaus aufzeigte, war ein würdevoller Abschied für eine Epoche, eine Ära (so Overbeck), die nun zu Ende gegangen ist.

Glück auf! —

ns

BUCHTIPP

Alexander Armbruster (Hrsg.)

Künstliche Intelligenz für jedermann: Wie wir von schlaun Computern profitieren – Das Einsteigerbuch



Frankfurter Allgemeine Buch 2018
192 Seiten
ISBN 978-3-96251-000-8
18 € (als e-book 12,99 €)

Künstliche Intelligenz ist eines der ganz großen Mega-Themen unserer Zeit. Das Weltwirtschaftsforum in Davos diskutiert darüber, in den Unternehmen wird darüber gesprochen, wie man „KI“ gewinnbringend einsetzen kann und Menschen fragen sich: „Was heißt das alles eigentlich für mich persönlich?“ In dieser Gemengelage entsteht ein Biotop, in dem Szenarien einer leuchtend hellen und glücklichen Zukunft der Menschen ebenso gut gedeihen wie ab-

solute Horrorphantasien einer Welt, in der Roboterwesen die Menschheit versklaven. Angefeuert wird das Ganze noch dadurch, dass viele mitreden aber nur wenige über die nötige Fachkompetenz verfügen.

Das von Alexander Armbruster herausgegebene Einsteigerbuch kommt also zum richtigen Zeitpunkt, um für Aufklärung zu sorgen. Gedacht ist das Buch für alle, die keine Lust auf Apokalyptik haben, sondern eine realistische Sicht auf das große Potential dieser Technologie für uns haben wollen. Von namhaften Autoren in kurzen und gut lesbaren Artikeln flott geschrieben, ist es auch ohne Vorwissen verständlich.

Das Buch stellt nicht nur die führenden Köpfe der Künstlichen Intelligenz, sondern auch deutsche Unternehmen vor, die das Feld nicht den großen amerikanischen Konzernen überlassen wollen und zeigt dabei zahlreiche Praxisbeispiele, unterhält aber auch mit Anekdoten, die das Lesevergnügen erhöhen, ohne dass die notwendige Ernsthaftigkeit, die das Thema verdient, darunter leidet.

Wer nicht nur Freude an apokalyptischen Zukunftsbildern hat, sondern bei KI auch mitdiskutieren will, findet mit diesem Buch einen exzellenten Zugang zur Materie. —

go

EIN EINSCHNITT IN DER INDUSTRIEGESCHICHTE UND AUCH FÜR DEN DFK

DIE LETZTE ZECHEN HAT GESCHLOSSEN

Prosper-Haniel – mit diesem Namen wird das Ende des Steinkohlebergbaus in Deutschland für immer verbunden bleiben. Im Dezember 2018 hat mit Prosper-Haniel in Bottrop die letzte deutsche Steinkohlezehne geschlossen. Damit endet nach über 200 Jahren ein wichtiger Abschnitt der deutschen Industriegeschichte.

Dramatischer Wandel nach Akzeptanzverlust

Wie groß der Wandel ist, den die Bergbauregionen im Lande mitgemacht haben, lässt sich schon anhand weniger Zahlen deutlich machen: In den 50er-Jahren waren auf über 170 Bergwerken mehr als 600.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Der schrittweise Rückzug aus dieser Industrie löste einen der größten Strukturwandel der Industriegeschichte aus. Die Bergbauregionen arbeiten noch heute daran. Zu vermeiden war das Ende des Bergbaus trotz der schmerzhaften Einschnitte am Ende nicht. Rein finanzielle Erwägungen haben schließlich den Ausschlag gegeben. Hier zeigte sich, dass Energiepolitik nur mit hoher Akzeptanz in der Bevölkerung umgesetzt werden kann. Die Bereitschaft, den deutschen Steinkohlebergbau gegen die preiswertere Importkohle auf Dauer zu subventionieren, ist im Laufe der Zeit immer weiter geschwunden, so dass der vor elf Jahren beschlossene Auslaufprozess mit einem Ende der Förderung in 2018 nicht mehr zu verhindern war.

Steinkohle als Wirtschafts- und Friedensprojekt

Was bleibt, ist ein beeindruckender Beitrag des Bergbaus nicht nur in der Industriegeschichte, sondern in der Geschichte Europas insgesamt. Es ist nicht übertrieben, wenn man feststellt, dass der Steinkohlebergbau die Welt verändert und die Geschichte mitgestaltet hat. Die industrielle Revolution wäre ohne die Steinkohle nicht denkbar gewesen. Die Steinkohle war damit der Treibstoff für die vielfältigen Veränderungen und Weiterentwicklungen in der Industrie. Viele Produkte in der Pharma- und Chemiebranche wären nicht denkbar gewesen, die Energieversorgung wurde revolutioniert und die Mobilität demokratisiert. Vieles, was vorher nur wenigen vorbehalten war, stand plötzlich vielen zur Verfügung.

Um die ganze wirtschaftliche Bedeutung des Steinkohle-Bergbaus zu erfassen, müssen

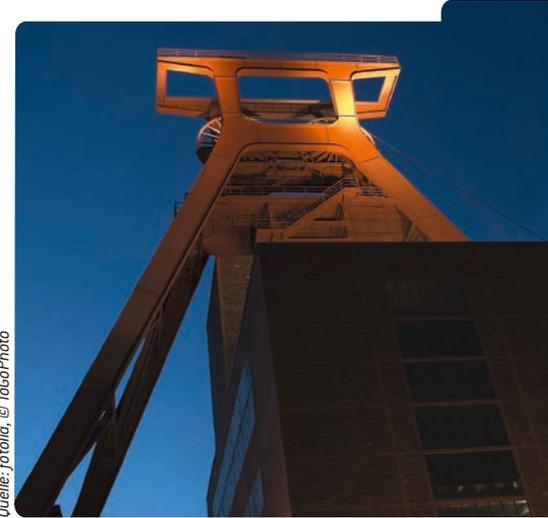
unbedingt auch die Zulieferindustrie und die Bergbauspezialfirmen speziell aus dem Maschinenbau genannt werden. Deutsche Bergbautechnik genießt weltweit Anerkennung und gilt zu Recht als Spitzentechnologie.

Aber auch politisch ist der Einfluss der Kohle bis heute und hoffentlich noch lange spürbar. Kohle und Stahl waren die Kernindustrien für die sogenannte Montanunion, der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl, EGKS. Die Mitgliedstaaten der EGKS erhielten zollfreien Zugang zu Kohle und Stahl. Damit wurde die Montanunion Vorläufer und Vorbild der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft – EWG und damit der heutigen Europäischen Union. Die Montanunion war dabei von Anfang an nicht nur als reines Wirtschafts-, sondern vielmehr gerade auch als großes Friedensprojekt konzipiert. Die Erfahrungen zweier Weltkriege sollten sich nicht wiederholen. Es gibt wohl wenige Industriezweige, die von sich sagen können, über die rein wirtschaftlichen Interessen hinaus einem so hohen Ziel wie dem Frieden in Europa gedient zu haben.

Auch das deutsche Wirtschaftswunder in den 50er- und 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts wäre ohne die deutsche Steinkohle so nicht denkbar gewesen. Das gilt übrigens auch für die Nicht-Bergbauregionen, für die die Kohleindustrie echte Aufbauhilfe geleistet hat.

Was den Bergbau geprägt hat

Wer neu in das Bergbaumfeld kam, hat schnell einen wichtigen Satz gelernt, der diese Industriesparte auch kulturell stark geprägt hat: „Bergbau ist nicht eines Mannes Sache.“ Was heute schnell mit „Team“ übersetzt wird, hatte unter Tage eine viel weitreichendere und im Wortsinn überlebenswichtige Bedeutung. Bergleute, die unter Tage zusammenarbeiten, müssen sich aufeinander verlassen können. Es handelt sich um eine Gefahrengemeinschaft unter Tage, deren Bedeutung bis heute in den Traditionen des Bergbaus lebendig ist.



Quelle: fotolia, @ ToGoPhoto
Der Bergbau bleibt Teil der (Industrie-)Geschichte

Auf dieser Basis war der Bergbau auch prägend für den Arbeitsschutz und hatte damit Vorbildcharakter für viele andere Branchen. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wurde mit hoher Loyalität von den Bergleuten zurückgespielt. Die Bezeichnung „Kumpel“ für den Bergmann war alles andere als eine hohle Floskel.

Dieser Zusammenhalt, die weitreichende Solidarität hat sich schließlich bis in den sozialverträglichen Personalabbau fortgeschrieben. Man hat niemanden ins „Bergfreie“ fallen lassen. Auch das ist eine Auszeichnung für die Branche, aber insbesondere für ihre Mitarbeiter.

Große Rolle im Verband

Auch in unserem Verband hat die Steinkohle eine gewaltige Rolle gespielt. Der Bergbau war eine der Kernindustrien, um die herum unser Verband, der DFK, gewachsen ist. Zunächst als Verband oberer Bergbeamten (VoB), dann als Verband der Führungskräfte in Bergbau und Energiewirtschaft (VDF) bis heute als DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte. Der Solidargedanke des Bergbaus trägt uns in der Verbandsarbeit bis heute. So haben auch wir der Steinkohle viel zu verdanken. Glück auf! — go

ZUR SCHLISSUNG DER LETZTEN STEINKOHLE-BERGWERKE WDR ÖFFNET VIRTUELLES BERGWERK

Ende 2018 schlossen Nordrhein-Westfalens letzte Steinkohle-Bergwerke. Eine Ära, die das Land ökonomisch und gesellschaftlich geprägt hat, geht zu Ende.

Und auch unser Verband hat seine Wurzeln im Bergbau: Der heutige Verband DFK entstand aus dem Zusammenschluss von VELA und VoB, dem Verband der oberen Bergbeamten, beide vor 100 Jahren gegründet. Nachdem nun die letzte Zeche geschlossen ist, kann man die eindrucksvolle Welt unter Tage aber noch mit eigenen Augen erleben: in einem virtuellen Bergwerk.

Das Virtual-Reality-Projekt „Bergwerk 360 Grad“ des WDR versetzt sie direkt in einen Stollen, 1.000 Meter unter der Erde. Es besteht aus drei Teilen, die technisch unterschiedlich konzipiert sind. Und: Dieses Bergwerk und seine Protagonisten gibt es natürlich wirklich. Gedreht wurden die 360-Grad-Ansichten alle im Bergwerk Prosper-Haniel in Bottrop.

Virtueller Trip in den Bottroper Stollen

Betrachter können ein Bergwerk in Rundumsicht interaktiv erleben. Und mit einer VR-Brille hat man das Gefühl, mittendrin zu sein – in Waschkaue, Förderkorb oder Streb. Aber auch ohne Brille können User sich durch das Abbaugelände unter Tage navigieren.

Grubenwehr und maximale Frischluft

„Bergwerk 360 Grad“ ist das bislang aufwendigste VR-Projekt des WDR. Das liegt auch an der Entstehungsgeschichte. Der Einsatz von elektronisch betriebenen Kameras ist unter Tage normalerweise völlig ausgeschlossen. Schon ein einziger Funke, der zum Beispiel beim Akkuwechsel entsteht, könnte ein Schlagwetter – eine Methangas-Explosion unter Tage – auslösen.

Dass am Ende dann doch in über 1.000 Meter Tiefe gedreht werden durfte, ist einer behördlichen Ausnahmegenehmigung mit diversen Auflagen zu verdanken. Für jeden Drehtag wurde die Frischluftzufuhr maxi-

miert. Stets begleitete die Grubenwehr das Team, und Spezialisten kontrollierten ständig den Gasgehalt der Luft.

Ende der Steinkohle-Ära

Und dieses Projekt wird wohl auf ewig das einzige 360-Grad-Projekt bleiben, das in einem deutschen Steinkohlebergwerk produziert wurde. Im Dezember 2018 schloss mit Prosper-Haniel das letzte Steinkohle-Bergwerk in NRW. Als „Digitales Kulturerbe“ kann das virtuelle Bergwerk dauerhaft an diese Ära erinnern. — mü

Das virtuelle Bergwerk finden Sie unter der Webadresse: glueckauf.wdr.de



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

DFK-JURISTEN LEISTEN MEHR ALS REINE RECHTSBERATUNG

STIMMEN AUS DER MITGLIEDSCHAFT

Der juristische Service des Verbandes geht weit über eine reine Rechtsberatung hinaus. Vielfach sind unsere Anwälte auch Ansprechpartner in taktischen Fragen rund um die Karriere unserer Mitglieder. Damit unterscheiden sich die DFK-Anwälte gerade auch von anderen Arbeitsrechtlern. Immer wieder erreichen uns sehr nette Rückmeldungen von zufriedenen Mitgliedern. Eine sehr ausführliche drucken wir (anonym) nachfolgend im Volltext:

„Vielen herzlichen Dank auf jeden Fall für Ihre Unterstützung in den letzten 3 Jahren!

Ich kann Ihnen kaum sagen, wie wertvoll Ihre Beratung war, nicht nur die rein rechtliche Komponente, sondern eben auch das Miteinbeziehen meiner mittel- und langfristigen Pläne und das Streben nach einer kooperativen Einigung mit meinem Arbeitgeber.

Ich hatte mich ja zuvor von niedergelassenen Anwälten für Arbeitsrecht beraten lassen und hatte den Eindruck, dass alles auf einen Rechtsstreit hinauslaufen muss, was nicht in meinem Interesse lag. Sie waren in den ganzen letzten drei Jahren die

erste und bisher einzige Arbeitsrechts-Anwältin, bei der ich mich tatsächlich in meinem Interesse beraten und unterstützt gefühlt habe. Sie haben mir damit Rückhalt durch das Wissen um meine Rechte gegeben und mir den Rücken gestärkt in einer Zeit, in der ich mich nach der Geburt meines Sohnes sehr schwach gefühlt habe, und meine Beförderung und meine aktuell recht erfolgreiche berufliche Entwicklung erst ermöglicht. Wenn mehr Mütter/ Eltern, die sich um ihre Kinder kümmern, eine solche rechtliche Unterstützung hätten, dann sähen manche Statistiken schon anders aus ...

Dafür also noch einmal vielen, vielen Dank!“



Unsere Anwälte. An Ihrer Seite

Nutzen Sie den Beratungsservice des Verbandes auch außerhalb eines konkreten juristischen Problems. So können wir Sie dabei unterstützen, dass Streitigkeiten gar nicht erst entstehen. — kr

AUS DEM DFK-RECHTSSCHUTZ

SCHWERBEHINDERUNG: DFK SETZT HÖHERSTUFUNG DURCH

Zum Umfang des Verbandsrechtsschutzes gehören auch sozialrechtliche Themen und hier insbesondere das Recht der Schwerbehinderung. Danach haben Menschen mit körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit längerfristig von gleichberechtigter Teilhabe ausgeschlossen sind, Anspruch auf Nachteilsausgleich, wenn ihr Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht – oder solche Behinderungen drohen.



Unsere spezialisierten Anwälte unterstützen die Mitglieder auch in solchen Fällen

Neben steuerlichen Vorteilen haben insbesondere Arbeitnehmer mit dem Schwerbehinderten-Status Sonderrechte, die dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes dienen. In Fällen der Gleichstellung mit Schwerbehinderten bestehen Sonderrechte sogar bereits ab einem Grad von 30, soweit gesundheitliche Beeinträchtigungen Auswirkungen auf den Erhalt oder die Erlangung eines Arbeitsplatzes haben. Um bundesweit eine einheitliche Bewertung von vergleichbaren Beeinträchtigungen sicherzustellen, sollen die sogenannten „versorgungsmedizinischen Grundsätze“ als Richtlinien mit antizipierter Gutachtenfunktion für eine sachgerechte, einwandfreie und bei gleichen Sachverhalten einheitliche Bewertung verschiedener Auswirkungen von Gesundheitsstörungen regeln.

Da sie aber nicht alle Sachverhalte beschreiben können, bleibt Raum für die Berücksichtigung von Besonderheiten im Einzelfall. Hier tritt der Verbandsrechtsschutz ein, der die Vereinbarkeit von ärztlichen Aussagen und medizinischen Feststellungen mit den vorgenannten Richtlinien überprüft und gegebenenfalls Besonderheiten im Einzelfall geltend macht und durchsetzt, die eine höhere Einstufung insbesondere dann rechtfertigt, wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen verschiedene Funktionsbereiche betreffen und in ihren Aus- und Zusammenwirken über die einzelnen medizinischen Fachgebiete hinausgehen. Dies war bei einem Mitglied aus dem Bergbau der Fall, der nach dem Eintritt in den Ruhestand unter Arthrose und einer Schäd-

igung der Menisken in beiden Kniegelenken einerseits sowie einer chronischen Emphyse- bronchitis andererseits leidet. Beides war zwar durch Befunde auf orthopädischem und pneumologischem Fachgebiet belegt, jedoch in ihren Auswirkungen auf die körperliche Leistungsfähigkeit zunächst nicht ausreichend dargestellt und bewertet worden: dies, obwohl Gelenkschmerzen und Kurzatmigkeit bei dem Mitglied zu einer Einschränkung der Gehfähigkeit und damit des Bewegungsradius geführt hatten. Nachdem sein Feststellungsantrag zunächst abgelehnt worden war, **übernahmen Verbandsjuristen die Vertretung im Widerspruchsverfahren und konnten für ihn beim zuständigen Versorgungsamt eine Höherstufung erreichen.** — te

BUCHTIPP

Heinrich Beyer, Hans-Jörg Naumer (Hrsg.)

CSR und Mitarbeiterbeteiligung

Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert – Gerechte Teilhabe statt Umverteilung



Verlag Springer Gabler 2018
324 Seiten
ISBN 978-3-662-57599-4
29,99 €

Zu Unrecht führt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland immer noch ein Schattendasein. Trotz vieler guter Praxisbeispiele hat sie nicht die Aufmerksamkeit, die sie verdient. Insoweit ist es höchst verdienstvoll, wenn Beyer und Naumer sich des Themas als Herausgeber dieses Buches annehmen und einen gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Blick auf die Mitarbeiterbeteiligung werfen.

Mit der Kurzformel „Die Armen werden immer ärmer und die Reichen immer reicher“ ist eine

der wohl drängendsten Debatten unserer Zeit beschrieben. Dabei kennt diese Debatte scheinbar nur eine Antwort: Umverteilung. Mit „Gerechte Teilhabe statt Umverteilung“ gehen die Autoren dieses Buches programmatisch bewusst einen anderen Weg: Sie wollen Teilhabe durch Kapitalbeteiligung und sehen die Verantwortung der Unternehmen als Corporate Social Responsibility (CSR). Mit dem Versuch, die Brücke zwischen Kapital und Arbeit zu schlagen, rollen die Autoren damit die Debatte um Arm und Reich lösungsorientiert neu auf.

Vermögensbildung durch Kapitalbeteiligung stellt den zentralen Inhalt des Buches dar. Einen Schwerpunkt dabei bildet die Motivation,

Kapitalbeteiligung als Antwort auf den technologischen Wandel in der Wirtschaft zu gestalten. Dafür wird auch das „Bedingungslose Grundeinkommen für die Industrie 4.0“ aus einer völlig neuen Perspektive diskutiert und „Teilhaverfonds“ als Möglichkeit, Eigentumsrechte mit risikomindernder Diversifikation zu verbinden, in die Diskussion eingeführt.

Das Buch ist dabei auch ein Anwenderbuch: Es führt keine Diskussion im Elfenbeinturm, sondern unterbreitet Vorschläge sowohl für die betriebliche als auch die politische Praxis. Wer nicht nur an unternehmerischer, sondern auch an gesellschaftlicher Verantwortung interessiert ist, wird das Buch mit Genuss und Gewinn lesen. — go

SCHWERPUNKT MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

STUDIE: VORTEILE BEI MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

Das Deutsche Aktieninstitut hat gemeinsam mit der hkp///group eine Studie zum Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien vorgestellt. Exemplarisch werden darin die Renditevorteile unterschiedlicher marktüblicher Mitarbeiteraktienprogramme dargestellt.

Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien ermöglicht in der aktuellen Fassung Simulationen für den Zeitraum von 1996 bis 2017. Es ist kostenlos im Internet über www.mab-renditedreieck.de verfügbar.



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

„Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien zeigt, welche Erträge Arbeitnehmer mit Mitarbeiteraktienprogrammen des eigenen Unternehmens erzielen können. Es bietet damit hervorragende Argumente für eine Kapitalbeteiligung“, sagt Dr. Christine Bortenlänger, Geschäftsführender Vorstand des Deutschen Aktieninstituts. „Mit Hilfe dieses neuen Rendite-Dreiecks können Unternehmen ihren Mitarbeitern die Vorteile ihrer Mitarbeiteraktienprogramme veranschaulichen. Unternehmen, die bislang noch keine Aktienbeteiligungen haben, können simulieren, welche Rendite die Mitarbeiter erwirtschaftet hätten. Unser Ziel ist es, Mitarbeiteraktien aus dem Nischendasein, das sie in Deutschland führen, herauszuholen“, so Bortenlänger.

„Wir müssen Mitarbeitern den geförderten Vermögensaufbau in Aktien ermöglichen. Das ist in aller Interesse. Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien simuliert die Wertentwicklung

von Mitarbeiteraktienprogrammen der Unternehmen aus den Indizes DAX, MDAX, SDAX und TecDAX. Es ermöglicht eine faktenbasierte Diskussion zu den Vorteilen und Risiken von Mitarbeiterkapitalbeteiligung und berücksichtigt dabei Parameter wie gewährte Rabatte und die steuerliche Förderung“, so Michael H. Kramarsch, Managing Partner der hkp/// group.

In der Studie wird in einem ersten Schritt die Nachsteuerrendite eines fiktiven Mitarbeiteraktienprogramms aller DAX-Unternehmen als Benchmark berechnet; zunächst ohne Förderung durch Unternehmen und ohne Einbeziehung des steuerlichen Freibetrags. Unter Hinzunahme der von den Unternehmen gewährten Rabatte bzw. Gratisaktien und des steuerlichen Freibetrags verdoppelt sich die Wertentwicklung von Mitarbeiteraktienprogrammen bei einem zehnjährigen Anlagezeitraum von insgesamt 34% auf rund 70%.

Bei der konkreten Berechnung der Renditen einzelner Unternehmen zeigt sich, dass vier von fünf der Unternehmen aus dem DAX, MDAX und SDAX bei ihren Mitarbeiteraktienprogrammen eine Wertsteigerung von insgesamt mehr als 50% nach Steuern erzielen konnten. Nur bei 5% der untersuchten Unternehmen kam es in dem Zeitraum überhaupt zu Verlusten.

Auch der Renditeeffekt der staatlichen Förderung lässt sich im Rahmen des Rendite-Dreiecks Mitarbeiteraktien simulieren. „Der steuer- und abgabenfreie Betrag von derzeit 360€ muss dringend auf 1.000€ pro Jahr

erhöht werden. Nur dann lohnt es sich für die Unternehmen, ihre Mitarbeiteraktienprogramme durch größere Rabatte oder mehr Gratisaktien noch attraktiver zu gestalten. Bei geringeren Freibeträgen frisst ansonsten die Steuer dieses Arbeitgebergeschenk auf. Das Ziel, dass sich deutlich mehr Mitarbeiter an den Programmen beteiligen, könnte so erreicht werden“, erläutert Kramarsch. Die Erhöhung auf 1.000€ ist auch moderat, bleibt sie doch hinter Freibeträgen anderer Länder, wie beispielsweise Österreich mit einem Förderbetrag von bis zu 4.500€, weiterhin zurück.

„Neben der Erhöhung der Freibeträge muss der Staat für weniger Bürokratie bei Mitarbeiteraktienprogrammen sorgen. Vor allem aber müssen die steuerlichen Rahmenbedingungen für Aktien, die derzeit uneingeschränkt auf Unternehmens- und Anlegerebene besteuert werden, attraktiver ausgestaltet werden“, fordert Bortenlänger. —

Die Studie steht über die Website der hkp/// group sowie des Deutschen Aktieninstituts kostenlos zum Download zur Verfügung. Oder unter diesem LINK bit.ly/2zm4ucJ bzw. dem QR-Code.

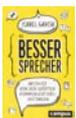


Mit dem Mobilgerät diesen QR-Code scannen. So gelangen Sie direkt auf die Website.

BUCHTIPP

Isabel Garcia

Die Bessersprecher: Abschied von den größten Kommunikationsirrtümern



Campus, 2018
231 Seiten, broschiert
ISBN 978-3593509242
19,95 €

Das Aufräumen mit Mythen hat gerade bei Sachbüchern immer wieder Konjunktur. Im konkreten Fall bietet die Autorin nicht nur das Ende des Mythos, sondern zeitgleich

auch Tipps zum Bessermachen an. Selbst wenn diese in den meisten Fällen hilfreich und gut sind, kann das Buch nicht wirklich überzeugen. Zu lang ist es oft geschrieben. Gefühlt könnte man es um die Hälfte kürzen, wenn die Zerschlagung des Mythos genauer auf den Punkt und die Empörung über das Vermitteln falscher Dinge (z. B. in Seminaren) geringer wäre. Auch die Tipps ließen

sich straffen, wenn sie am Ende doch immer auf ein Shakespearsches „Sei nur einmal du selbst“ hinauslaufen. Das Buch ist sicher hilfreich für den, der sich in unzähligen Seminaren unverstanden fühlt, von den unzähligen Ratgebern „Körpersprache“ genervt ist und mit den üblichen Tipps wenig anfangen kann. Für alle anderen empfiehlt sich ein langer Blick in das Werk vor dem Kauf. — rk

STELLUNGNAHME ZU „EUROPA-RENTE“

DFK KRITISIERT DIE PLÄNE DER EU-KOMMISSION

Die Pläne der EU-Kommission für eine „Europa-Rente“ als neues Vorsorgeprodukt unter der Bezeichnung „Pan European Personal Pensions Products“ (PEPP) werden konkreter. Es soll im gesamten Binnenmarkt als Produkt für die Altersvorsorge eingeführt werden. Als EU-Rechtsrahmen für Ansparpläne soll es bestehende gesetzliche, betriebliche und nationale private Produkte ergänzen. Der DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte kritisiert die Pläne, da PEPP in dieser Form keine der sozialpolitischen Probleme lösen wird.

DFK-Vorstandsvorsitzender Dr. Ulrich Goldschmidt: „Es darf bezweifelt werden, dass die Angebote der „Europa-Rente“ angesichts der Vielfalt von Produkten mit einer breiten Palette an Anbietern wie Banken, Versicherungen, Investmentgesellschaften, (staatliche) Pensionseinrichtungen und Versorgungskassen zentralen Anforderungen entsprechen werden. Sie werden ohne weiteren großen Erklärungsbedarf gerade nicht verständlich, transparent, kostengünstig, sicher und angesichts des niedrigen Zinsniveaus gleichwohl mit attraktiven Renditechancen versehen sein. PEPP geht damit an den Bedürfnissen der Realität vorbei.“

Dem Vorteil einer Portabilität bei einem Umzug innerhalb der EU mit der Einsparung von Kosten beim Online-Abschluss grenzüberschreitender Angebote steht aus Sicht des DFK die Unklarheit gegenüber, ob tatsächlich kostengünstige und langfristige, vor allem aber auch renditeträchtige Anlagen angeboten werden können. Und vor allem sei offen, wie die Einkommen aus Europa-Renten – z. B. mit einem eigenen steuerlichen Rechtsrahmen auf der ganzen EU-Ebene – zu behandeln sein werden.

Eine Anpassung der steuerlichen Behandlung in den einzelnen Mitgliedsländern für die PEPP-Produkte ist die Voraussetzung, dass PEPP überhaupt Anklang findet. Die EU hat aber kein steuerpolitisches Mandat und muss also hier einen Konsens unter den Mitgliedsstaaten finden. Schließlich will die EU PEPP in den steuerlich geförderten Produkten platzie-



Quelle: © European Communities, EC – Audiovisual Service

Portabilität bleibt eine Baustelle in der EU

ren – auch wenn ein PEPP-Produkt nicht alle Merkmale nach nationalem Recht erfüllt. Man müsste hier u. U. sogar eigens Ausnahmen schaffen. Goldschmidt: „Dann kann durchaus eine für die Bürger verwirrende und intransparente Konkurrenzsituation zwischen den geförderten Produkten, in Deutschland z. B. Riester etc., entstehen. Das wäre misslich und sollte verhindert werden.“

PEPP könne ansonsten auf eine verstärkte Konkurrenz für die betriebliche Altersversorgung hinauslaufen, was in Zukunft die Systeme zusätzlich unter Druck setzen würde. „Eine Markt-Verdrängung bewährter betrieblicher Altersversorgungssysteme wäre fatal“, so Goldschmidt.

Alles in allem ist der DFK sicher, dass PEPP mit Erwartungen überfrachtet ist, die es nicht einlösen könne. Ein EU-Produkt könne nicht die Probleme der privaten Altersversorgung lösen, nur weil hier „grenzüberschreitende Mobilität“ draufsteht, so der DFK.

Schließlich berge auch der Prozess der Umsetzung des Vorhabens in den Trilogverhandlungen eine Intransparenz, die die Beteiligung an der Ausgestaltung unnötig verkompliziert. Goldschmidt: „Es ist genau diese Intransparenz, die die Akzeptanz europäischer Prozesse immer wieder beschädigt. Die EU sollte hier dringend positive Zeichen setzen und Transparenz schaffen – gerade vor der anstehenden Europawahl.“ — mü

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

NICHT DER ALGORITHMUS IST GEFÄHRLICH, SONDERN DER MENSCH

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

„Wenn es Unrecht ist, tue es nicht; wenn es die Unwahrheit ist, sage es nicht.“ So einleuchtend es auf den ersten Blick scheint, was uns der römische Kaiser Marcus Aurelius als Handlungsmaxime mit auf den Weg gegeben hat, hält es dem Praxistest doch nur bedingt stand. Recht und Unrecht lassen sich eben nicht so leicht unterscheiden wie Schwarz und Weiß. Und ob es einem gedeihlichen Zusammenleben zuträglich wäre, wenn sich alle Menschen nur noch uneingeschränkt die Wahrheit sagen würden, darf bezweifelt werden. Wenn es hier also um „Digital Ethics“ gehen soll, müssen wir schon etwas genauer hinschauen, was die Aufgabe von Ethik eigentlich sein soll.

Bei der Ethik geht es nicht mehr nur um die Interaktion von Menschen

Ethik legt Werte fest und versucht eine Priorisierung dieser Werte. Dann prüft Ethik, welche Handlungen geboten, erlaubt oder verboten sind, um diese Werte zu schützen. Für die menschliche Interaktion haben sich im Laufe der Zeit bestimmte Grundwerte herausgebildet, die unveräußerlich sind. Dazu gehören z.B. die Menschenwürde, unantastbare Menschenrechte wie Freiheit und Gleichheit, Schutz vor Willkür und das Streben nach Gerechtigkeit. Schon Menschen unterschiedlicher Herkunft und Sozialisation können diese Grundwerte unterschiedlich einordnen und gewichten. Mit der Digitalisierung wird dies noch einmal schwieriger, denn nun betritt ein neuer Mitspieler das Feld. Die Digitalisierung mag auf den ersten Blick nur ein neues Werkzeug sein, dessen sich die Menschheit bedient, wie es Faustkeil, Rad und Dampfmaschine auch einmal waren. Tatsächlich ist es mehr, weil die Digitalisierung durch den Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) die Möglichkeiten schaffen kann, dass sich Algorithmen aus sich selbst heraus weiterentwickeln, lernen und sich vernetzen. Anders als bei früheren Werkzeugen ist nicht mehr garantiert, dass der Mensch Herr des Verfahrens bleibt.

Wir erheben Daten, berechnen sie, bewerten und interpretieren sie, um sie schließlich

selbst oder durch Algorithmen und Maschinen zu verwenden. Jede einzelne dieser Stufen muss mit ethischen Überlegungen begleitet werden, denn auf jeder dieser Stufen kann es zu Einschränkungen der persönlichen Freiheit, zu Diskriminierungen und zur Reduzierung des Menschen vom Subjekt zum Objekt digitaler Aktionen kommen. Wir brauchen daher eine Digitalisierungs-Ethik. Denn nicht alles, was technisch umsetzbar ist, ist auch ethisch verantwortbar. Dies galt schon in der analogen und umso mehr in der digitalen Welt.

Es geht um Verantwortung

Für alles, was mit und durch KI und Algorithmen geschieht, ist und bleibt der Mensch verantwortlich. Wir sprechen hier also über Verantwortungsethik. Wir geben möglicherweise Entscheidungsbefugnisse an Algorithmen ab, der Verantwortung für diese Entscheidungen können und dürfen wir uns nicht entledigen.

Ich mache dies an zwei Beispielen deutlich: Wenn im Arbeitsleben Recruiting-Entscheidungen zu treffen oder über Beförderungen zu entscheiden ist, können dies weiterhin Menschen erledigen. Sie können sich aber dabei verstärkt digitale Unterstützung holen oder gar die Entscheidung komplett an Algorithmen delegieren. Im ersten Schritt werden die Algorithmen danach entscheiden, wie wir sie programmieren. Menschliche Vorprägungen, Vorurteile, Werte und Einstellungen werden also vorsätzlich oder zufällig in die Programmierung einfließen und damit die Arbeit der Algorithmen unmittelbar bestimmen, es sei denn, es gelingt, diese Einflüsse bereits bei der Programmierung zu neutralisieren und einem Ethik-Check u. a. zur Vermeidung von Diskriminierungen zu unterziehen.

Noch wesentlich dramatischere Folgen können diese Effekte im Bereich der Medizin haben. Wer entscheidet über den Einsatz lebenserhaltender Maßnahmen, über die Patientenreihenfolge bei notwendigen Transplantationen oder anderen Operationen? Und nach welchen Kriterien würde ein Algorith-



Dr. Ulrich Goldschmidt

mus entscheiden, wenn wir diese Entscheidung ihm übertragen? Auf der Grundlage des hippokratischen Eides oder auf Basis rein betriebs- oder volkswirtschaftlicher Berechnungen?

In welchem Bereich auch immer gilt zunächst einmal schon bei der Programmierung eines Algorithmus die Formel Eingabe-Präferenz = Ausgabe-Präferenz oder anders gesagt, der Algorithmus wird genau das bei seiner Berechnung berücksichtigen, was wir ihm mit auf den Weg geben. Dieser Effekt wird sich beim Einsatz Künstlicher Intelligenz in lernenden, sich selbst weiterentwickelnden Algorithmen und Algorithmen-Systemen und -Netzwerken sogar noch verstärken. Denn auch die lernende KI wird als Basis die ursprüngliche Eingabe-Präferenz haben und sich daraus unabhängig weiterentwickeln. Wir sehen: Nicht der Algorithmus ist das Kernproblem. Gefährlich wird es durch den Menschen, dessen Handeln fehlerbehaftet ist.

Hier stellt sich die Frage, ob der Mensch dann noch in der Lage ist, in solchen eigenständigen Systemen überhaupt zu erkennen und nachzuvollziehen, in welche Richtung sich der Algorithmus entwickelt. Wir kennen diese Problematik bereits aus anderen Bereichen. In der Astrophysik sind die Wissenschaftler z. B. auf hochkomplexe Berechnungssysteme angewiesen, um Vorgänge im Weltall in Simulationen anschaulich zu machen und zu verstehen. Diese Rechensysteme sind inzwischen so hochkomplex, dass der einzelne Wissenschaftler nicht mehr erklären kann, was in diesen Systemen vor sich geht und wie sie sich weiterentwickeln und permanent optimieren. Der Wissenschaftler sieht nur noch das Ergebnis.

Aber würde es uns wirklich beruhigen und reichen, wenn wir in den genannten Beispielen Arbeitsleben und Medizin am Ende nur noch das Ergebnis sehen, aber nicht mehr verstehen und kontrollieren können, warum das Ergebnis so ist, wie es von der Maschine ausgeworfen wird? Tatsächlich haben wir es mit einem Paradoxon zu tun.

Ein wesentlicher Antreiber in der Menschheitsgeschichte war immer der Wunsch nach Selbstoptimierung. Der Mensch sollte besser werden, klüger, schöner, schneller, gesünder. Ohne das menschliche System bis in seine letzten Verästelungen überhaupt verstehen zu haben, überkommt den Menschen die Ungeduld, dass es mit der Selbstoptimierung nicht schnell genug vorangeht. Und wie so häufig in seiner Geschichte bedient sich der Mensch in solchen Situationen externer Instrumente. Er lagert die Optimierung aus, arbeitet an einer Künstlichen Intelligenz in dem Glauben, er könne diese komplett beherrschen, sich ihrer wie der menschlichen Intelligenz bedienen, die nun an ihre Grenzen zu stoßen scheint. Das Streben nach Effizienz und Optimierung führt hier in die Irre.

Nach Kant ist Aufklärung der „Ausgang des Menschen aus seiner selbstverschuldeten Unmündigkeit“. Führt der Versuch der menschlichen Selbstoptimierung außerhalb des eigenen Geistes nun zu einem Rückfall in die selbstverschuldete Unmündigkeit? Sind wir gerade dabei, die Erfolge der Aufklärung rückgängig zu machen? Dazu würde es kommen, wenn der Mensch aktiv daran mitwirken würde, sich zum Objekt der digitalen Welt zu machen.

Die gute Nachricht: Es ist noch nicht zu spät. Da wir aber nicht wissen, wann der Moment gekommen ist, an dem wir nicht mehr eingreifen können, sind wir gut beraten, uns zügig um dieses Problem zu kümmern. Wenn wir nämlich den kritischen Punkt erkennen können, wird es zu spät sein, um noch den Stecker zu ziehen und alle Systeme zurückzufahren. Dann haben wir die Kontrolle verloren.

Wir brauchen ein Korrektiv

Was wir also brauchen, ist eine große Koalition der Verantwortung als Korrektiv. Wir können es nicht allein der Technik überlassen, diese große Menschheitsfrage, den Umgang mit Künstlicher Intelligenz zu beantworten. Neben den Programmierern, den ITlern erwarte ich hier von den Philosophen, den Sozialwissenschaftlern, den Juristen, den Medizinern, den Psychologen und auch von den Theologen,

dass sie sich daran beteiligen, Spielregeln für den Umgang mit Künstlicher Intelligenz, mit Algorithmen und Robotern zu entwerfen.

Spielregeln brauchen wir bereits bei der Datenerhebung. Der Schutz der Privatsphäre und weitgehende Freiwilligkeit müssen ebenso gegeben sein wie Vorgaben, die Daten diskriminierungsfrei zu erheben.

Weiter braucht es eine Missbrauchskontrolle. Denn wer über die Daten verfügt, hat auch die Deutungshoheit für deren weitere Verwendung. Wir sollten alle inständig hoffen, dass die Datenmacht dann bei einer wohlwollenden Demokratie und nicht bei einer ideologisierenden Diktatur liegt.

Es muss ein hohes Maß an Transparenz gegeben sein. Das beginnt bei der Datenerhebung, geht weiter über deren Speicherung, Berechnung und Bewertung. Hier brauchen wir Open-Source-Modelle, um Missbrauch oder menschlicher Fahrlässigkeit vorzubeugen. Wir brauchen Licht in der digitalen Blackbox. Dass dies die Möglichkeiten einschränkt, aus KI neue Geschäftsmodelle zu entwickeln, mag ein Problem sein, muss aber gelöst werden. Dass die Forderung nach Transparenz für den Einsatz von KI im militärischen Bereich noch einmal eigene Probleme mit sich bringen wird, liegt auf der Hand.



Für alles, was mit und durch KI und Algorithmen geschieht, ist und bleibt der Mensch verantwortlich

Es muss Teilhabe-Gerechtigkeit gegeben sein. Wenn nur eine ausgewählte Gruppe von Menschen die Vorteile Künstlicher Intelligenz für eigene Zwecke nutzen kann, besteht die Gefahr einer digitalen Mehrklassengesellschaft, auf deren unterster Schicht ein Daten-Prekariat entsteht, dass von denen ausgebeutet werden kann, die über die Daten- und Rechenmacht verfügen.

Schließlich brauchen wir eine Anwendungskontrolle. Technik jeglicher Art und damit auch KI muss dem Menschen dienen. Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen. Seinen Interessen ist die digitale Technik unterzu-

ordnen. Der Mensch muss deshalb jederzeit die Möglichkeit haben, die Entwicklung der KI-Systeme zu kontrollieren, anzupassen und gegebenenfalls zu stoppen. Zu keinem Zeitpunkt darf es dazu kommen, dass der Mensch nur noch die Ergebnisse der KI sieht und auf Gedeih und Verderb darauf angewiesen ist, damit zu leben.

Bei allen Spielregeln gilt die Kontrollfrage: Ist der Mensch in der digitalen Welt mit all seiner Individualität noch Subjekt oder nur noch Objekt? Jedes Korrektiv muss darauf angelegt sein, dem Menschen seine geistige Selbstbestimmung zu erhalten.

Fazit

Lassen wir am Ende einen ungezügelter Algorithmen-Wildwuchs zu, bei dem ohne menschliches Korrektiv die Künstliche Intelligenz intransparent selbst entscheidet, in welche Richtung sie sich weiterzuentwickeln gedenkt und der Mensch nur noch Objekt dieser Entwicklung ist, dann, und man muss es leider so hart formulieren, sind wir selbst schuld. Wir hätten es in der Hand gehabt. Den von der Menschheit so gern getragenen Titel der „Krone der Schöpfung“ können wir dann getrost wegen erwiesener Dummheit ablegen. Die Algorithmen würden über uns lachen.

Zum Schluss noch eine persönliche Anmerkung. Beim Schreiben dieses kleinen Artikels fühlte ich mich oft wie jemand, der mit einem Stock in ein Wespennest sticht. Bei nahezu jedem Satz stieg ein neuer Schwarm Wespen in Form von neuen Fragen und Problemstellungen auf, für die ich keine Lösungen hatte. Die Möglichkeiten des menschlichen Geistes verpflichten uns aber, sich seiner zu bedienen und die digitale Welt gerade auch für die nachfolgenden Generationen so zu gestalten, dass sie den ethischen Grundwerten entspricht. Dazu dürfen wir vor dem Schwarm der Fragen nicht davonlaufen. Noch haben wir Zeit, gemeinsam Antworten zu finden. —

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

ARBEITGEBER WOLLEN EROSION

Alle Jahre wieder ... und so auch zum Jahresende 2018 kam der Vorschlag der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), den Kündigungsschutz in Deutschland abzusenken. Diesmal lautet die Idee, allen Leitenden Angestellten nur noch einen limitierten Kündigungsschutz einzuräumen. Bislang ist nur für eine kleine Teilmenge der Leitenden Angestellten der Kündigungsschutz insoweit eingeschränkt, als dass der Arbeitgeber auch ohne wirksamen Kündigungsgrund beim Arbeitsgericht den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellen kann. Für den Großteil der Leitenden gilt aber der Kündigungsschutz wie für andere Arbeitnehmer auch.



Quelle: fotolia, @ferkelragge

Der DFK kämpft weiterhin für den Kündigungsschutz in Deutschland

Der DFK als Berufsverband für Fach- und Führungskräfte kritisiert diesen Vorschlag der Arbeitgeber scharf und sieht darin den Plan, den Kündigungsschutz hierzulande sukzessive abzuschmelzen. Der Vorstoß der BDA sei der Versuch, den Bestandsschutz als wesentliches Prinzip des deutschen Kündigungsschutzrechts aufzuheben und durch einen reinen, in der Höhe per Gesetz gedackelten Abfindungsschutz zu ersetzen.

„Das wäre die Erosion des Kündigungsschutzes in Deutschland“, erteilt DFK-Vorstand Dr. Ulrich Goldschmidt den BDA-Plänen dement-

sprechend eine klare Absage. „Jeder sollte sich darüber im Klaren sein, dass das, was heute für die leitenden Angestellten gefordert wird, im nächsten Schritt auch für alle anderen Arbeitnehmer gelten soll. Geht es nach dem Willen der Arbeitgeber, würde der Kündigungsschutz nach und nach verschwinden. Damit wird an den Grundfesten der sozialen Marktwirtschaft gerüttelt. Ein gefährliches Spiel, das die BDA hier betreibt“, so Goldschmidt weiter.

Immer wieder wird von Arbeitgeberseite behauptet, das Kündigungsschutzgesetz sei ein Kündigungsverhinderungsgesetz, stelle dem Arbeitgeber bei der Trennung von Mitarbeitern unangemessen hohe Hürden in den Weg und benachteilige so deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich. Für den DFK ist diese Einschätzung schlichtweg falsch. Ulrich Goldschmidt: „Unser Kündigungsschutzrecht verhindert keine Kündigungen, sondern legt die Spielregeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest, nach denen sich die Wirksamkeit einer Kündigung richtet. Willkürlichen und sozial ungerechtfertigten Kündigungen wird damit richtigerweise ein Riegel vorgeschoben. Das Kündigungsschutzrecht in seiner heutigen Form ist ein wichtiger Teil der deutschen Arbeits-

rechtskultur und steht nicht zuletzt für Fairness, Transparenz, Verlässlichkeit und sozialen Frieden. Dies war übrigens auch das gemeinsame Verständnis von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bei der Einführung des Kündigungsschutzgesetzes in Deutschland.“

Für den Arbeitgeber bedeutet das, dass er seine Hausaufgaben machen muss, wenn er eine Kündigung aussprechen will. Damit wird kein Unternehmer überfordert. Die wesentlichen Grundlagen einer wirksamen Kündigung sind auch ohne unzumutbaren Aufwand zu erkennen. Das Risiko, eine unwirksame Kündigung auszusprechen, ist überschaubar, wenn man sich an die Spielregeln hält.

Die Gefahren für den sozialen Frieden im Betrieb liegen für den DFK auf der Hand, sollte das Grundprinzip „Bestandsschutz geht vor Abfindungsschutz“ nicht mehr gelten. Gerade weil sich das Kündigungsschutzgesetz bewährt hat, sollte stattdessen die heute noch geltende Einschränkung für einen Teil der Leitenden Angestellten beseitigt werden, so dass tatsächlich alle Arbeitnehmer ohne Ausnahme unter den Kündigungsschutz fallen. —

BUCHTIPP

Martin Limbeck

Limbeck. Verkaufen. Das Standardwerk für den Vertrieb



GABAL, 2018
656 Seiten, gebunden
ISBN 978-3869368634
59 €

Buch. Oder vielmehr um die Menschen, die man „Verkäufer“ nennt. Auf rund 650 Seiten ist der Anspruch des Autors, die Verkäufer besser zu machen.

Angesichts der Digitalisierung und des Online-Handels denkt man beim Wort „Verkaufen“ eher an Algorithmen denn an Menschen. Aber um Letztere geht es in diesem

Hierfür hat Limbeck sein Know-how in einem Buch zusammengetragen, das sicher ein Standardwerk für jeden Vertriebler ist. Abgerundet wird das Werk durch

zahlreiche Checklisten, Tests, Merksätze und kurze Übungen wie die „5-Minuten-Motivationsgymnastik“ oder das „Dankbarkeitstagebuch“, die als Vorlagen aus dem Netz heruntergeladen werden können. Diejenigen, die Martin Limbeck nicht kennen, haben dank Webpräsenz und zahllosen Online-Videos die Chance, sich vorher einen Eindruck zu verschaffen. — rk

KRANK IM JOB

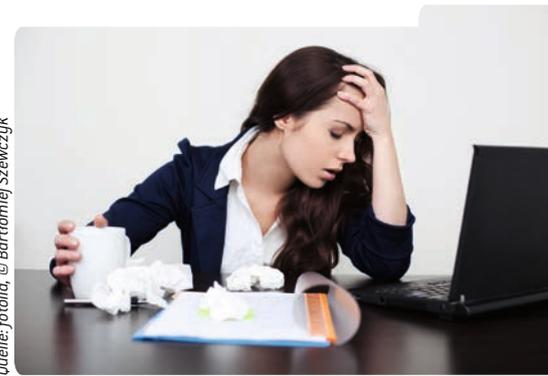
GRIPPE & CO. – WORAUF ZU ACHTEN IST

In der kalten Jahreszeit steigt für Arbeitnehmer wieder das Grippe- und Krankheitsrisiko. Im Falle der Erkrankung haben Arbeitnehmer jedoch auch wichtige Handlungspflichten. „Wie sich Arbeitnehmer im Krankheitsfall zu verhalten haben, regelt in erster Linie das sog. Entgeltfortzahlungsgesetz“, erklärt Diana Nier, Juristin und Fachanwältin für Arbeitsrecht beim DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte.

Nach § 5 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz besteht die Anzeigepflicht der Arbeitnehmer sofort und die Nachweispflicht durch den Arzt bei einer länger als drei Kalendertage andauernden Erkrankung. Wer sich z. B. morgens krank fühlt, hat somit umgehend zum Geschäfts- oder Dienstbeginn seinen Arbeitgeber darüber zu unterrichten und bei einer länger als drei Kalendertage andauernden Krankheit am darauffolgenden Tag ein ärztliches Attest dem Arbeitgeber vorzulegen, klärt Nier auf. „Da im Entgeltfortzahlungsgesetz von Kalendertagen und nicht Arbeitstagen die Rede ist, bedeutet

dies, dass Arbeitnehmer, die am Freitag bis einschließlich am darauffolgenden Montag arbeitsunfähig sind, dann bereits am Montag das ärztliche Attest vorlegen müssen, sonst kann eine Abmahnung drohen“, warnt Nier. Der Arbeitgeber kann außerdem auch schon ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vom Arbeitnehmer verlangen. Dies lässt das Entgeltfortzahlungsgesetz ausdrücklich zu, und auch das Bundesarbeitsgericht bestätigte dies.

Daher empfiehlt Nier Arbeitnehmern, unbedingt noch einmal einen Blick in den aktuellen Arbeitsvertrag oder etwa bestehende geltende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zu werfen, um sich über evtl. abweichende Regelungen zum Entgeltfortzahlungsgesetz zu vergewissern. Gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei andauernder Erkrankung bis zu sechs Wochen die Vergütung weiterzuzahlen, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als vier Wochen bestanden hat und keine schuldhaft durch den Arbeitnehmer



Quelle: fotolia, © Bartłomiej Szweczyk

Krank im Job? Darauf sollten Sie achten

bzw. die Arbeitnehmerin verursachte Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Zweifelt der Arbeitgeber am Vorliegen einer tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit, kann er dies – zumindest bei seinen gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern – durch den sogenannten medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) gutachterlich prüfen lassen, weist Nier abschließend hin. — dn

KURZ GEMELDET · KURZ GEMELDET · KURZ GEMELDET

2.090 € für SOS-Kinderdorf e.V.

Viele Mitglieder haben die Gelegenheit genutzt, doppelt zu unterstützen: zum einen KollegInnen und Bekannte für den Beitritt zum DFK gewinnen, damit diese auch von den zahlreichen Vorteilen, wie etwa dem Rechtsschutz, profitieren können. Zum anderen indem sie ihre Werbepremie dem Verein SOS-Kinderdorf gespendet haben. Auf diese Weise kamen 2.090 € zusammen, die der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** Ende des Jahres überweisen konnte. Die Reaktion von SOS-Kinderdorf geben wir gerne weiter: DANKE!



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: www.die-fuehrungskraefte.de/services/ihr-dfk-vor-ort/

Der DFK informiert per Video. Viele kennen bereits den YouTube-Kanal des **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**. Diese

Videos sind jetzt auch auf der Website des Verbandes verfügbar für alle, die keine Lust haben, den Kanal auf YouTube zu abonnieren. Auf der Verbandshomepage (www.die-fuehrungskraefte.de/dfk/dfk-youtube/) können Sie jetzt auch neuste Infos im Video ansehen. Dort werden wir in regelmäßigen Abständen weitere Videos einstellen. Reinschauen lohnt sich. Also: Gerne klicken!

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. Alle, die keine Mail wollen, erhalten natürlich wie gewohnt die Papierversion zugeschickt. Dafür besteht dann auch kein Handlungsbedarf.

Die Top 8 Fake News 2018. Gezielte Falschmeldungen, sogenannte „Fake News“ bleiben weiterhin ein Problem für den öffentlichen Diskurs. Die erfolgreichsten dieser „vergifteten“ Nachrichten hat BuzzFeed zusammengetragen. Link: bzfd.it/2UKlpxP —

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 Verbandes **DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK** 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:

www.dfk-kompetenz.de

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Führung 4.0: Coaching-Kompetenz für Führungskräfte **20.02.2019**

09.30 Uhr – 16.30 Uhr, Mittwoch, Essen

13.03.2019

09.30 Uhr – 16.30 Uhr, Mittwoch, Hamburg

Lars-Olaf Brendel

Eine moderne, digitale Arbeitswelt entsteht, mit virtuellen Teams, neuen Tools, digitalen Büros und agileren Arbeitsweisen. Das fordert von den Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung und eine höhere Medienkompetenz. Eine größere Autonomie und Verantwortung für Mitarbeiter werden immer stärker zur Norm, um der heutigen Komplexität und Schnelllebigkeit Rechnung zu tragen.

Das agile Arbeiten stellt an Führungskräfte große Herausforderungen ...

In diesem praxisbezogenen Intensiv-Seminar lernen Sie, wie Sie Menschen in Kontakt mit ihren eigenen Fähigkeiten bringen und Führung neu gestalten können.

Kollegiale Beratung: Ein Anliegen – viele Lösungsoptionen **28.02.2019**

09.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen

Jörg Löwenstein

Kollegiale Beratung ermöglicht, sich zu verschiedensten beruflichen Themen gegenseitig zu beraten. Diese Methode wird meist von Führungskräften genutzt, eignet sich aber auch für den beruflichen Austausch auf anderen Ebenen, wie z. B. im Experten- oder Projektumfeld.

Die kollegiale Beratung findet mit einer vorgegebenen Gesprächsstruktur in einer Gruppe statt. Deren Mitglieder bringen, je nach Bedarf, ihre Themen ein, zu denen gemeinsam konstruktiv Lösungen entwickelt werden.

In der Veranstaltung in Form eines interaktiven Workshops lernen die Teilnehmer/innen die Methode der kollegialen Beratung kennen, erhalten Lösungen und bauen ihre Moderations- und Beratungskompetenz aus.

Grundlagen guter Führung – Entwickeln Sie Ihre individuellen Führungskompetenzen **21.03.2019**

10.00 Uhr – 17.30 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 zehn Teilnehmern wird Ihnen gezeigt, wie Sie neue Anregungen, Motivation und Impulse für sich und Ihre tägliche Führungsarbeit gewinnen.

Konfliktmanagement – Konflikte rechtzeitig erkennen & klären

04.04.2019

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen

11.04.2019

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag,

Hamburg

Dr. rer. pol. Angelika Eichenlaub

Konflikte sind anstrengend, führen zu Auseinandersetzungen und uns an unsere Grenzen. So gerne wir Konflikten aus dem Weg gehen möchten, sie sind im privaten und im beruflichen Leben alltäglich. In dem Seminar lernen Sie, Spannungen frühzeitig zu erkennen, und Sie reflektieren Ihre eigene Einstellung zu Konflikten. Mit wirkungsvollen Techniken erlernen Sie einen konstruktiven Umgang mit Konflikten.

Führungsstile – und welcher ist meiner?

Individuelles Leadership Training für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

11.04.2019

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag,

Hamburg

Marie-Luise Richter

Werden Sie noch erfolgreicher. Gestalten Sie Führung und gehen Sie voran.

Ziel dieses Seminars ist, dass Sie Klarheit und Orientierung über Ihre eigene Führungsrolle gewinnen; Sie Ihre persönliche Leadership-Identität reflektieren; Sie in der Lage sind, auch in schwierigen Situationen souverän zu agieren und wirksame Führungsinstrumente gezielt anzuwenden.

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

FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR SPRECHERAUSSCHUSSMITGLIEDER

VERTIEFUNGSEMINAR -I-

(u. a. Arbeitsverträge, Aufhebungsverträge, ...)

13.03.2019, 12.00 Uhr – 19.00 Uhr, Mittwoch, München

Ergänzend zum Grundlagenseminar für Sprecherausschüsse bieten wir das Vertiefungsseminar I an.

In diesem Seminar werden die rechtlichen und praktischen Kenntnisse der Sprecherausschussarbeit vertieft.

Die langjährige Erfahrung in der Betreuung von heute rund 150 Sprecherausschüssen mit etwa 900 Sprecherausschuss-Mitgliedern fließt in das Seminar ein.

Das erste Vertiefungsseminar behandelt die folgenden Schwerpunkte:

- Arbeitsverträge für Leitende Angestellte – Inhalt und Folgerungen
- Der Leitende Angestellte: Status-Feststellung – Rechtsstellung – Downgrading – Entleitung – Stellenbesetzung
- Die Trennung von Leitenden Angestellten (Kündigung, Aufhebungsvereinbarung, Altersteilzeit, Vorruhestand)

Weitere Grundlagen- und Vertiefungsseminare in Hamburg, Berlin, Essen, Frankfurt/ Main und München werden wir im nächsten Heft, aber auch unter www.dfk-kompetenz.de veröffentlichen!

VERTIEFUNGSEMINAR -II- (u. a. Vorruhestand vs.

Altersteilzeit, Haftung von leitenden Angestellten, betriebliche Altersversorgung, ...)

14.03.2019, 09.00 Uhr – 16.00 Uhr, Donnerstag, München

Das Vertiefungsseminar -II- beleuchtet Themen, die nicht nur ausschließlich für die Arbeit im Sprecherausschuss relevant sind, sondern sich an alle leitenden Angestellten richten. Wichtig für den Sprecherausschuss ist es, bei Anfragen aus dem Leitendenkreis entsprechend informiert zu sein.

Welche Möglichkeiten hat der Sprecherausschuss, bei Altersteilzeitverträgen mitzuwirken, diese anzuregen? Ist eine Vorruhestandsregelung zu bevorzugen oder ist ATZ die bessere Wahl?

Welche Risiken darf der Leitende Angestellte eingehen und inwieweit darf der Arbeitgeber Zusagen bei der betrieblichen Altersversorgung noch im Nachhinein abändern?

All diese Fragen und Schwerpunkte der Sprecherausschussarbeit werden in diesem Seminar erläutert und diskutiert.

SAVE THE DATE · SAVE THE DATE

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

SPRECHERAUSSCHUSSKONFERENZ 2019

26./27.09.2019

Donnerstag/Freitag, Hotel Steigenberger, Dresden

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR GESCHÄFTSFÜHRER UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Prof. Dr. Heiko Ahlbrecht (Wessing & Partner)

„WENN DER STAATSANWALT ZWEIMAL KLINGELT!“ UMGANG MIT DURCHSUCHUNG UND UNTERNEHMENSBEZOGENEN STRAFVERFAHREN

28.03.2019, 18.00 Uhr – 20.00 Uhr, Donnerstag, Essen

Ein Szenario, von dem jede Unternehmens- und Geschäftsleitung hofft, dass es nie eintreten wird.

Vor das Unternehmensgebäude fahren Fahrzeuge der Polizei vor, halten einen Durchsuchungsbeschluss vor und beginnen die Büroräume zu durchsuchen, Akten und PCs zu beschlagnahmen.

Wie sollten sich Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter in einer solchen Situation verhalten?

- Welche Angaben dürfen bzw. müssen gemacht werden?
- Sind Informationen an Polizeibeamte, die vorgeblich „außerhalb des Protokolls“ erfolgen, auch wirklich vertraulich?
- Dürfen PCs beschlagnahmt oder Daten gesichert werden?
- Dürfen andere Kollegen „vorgewarnt“ werden?
- Müssen sich Frauen in die Handtasche schauen lassen?

All diese praxisrelevanten Fragen wird Rechtsanwalt Prof. Dr. Heiko Ahlbrecht von der Strafrechtskanzlei Wessing & Partner erläutern.

Kosten pro Fort- und Weiterbildungsveranstaltung:

Mitglieder DFK/Kooperationsmitglieder	595,00 € inkl. MwSt.	Sprecherausschusskonferenz	650,00 € inkl. MwSt.
Nichtmitglieder	815,00 € inkl. MwSt.	Veranstaltung mit Prof. Dr. Ahlbrecht	100,00 € inkl. MwSt.

Beachten Sie bitte auch die Roundtable-Veranstaltungen unseres Kooperationspartners deutsche ict + medienakademie:

DREH- UND ANGELPUNKT FUTURE COMPUTING

13.02.2019

12.00 Uhr – 18.00 Uhr, Mittwoch

St. Augustin

HUMAN-MACHINE-INTERFACE

26.02.2019

12.00 Uhr – 18.00 Uhr, Dienstag

Berlin

Kosten pro Roundtable-Veranstaltung:

Mitglieder DFK	226,10 € inkl. MwSt.
Nichtmitglieder	345,10 € inkl. MwSt.

ns

DER POLITISCHE TERMINKALENDER DES DFK

15.11. Zur Podiumsdiskussion über „Die Zukunft Europas – ein deutsch-französischer Dialog“ laden den DFK die Vertretung der EU-Kommission, die Stadt Bonn sowie das Gustav-Stresemann-Institut in das Kunstmuseum Bonn ein. Nach der Begrüßung durch Bürgermeister Reinhard Limbach und einem Impulsvortrag von Ines Pohl, Chefredakteurin Deutsche Welle, diskutieren Richard Kühnel, Leiter der Vertretung der EU-Kommission in Berlin, und Hans Stein, Leiter der Landesvertretung NRW in Brüssel, zusammen mit Christophe Arend, Leiter der dt.-frz. Freundschaftsgruppe der Assemblée Nationale, und Dr. Olivia Berkeley-Christmann, Generalkonsulin Frankreichs in NRW, mit Schülern aus beiden Ländern über deren Erwartungen und Wünsche im Kontext der Europawahl 2019.

16.11. Das Verbindungsbüro des Europäischen Parlaments, das Auswärtige Amt, die Allianz Kulturstiftung und die Freudenberg Stiftung laden zur Konferenz „Herausforderung angenommen? Auf dem Weg zu einer neuen EU-Migrationspolitik“. Die Schlagwörter Flucht und Migration polarisieren weiterhin in Europa und sind auch in Deutschland bestimmende Themen der politischen Agenda. Haben die Europäische Union und die Mitgliedstaaten diese Herausforderung wirklich angenommen und wo stehen sie in der Überarbeitung ihrer aktuellen Politik? Lesen Sie hierzu den Bericht auf Seite 22.

22.11. Mit dem Nahost-Talk „Die Rolle des Iran im Nahen Osten – ein Kernproblem für die Region?“ reagieren das Gustav-Stresemann-Institut und die Deutsche Initiative für den Nahen Osten, DINO, als Veranstalter zeitnah auf die Aufkündigung des unter maßgeblicher deutscher Hilfe verhandelten Nuklear-Abkommens JCPOA durch US-Präsident Trump. Bundesaußenminister a. D. Dr. Klaus Kinkel, der Publizist und Präsident der dt.-arabischen Gesellschaft Dr. Michael Lüders, Dr. David R. Jalilvand vom Iran-Projekt der Friedrich-Ebert-Stiftung und Reinhard Baumgarten, ARD-Korrespondent für Nahost, skizzieren ein facettenreiches Portrait des Iran und sprechen sich für die Fortführung des Abkommens aus.

29.11. Der DFK im Gespräch mit der EU-Kommission: Sebastian Müller, DFK-Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs, und DFK-Vorstand Nils Schmidt treffen Vertreter der EU-Kommission in Brüssel, um das „Company Law Package“ zu diskutieren, mit dem das EU-Gesellschaftsrecht modernisiert werden soll, aber zugleich Nachteile für die Mitbestimmung zu befürchten sind. Wie berichteten hierüber bereits in den letzten Ausgaben der Perspektiven.



Sebastian Müller und Nils Schmidt waren für persönliche Gespräche mit Vertretern der EU-Kommission in Brüssel

10.12. DFK-Verbandsgeschäftsführer Sebastian Müller ist zum Strategiemeeting des Verbindungsbüros des Europäischen Parlaments in Deutschland zur Europawahl 2019 eingeladen, um ein Netzwerk von Multiplikatoren aufzubauen, das gemeinsam Bürgerinnen und Bürger in Deutschland dazu aufruft, zur Europawahl zu gehen.

10.12. In unserer heutigen Pressemitteilung kritisiert der DFK den Vorschlag der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), den Kündigungsschutz in Deutschland abzusenken, scharf. Laut BDA soll allen leitenden Angestellten nur noch ein limitierter Kündigungsschutz eingeräumt und hierdurch der Kündigungsschutz sukzessive abgeschmolzen werden. Lesen Sie dazu die Pressemitteilung auf Seite 14.

10.12. Zur ersten „Stresemann-Lecture“ in Würdigung des deutschen

Außenministers, der 1926 zusammen mit seinem französischen Amtskollegen Aristide Briand den Friedensnobelpreis erhalten hatte, lädt das Institut für Politische Wissenschaft der Universität Bonn zusammen mit dem Gustav-Stresemann-Institut ein. Dr. Heinrich Kreft, deutscher Botschafter in Luxemburg, als Referent der ersten Lecture gelingt es, das Auditorium mit einer inhaltlich wie rhetorisch packenden Zeitreise von der ersten deutschen Republik bis zu den Europawahlen 2019 zu begeistern.

12.12. Der DFK positioniert sich klar in seiner Stellungnahme an das Bundesfinanzministerium zum sog. Brexit-Steuerbegleitgesetz (Brexit-StBG). Darin ist eine Änderung und Neufassung des § 25a Abs. 5a Kreditwesengesetz (KWG) vorgesehen. Danach soll für Risikoträger im Sinne von § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung im Sinne des § 159 SGB VI überschreitet, § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten mit der Maßgabe gelten, dass der Auflösungsantrag des Arbeitsgebers keiner Begründung bedarf. Der DFK spricht sich ausdrücklich gegen die Absenkung des Kündigungsschutzes aus. Weitere Informationen finden Sie auf Seite 20.

14.12. Am Abend ist der DFK beim Commerzbank-Dialog zum Thema Digitalisierung und Transformation zu Gast. Podiumsgäste sind Tijen Onaran, CEO & Founder bei Global Digital Women, und Martin Zielke, CEO der Commerzbank, die über die Chancen und Herausforderungen der digitalen Transformation sprechen. Siehe dazu der Bericht auf Seite 19.

20.12. Feierlicher ökumenischer Gottesdienst im Essener Dom zum Ende des Steinkohle-Bergbaus. Lesen Sie hierzu den Artikel auf Seite 6. mü/dn/th

DFK BEIM COMMERZBANK-DIALOG

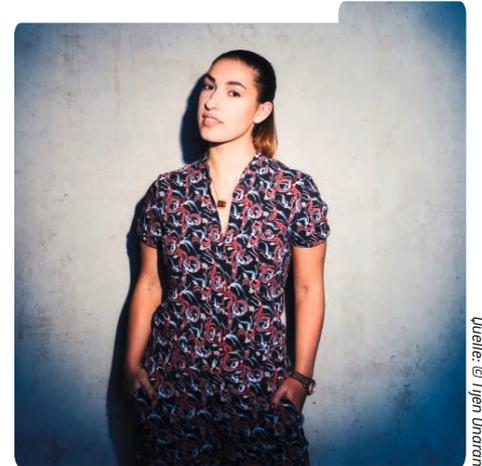
DIGITALISIERUNG UND TRANSFORMATION

Am 14. Dezember 2018 war der DFK zum Dialogformat der Commerzbank mit dem Thema „Digitalisierung und Transformation“ eingeladen. Die Digitalisierung ist in vollem Gange und betrifft uns alle. Damit ist ein tiefgreifender Wandel in nahezu jedem Lebensbereich verbunden. Die digitale Transformation bietet große Chancen für mehr Lebensqualität, revolutionäre neue Geschäftsmodelle und eine noch effizientere Wirtschaft.

An diesem Abend wurde daher mit Tijen Onaran, CEO & Founder bei Global Digital Women, und Martin Zielke, CEO der Commerzbank, über die Chancen und Herausforderungen der digitalen Transformation gesprochen. Onaran hatte nach beruflichen Erfahrungen in der Politik in 2016 mit ihrem Global Digital Women ein Netzwerk von und für Frauen in der Digitalwirtschaft gegründet. Inzwischen sind mehr als 20.000 Frauen am regelmäßigen Austausch beteiligt. Moderatorin Cerstin Gammlin von der Süddeutschen Zeitung beleuchtete mit den beiden Gesprächspartnern die Bedeutung des digitalen Wandels für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Eine gesunde Fehlerkultur, der Blick für digitale Potenziale und auch Diversität sind die heutigen Treiber von

Innovationen. Welche Chancen und Herausforderungen bringen neue Technologien wie etwa Blockchain, Cloud, Big Data und Künstliche Intelligenz überhaupt mit sich?

Für Onaran und Zielke sind bargeldloses Bezahlen Sinnbild für Freiheit und Unabhängigkeit. Dennoch vermutet Zielke, dass auch in der nächsten Zeit nicht mit einem komplett bargeldlosen Handel zu rechnen ist. Viele Menschen wünschen nach wie vor das Bezahlen mit Bargeld wie auch den direkten Kontakt über die Filiale zu ihrer Bank, so Zielke weiter. Auch Onaran gab zu, dass, je weiter die Digitalisierung fortschreitet, der persönliche analoge Kontakt umso wichtiger wird. Dieser Wunsch ist bereits jetzt spürbar. Auch



Tijen Onaran

Quelle: @Tijen Onaran

im Rahmen ihres Netzwerkes gibt es persönliche Treffen und nicht nur die Nutzung sozialer Medien. Beide Diskutanten sprachen sich in ihrem Fazit dafür aus, weniger Angst vor der Digitalisierung zu haben, und forderten zugleich die Politik auf, mit Regularien vorsichtig zu sein, um hier die deutsche Wirtschaft nicht zu blockieren oder Wettbewerbsnachteile zu verschaffen.

Beim anschließenden Empfang konnte sich Diana Nier, Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs, dazu weiter austauschen und zugleich neue Kontakte knüpfen. — dn

BUCHTIPP

Mathias Habersack/Peter Henssler

Mitbestimmungsrecht**Kommentierung**

C.H.BECK, 4. Auflage 2018
1.240 S. Hardcover
ISBN 978-3-406-71934-9
149 €

Das deutsche Mitbestimmungsrecht gilt, nicht ganz zu Unrecht, teilweise als etwas unübersichtlich. Hinzu kommt, dass hier mit dem Gesellschaftsrecht und dem Arbeitsrecht zwei Rechtsgebiete aufeinander treffen, deren Vertreter vergleichbare Sachverhalte nicht selten komplett unterschiedlich bewerten. Zudem war das Mitbestimmungsrecht in der Vergangenheit auch immer anfällig für ideologisch getriebene Debatten.

Umso wichtiger ist es, dass die Autoren mit der 4. Auflage ihres Werks nicht nur wieder einen großen Wurf vorgelegt haben, sondern auch eine angenehm ideologiefreie Orientierung bieten, die arbeitsrechtliche

und gesellschaftsrechtliche Kompetenz vereint. Erläutert sind:

- Mitbestimmungsgesetz
- Drittelbeteiligungsgesetz
- alle für die unternehmerische Mitbestimmung relevanten Teile des Gesetzes über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG)
- Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung.

Die Neuauflage bringt die Kommentierung auf den neuesten Stand und setzt Schwerpunkte u. a. bei den jüngsten Gesetzesänderungen. Dazu gehören:

- die AÜG Reform zum 1. April 2017 und ihre Folgen für die Unternehmensmitbestimmung (Schwellenwerte)

- das Abschlussprüfungsreformgesetz
- die Aktienrechtsnovelle 2016.

Berücksichtigt sind auch die Änderungen durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Auch das Wahlverfahren der Arbeitnehmer zu den Aufsichtsräten wird umfassend erläutert. Wegen des großen Umfangs wurde darauf verzichtet, die Wahlordnungen mit abzudrucken. Auf die maßgeblichen Vorschriften wird aber in der Kommentierung jeweils verwiesen.

Allen Praktikern der Unternehmensmitbestimmung ist dieser Kommentar uneingeschränkt zu empfehlen. — go

DFK GEGEN ABSENKUNG DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES BEI BANKEN

EINFACHE KÜNDIGUNG ALS ANREIZ?

von Diana Nier, Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs



Diana Nier

Im Koalitionsvertrag angekündigt, liegt nun ein Gesetzesentwurf des Bundesministeriums der Finanzen zu einem sog. Brexit-Steuerbegleitgesetz (Brexit-StBG) vor. Darin

ist u. a. eine Änderung und Neufassung des § 25a Abs. 5a Kreditwesengesetz (KWG) vorgesehen. Danach soll für Risikoträger im Sinne von § 2 Abs. 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung im Sinne des § 159 SGB VI überschreitet, § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) im Kündigungsschutzgesetz Leitenden Angestellten mit der Maßgabe gelten, dass der Auflösungsantrag des Arbeitgebers keiner Begründung bedarf.

Die Koalitionsparteien erhoffen sich, mit dieser Absenkung des Kündigungsschutzes für diesen betroffenen Personenkreis Anreize für die Ansiedlung vom Brexit betroffener ausländischer Finanzinstitute in Deutschland zu schaffen.

Der DFK hatte schon frühzeitig in seiner Pressemitteilung vom 25.05.2018 diese Absichtserklärung der großen Koalition scharf kritisiert und vor einer Absenkung des Kündigungsschutzes gewarnt. Dementsprechend klar positionierte sich der DFK auch in seiner politischen Stellungnahme an das Finanzministerium und Bundesarbeitsministerium:

Der DFK spricht sich ausdrücklich gegen eine Absenkung des Kündigungsschutzes für bestimmte Bankangestellte aus!

Müssen andere Arbeitgeber regelmäßig im Kündigungsschutzprozess bei einer unwirksamen Kündigung ihre Arbeitnehmer weiterbeschäftigen, entfällt dieses Risiko nunmehr für bedeutende Finanzinstitute.

Diese Arbeitgeber benötigen bei einer beabsichtigten Trennung für den in § 25a Abs. 5a KWG benannten Personenkreis keinen wirksamen Kündigungsgrund mehr, sondern brauchen nur den Auflösungsantrag beim Arbeitsgericht zu stellen. Das Arbeitsgericht würde dann in Abhängigkeit von Lebensalter und Beschäftigungsdauer eine Abfindung von maximal 18 Monatsgehältern zuerkennen. Mit anderen Worten: **Der für das Kündigungsschutzgesetz prägende Bestandsschutz würde in einen bloßen Abfindungsschutz verwandelt!**

Zudem stößt der Gesetzesentwurf beim DFK auf **erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken**. Ein eingeschränktes Kündigungsschutzrecht für eine einzelne Branche zu schaffen, überschreitet endgültig die Grenzen des verfassungsrechtlich Zulässigen. Für eine solche Schlechterstellung von Bankangestellten bedarf es eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes, der aber beim besten Willen nicht zu erkennen ist. Die Intension des Gesetzgebers, Banken als potente Steuerzahler ins Land zu locken, reicht jedenfalls nicht aus, diese **Ungleichbehandlung von Mitarbeitern beim Kündigungsschutz** zu rechtfertigen.

Weiterhin sieht der DFK die große Gefahr, dass die Einschränkung des Kündigungsschutzes dann gleich auf alle Branchen ausgedehnt wird. So fordert etwa der BDA im Rahmen seiner Stellungnahme zu diesem Gesetzesentwurf eine deutlich weitergehende Abschwächung des Kündigungsschutzes, auch für alle anderen Branchen, und eine Anwendung des § 14 Abs. 2 KSchG für alle leitenden Angestellten.

Hiergegen hat sich der DFK in seiner Pressemitteilung vom 10.12.2018 verwahrt. Lesen Sie hierzu S. 14. Der DFK wird sein politisches Netzwerk dazu nutzen, seine Position deutlich zu vertreten, und hierzu auch politische Gespräche führen.

Der Kündigungsschutz ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitnehmerschutzrechts in Deutschland. Er soll abhängige Beschäftigte schützen, und zwar unabhängig von ihrer Gehaltshöhe. —

BUCHTIPP

Jan-Christoph Nüse Operation Bird Dog



Gmeiner, 2018
420 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-8392-2283-6
15 €

Das Jahr 2018 hat diverse Jubiläen gesehen. Einer dieser Gedenktage, der angesichts anderer historischer Ereignisse untergegangen ist, ist die Währungsreform der BRD 1948. Der Autor arbeitet das Thema in Form eines Kriminalromans auf, ohne historische Fakten außer Acht zu lassen. Kurzweilig und leicht geschrieben, bringt der Roman eine Episode deutscher Geschichte zurück, die starken Einfluss auf die weitere Entwicklung Deutschlands hatte. Ein gut lesbares Buch mit geschichtlichem „Nährwert“. — *rk*

Unsere vollständige Stellungnahme zum Gesetzesentwurf für ein Brexit-Steuerbegleitgesetz (Brexit-StBG) finden Sie auf unserer Homepage unter diesem Link: bit.ly/2FuRrd7



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

SCHWERPUNKT MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IN EUROPA:
DEUTSCHLAND UNTERDURCHSCHNITTLICH

von Sebastian Müller, Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs

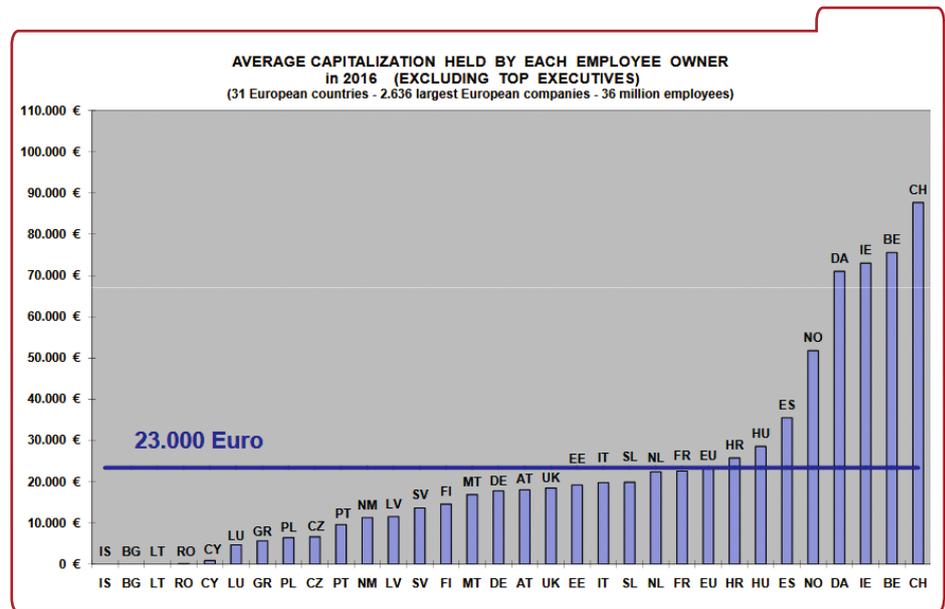
Bei der Verbreitung und Bedeutung der finanziellen Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa zeigen sich große Unterschiede, Deutschland liegt dabei sogar nur unter dem Durchschnitt. Die Studie „Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries“ der European Federation of Employee Share Ownership (EFES) aus Brüssel zeigt aber in ihren aktuellen Zahlen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung über Belegschaftsaktien in Europa, dass trotz Wirtschafts- und Finanzkrise immer mehr europäische Aktiengesellschaften ihre Mitarbeiter zu Aktionären machen.

Waren es 2009 noch 39%, so beteiligten in 2016 53% der europäischen Aktiengesellschaften ihre Mitarbeiter als Anteilseigner an der wirtschaftlichen Entwicklung. Darüber hinaus verdoppelte sich in demselben Zeitraum auch das Anlagekapital auf durchschnittlich 23.000 € pro Belegschaftsaktionär.

Deutschland ist im europäischen Vergleich in der unteren Hälfte zu finden. Hier bieten nach dieser Studie nur 39% der Aktiengesellschaften ein Belegschaftsaktienprogramm an. Im Durchschnitt kommt jeder beteiligte Mitarbeiter auf einen Anlagewert von 17.000 €.

Der Studie „European Company Survey“ zufolge besteht ein Zusammenhang zwischen der Existenz einer Arbeitnehmervertretung und der Einführung bzw. Existenz einer Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter (unabhängig von der Unternehmensgröße). In doppelt so vielen der privaten Unternehmen mit formaler Arbeitnehmervertretung bestehen finanzielle Beteiligungsprogramme gegenüber den Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung.

Insgesamt steht fest: Die Formen der Kapitalbeteiligungsmodelle sind im Detail in den europäischen Ländern sehr stark bestimmt vom jeweiligen Unternehmens- und Steuerrecht. Grundsätzlich kann man sowohl Formen individueller als auch Formen kollektiver Beteiligung finden, die sich auf das Unternehmen beziehen, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist, oder auch auf andere Unternehmensanteile.



Quelle: „Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries“ der European Federation of Employee Share Ownership (EFES)

Eine weit verbreitete (und typische) Form der Beteiligung in Europa besteht darin, den Mitarbeitern Anteile (vor allem Aktien) an ihrem Unternehmen anzubieten. Dies erfolgt überwiegend zu Sonderkonditionen, die verbunden sind mit Haltefristen und Steuervergünstigungen. Die Unternehmensanteile gelangen entweder in ein individuelles Depot der Mitarbeiter oder werden durch eine Beteiligungsgesellschaft verwaltet (z. B. bei ESOP – „employee share ownership plans“ in Großbritannien). Gemeinsam ist allen Fällen, dass die Beteiligung gesetzmäßig eine Form von Eigentum ist – verbunden mit allen Rechten von Kapitaleigentum.

Auf Unternehmensseite sind mit der schnellen Entwicklung der Aktienmärkte seit 1945 vor allem Kapitalbeteiligungsmodelle (in Form von Mitarbeiteraktienmodellen) in fast allen großen europäischen Firmen heute Teil einer gelebten Praxis. Dabei werden Management und Mitarbeitern in der Regel unterschiedlich ausgestattete Angebote unterbreitet. Diese Form der Beteiligung ist vergleichsweise einfach umzusetzen, da Aktien handelbare Waren sind und einen vereinbarten Preis haben. Gleichzeitig sind mit den Aktien zwar Eigentümerrechte (und damit Mitbestimmungsmöglichkeiten) verbunden, die aber in der Praxis wegen der geringen

Zahl der Aktien in Arbeitnehmerhand keine wirkliche Rolle spielen.

Hinderlich in Europa sind für die großen, in mehreren Ländern tätigen Unternehmen die praktischen Umsetzungsprobleme bei Aktienbeteiligungsmodellen. Denn aufgrund der unterschiedlichen Steuergesetzgebungen und Unternehmensverfassungen sind mit einem Beteiligungsangebot für z. B. zehn Aktien eines Unternehmens unterschiedliche Kosten für das Unternehmen und differierende Erträge für den einzelnen Mitarbeiter verbunden – je nach Land, in dem das Angebot gemacht wird. Eine Harmonisierung dieser Regelungen war das Ziel von zwei Expertengruppen in der EU, dies scheiterte bislang aber aus steuer- und unternehmensrechtlichen Gründen. **Der DFK wird sich weiter dafür einsetzen, dass diese Hindernisse zukünftig abgebaut werden können.** — mü

Die Details der Studie finden Sie unter diesem LINK: bit.ly/2Fv7Kqd oder via



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

KONFERENZ ZUR EU-MIGRATIONS POLITIK

HERAUSFORDERUNG ANGENOMMEN?

Ein Ausruf anstatt eines Fragezeichens im Titel wäre den Veranstaltenden lieber gewesen: Bei der ersten gemeinsamen Konferenz zur EU-Asyl- und Migrationspolitik der Allianz Kulturstiftung und dem Verbindungsbüro des Europäischen Parlaments vor rund zwei Jahren hatte man sich für 2018 eine andere Realität erhofft, so Esra Küçük, Geschäftsführerin der Allianz Kulturstiftung. Doch anstatt eines solidarischen Umgangs mit den durch Flucht und Migration entstandenen Herausforderungen nehmen europaweit nationale Alleingänge zu, die Zahl der im Mittelmeer Ertrunkenen stieg in 2018 im Vergleich zu den Vorjahren proportional an. Auch die Tatsache, dass die Anzahl der in der EU gestellten Asylanträge seit 2017 um rund ein Drittel gesunken ist, könne mitnichten als Zeichen gewertet werden, dass die EU die „Herausforderung bestanden“ habe, so auch Frank Piplat, Leiter des Verbindungsbüros des Europäischen Parlaments.



Quelle: © Bernhard Ludewig, Freudenbergsstiftung

Die Vielstimmigkeit der europäischen Migrationspolitik auf staatlicher, zivilgesellschaftlicher und wissenschaftlicher Ebene kam im Allianz Forum auf kleinem Raum zur Geltung

Im Allianzforum in Berlin, in dem Gebäude des DFK-Hauptstadtbüros, veranstaltete die Freudenbergsstiftung gemeinsam mit dem Verbindungsbüro des Europäischen Parlaments, dem Auswärtigen Amt und der Allianz Kulturstiftung im November 2018 die Konferenz „Herausforderung angenommen? Auf dem Weg zu einer neuen EU-Migrationspolitik“. Ziel war es, VertreterInnen aus Politik, Kultur, Zivilgesellschaft und Wissenschaft zusammenzubringen, um gemeinsam Lösungsansätze für eine europäische Migrationspolitik zu diskutieren.

Die Referenten waren sich einig, dass nun alle Ebenen der Politik, also auch AkteurInnen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Kultur, gefragt sind, die politisch wie symbolisch bedeutsame Frage nach ge-

meinsamen europäischen Lösungen entschlossen anzugehen. Um zu einer Migrationspolitik zu gelangen, die „menschlich“, insbesondere in Krisenzeiten flexibel und gleichzeitig „vernünftig und gewinnbringend“ sein kann, müssen wir uns aber zunächst in breiteren und lokalen, aber nicht populistisch vereinfachten Diskussionen außerhalb unserer gewohnten Echokammern die Frage stellen, in was für einer Gesellschaft wir überhaupt leben wollen, betonte Sascha Wenzel, Geschäftsführer der Freudenbergsstiftung.

Für ein Grußwort gewonnen werden konnte zudem Michelle Müntefering, Staatsministerin im Auswärtigen Amt, die die Anwesenden ermutigte, sich vom grassierenden Populismus nicht „lähmen“ zu lassen, son-

dern gemeinsam in lebendigen Debatten um nachhaltige internationale Lösungen zu „wetteifern“, die über eine „humanitäre Hilfe“ hinausgehen und auch „Hilfe zur Humanität“ miteinschließen.

Migrationspolitik neu denken

Prof. Dr. Manuela Bojadžijev, Vize-Direktorin des Berliner Instituts für Integrations- und Migrationsforschung (BIM) an der Humboldt Universität Berlin, beobachtete in ihrem Leitimpuls des ersten Panels der Konferenz „Migration als Motor der Erinnerung – Legale Zuwanderung in die Europäische Union“ derzeit eine „apokalyptische“ Überbewertung der Migration bei ihrer gleichzeitigen Entwertung als historische Bewegung, die gerade nach dem Zweiten Weltkrieg einen konstituierenden Beitrag zum Prozess der Europäisierung geleistet habe. Bojadžijev forderte daher einen grundlegenden Perspektivenwechsel in der europäischen Migrationspolitik. Die zentrale Frage müsse künftig sein, wie Migrationspolitik als integraler Bestandteil einer solidarischen Gesellschaftspolitik zur Demokratisierung Europas beitragen könne. Migrationspolitik dürfe also einerseits nicht mehr als separater Teilbereich behandelt, andererseits auch in keinem Bereich der Politik außen vor gelassen werden. Nur eine Öffnung gegenüber dem Außen anstatt einer Abschottung könne den allgegenwärtigen transnationalen Bezügen Rechnung tragen und müsse sich auch diskursiv widerspiegeln, indem zum Beispiel nicht haltbare Dichotomien zwischen „MigrantInnen“, „Geflüchteten“ und „Alteingesessenen“ aufgehoben werden.

Falsche öffentliche Wahrnehmung

Elmar Brok, Mitglied des Europäischen Parlaments und des Auswärtigen Ausschusses im

Europäischen Parlament, knüpfte in der anschließenden Diskussion an die bedeutende Rolle der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Migration an und kritisierte, dass sich die derzeitige Diskussion in Deutschland auf dem „Stand von 2015“ bewege. Politik und Medien gelänge es nicht zu kommunizieren, dass nachweislich kein „Verlust von Ordnung“ herrsche, wie in weiten Teilen der Öffentlichkeit angenommen. Dr. Ahmed Bugri von der Foundation for Shelter and Support to Migrants (Malta) betonte für den afrikanischen Kontext, dass Migration dort, entgegen den hiesigen Diskursen, nicht als „Problem“, sondern als Motor für Entwicklung und Armutsbekämpfung betrachtet werde. Armut und fehlende berufliche Möglichkeiten, nicht politische Gründe, seien die Hauptursachen von Migration, Abhilfe könnten folglich Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten schaffen sowie Rückkehrhilfen, die auch aus der Perspektive der Betroffenen einen tatsächlichen Neustart im Herkunftsland ermöglichen, so Bugri. Selektive Einwanderungsgesetze hingegen sieht Bugri kritisch: Migration dürfe kein neuer „Skolenmarkt“ werden, bei dem nur die „Fittesten“ eine Chance haben. Elmar Brok wie auch Dr. Geis-Thöne vom Deutschen Wirtschaftsinstitut hingegen warnten eher vor einem möglichen Brain Drain aus den Herkunftsländern durch ein europäisches Einwanderungsgesetz und unterschieden zwischen einer gezielten Anwerbung und einer Möglichkeit einzuwandern. Gleichzeitig, so Brok, dürfe sich eine Afrika-Politik nicht auf „Entwicklung“ beschränken, sondern müsse eine reformierte Handelspolitik ebenso wie sicherheitspolitische Aspekte umfassen.

Lernen von lokalen Modellen

„In Palermo gibt es keine MigrantInnen“, behauptete Leoluca Orlando, Bürgermeister der Hauptstadt Siziliens, in einem inbrünstigen Plädoyer für eine offene, auf Menschenrechten basierende Gesellschaft. Denn: „Alle, die in Palermo leben, sind Palermitaner!“ Orlando war für einen Leitimpuls des Panels „In der Europäischen Union angekommen – Integration vor Ort gestalten“ eingeladen worden, da Palermo derzeit einen Lichtblick in Europa darstellt hinsichtlich der Inklusion und Wertschätzung von Asylsuchenden und MigrantInnen. Für sein Engagement ist Leoluca Orlando 2018 mit dem Heine-Preis der Stadt Düsseldorf ausgezeichnet worden, aber auch von seiner eigenen Stadt nun schon zum vierten Mal wiedergewählt. Als italienische Kulturhauptstadt und Gastgeberin der zwölften Manifesta, der europä-



Quelle: © European Communities, 2004, Alain Schroeder

Die Vielstimmigkeit der europäischen Migrationspolitik auf staatlicher, zivilgesellschaftlicher und wissenschaftlicher Ebene kam im Allianz Forum auf kleinem Raum zur Geltung

ischen Biennale für zeitgenössische Kunst, kann Palermo in 2018 wie nie zuvor zeigen, dass sie sich in den vergangenen fünfzig Jahren von der „Mafiastadt“ hin zu einer der offensten europäischen Metropolen entwickelt hat. Mit Blick auf das positive Beispiel Palermos schlug Gesine Schwan, frühere SPD-Bundespräsidentenskandidatin, aus dem Publikum die Einrichtung eines EU-Fonds vor, der Kommunen, die auf freiwilliger Basis Geflüchtete aufnehmen, bei deren Inklusion sowie mit weiteren Anreizen unterstützt, und kritisierte gleichzeitig, dass sich die Bundesrepublik derzeit solchen Plänen entgegenstelle.

Auf dem Weg zu einer neuen Migrationspolitik

Im zweiten Teil der Konferenz diskutierten VertreterInnen der europäischen wie deutschen Politik gemeinsam mit dem Geschäftsführer von Pro Asyl, Günter Burkhardt, den Status quo und mögliche neue Wege einer europäischen Migrationspolitik. Olivier Ondini, Stellvertretender Generalsekretär für Migration und Inneres der Europäischen Kommission, riet in seinem Leitimpuls dazu, nicht zu über-, aber auch nicht zu unterschätzen, was die EU seit 2015 erreicht habe. Beschwichtigend verglich er die derzeitigen Unstimmigkeiten unter den Mitgliedsstaaten mit „Meinungsverschiedenheiten in der Familie“ und appellierte zu Optimismus, da es letztlich im Interesse aller sei, eine gemeinsame Lö-

sung in der Asylpolitik zu finden. Die EU wolle auch künftig eine offene und gleichzeitig gesicherte Aufnahme von MigrantInnen gewährleisten und sei schon allein aus Eigeninteresse auf Zuwanderung angewiesen. Ondini strich heraus, dass insbesondere in den Transit- und Herkunftsländern niemals zuvor mehr investiert wurde als aktuell und dass auch bereits wirksame Instrumente z. B. zur Seenotrettung und zur Angleichung der Ankunftsbedingungen erarbeitet worden seien. Es gelte nun, langfristige Perspektiven zu entwickeln, um auf immer wiederkehrende Krisen besser vorbereitet zu sein. Für dieses Ziel müssten insbesondere nationale Reformen begleitet, das Solidaritätsprinzip unter den Mitgliedstaaten obligatorisch durchgesetzt sowie ein gemeinsamer europäischer Rahmen für die Integration von MigrantInnen durchgesetzt werden.

Die Vielstimmigkeit der europäischen Migrationspolitik auf staatlicher, zivilgesellschaftlicher und wissenschaftlicher Ebene kam im Allianz Forum auf kleinem Raum zur Geltung, und für den anfänglichen Appell der Veranstaltenden, in einen konstruktiven, aber nicht einseitigen Dialog auf demokratischer Wertebasis zu treten, wurde ein Grundstein gelegt. Die 2019 anstehende Europawahl wird eine wichtige Zäsur dafür darstellen, in welche Richtung sich die EU bewegt – und ob sie endlich bald von sich behaupten kann, die „Herausforderung angenommen“ zu haben. —

mü

ACHT VON ZEHN DEUTSCHEN HALTEN EU-MITGLIEDSCHAFT FÜR EINE GUTE SACHE

EUROBAROMETER: REKORD-ZUSTIMMUNG FÜR EU

Wenige Monate vor der Europawahl erreicht die Zustimmung zur EU ein Rekord-Hoch. Die Deutschen bewerten die EU besonders positiv, zeigt eine neue Umfrage des Europäischen Parlaments. 62% der EU-Bürgerinnen und -Bürger halten die Mitgliedschaft ihres Landes in der Europäischen Union für eine gute Sache. Das ist der höchste Wert seit 25 Jahren. In Deutschland liegt dieser Wert sogar bei 81%.



auf Platz zwei und drei liegen die Themen Wirtschaft und Wachstum [47%] sowie der Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit [47%].

Das Wissen über die Europawahl im nächsten Jahr wächst. Im EU-Mittel konnten 41% das Datum der Wahl im Mai 2019 korrekt angeben – eine Steigerung um neun Prozentpunkte gegenüber der Befragung vor sechs Monaten. In Deutschland konnten 36% das Datum richtig angeben, ein Plus von sieben Prozentpunkten im selben Zeitraum. Allerdings konnten EU-weit 44% immer noch nicht sagen, wann die Europawahl stattfindet. In Deutschland weiß die Hälfte nicht, dass am 26. Mai 2019 gewählt wird.

68% aller EU-weit Befragten sind zudem der Meinung, dass ihr Land von der Mitgliedschaft in der Europäischen Union profitiert hat – ein Rekord-Hoch seit 1983. Mit 76% liegt Deutschland auch hier über dem EU-Mittel. Müssten sich die Deutschen entscheiden, ob ihr Land weiter in der EU bleiben soll, würden 79% dafür stimmen.

Das Image des Europäischen Parlaments bewertet rund ein Drittel [32%] positiv, ein Fünftel [21%] empfindet es als negativ, während die relative Mehrheit [43%] neutral eingestellt ist. In der Bundesrepublik wird das Image des Parlaments positiver wahrgenommen als im EU-Schnitt [40%]. Dafür wünschen sich 48% aller Befragten in der EU, dass das Europäische Parlament in Zukunft eine größere Rolle spielt.

Die aktuelle Eurobarometer-Umfrage zeigt, dass die Deutschen große Befürworter der Europäischen Union sind, die Informationen über die Wahl jedoch noch nicht alle erreicht haben. — mü

62% der Deutschen geben an, dass sie an der Europawahl im Mai 2019 interessiert sind. Sie halten es für besonders wichtig, dass sich das Parlament für den weltweiten Schutz der Menschenrechte [49%], die Solidarität zwischen den EU-Mitgliedstaaten [37%] und die Gleichberechtigung von Mann und Frau [35%] einsetzt.

In der Kampagne für die kommende Europawahl wünschen sich die Deutschen vor allem Diskussionen über Einwanderung [56%], den Kampf gegen den Klimawandel und für Umweltschutz [52%] und den Kampf gegen den Terrorismus [45%]. Auch EU-weit stehen Fragen rund um Einwanderung [50%] auf Platz eins der wichtigsten Themen für die Wahl. Im EU-Schnitt

ÜBER DAS EUROBAROMETER

An der repräsentativen Meinungsumfrage haben zwischen dem 8. und 26. September 2018 insgesamt 27.474 Menschen aus den 28 EU-Mitgliedstaaten teilgenommen, 1.507 davon in Deutschland. Die Eurobarometer-Umfrage nimmt die Meinungen der Bürgerinnen und Bürger zur EU sowie ihre Ansichten über das Europäische Parlament unter die Lupe. Sie wird im Auftrag des Europäischen Parlaments zweimal im Jahr durchgeführt.

62%

der EU-Bürger sind der Ansicht, dass die EU-Mitgliedschaft eine gute Sache ist: Das ist der höchste Wert in den letzten 25 Jahren!

Quelle: Parlemeter 2018 (EB 90.1)



Mit dem Funktionieren der Demokratie in der EU sind die Menschen hingegen immer zufriedener [49% gegenüber 46% vor sechs Monaten]. Die Deutschen sehen auch das mit 52% Zustimmung positiver als der EU-Schnitt. Trotz der erheblichen und wachsenden Unterstützung für die EU im Allgemeinen ist die Hälfte der Befragten jedoch nicht zufrieden mit der Richtung, in die sich die EU entwickelt.

EUROPAWAHL-JAHR 2019

DFK BETEILIGT SICH AN PRO-EUROPÄISCHEN KAMPAGNEN

diesmal wähle ich

Das Jahr 2019 wird für Europa ein Schicksalsjahr. Die Europawahl am 26. Mai 2019 wird den Weg Europas für die nächsten Jahre ganz entscheidend prägen. Der DFK hat deshalb beschlossen, als Teil einer proeuropäischen Bewegung für die Europawahl zu werben, die Wahlbeteiligung zu steigern und inhaltlich dafür zu werben, Europa demokratischer, sozialer, stärker und sichtbarer zu machen.

DFK-Ressortleiter Europapolitik Sebastian Müller traf sich deshalb mit Vertretern des Europäischen Parlamentes in Deutschland, mit Vertretern des Netzwerkes EBD und anderen Verbänden und Initiativen und sicherte zu, sich als Teil der proeuropäischen Kampagnen hierfür einzusetzen.

So wird beispielsweise die nächste Ausgabe (März/April) der Perspektiven ganz im Zeichen von Europa stehen. Als Multiplikator für inhaltliche Forderungen, Statements und proeuropäische Wahlentscheidungen wird der DFK sich damit 2019 intensiv nach außen zeigen. Für Europa ist entscheidend,

dass es seine Erfolge intern und extern besser kommuniziert. Europapolitische Erregenschaften und wichtige Zukunftsdiskussionen treten hinter beispielsweise der Brexit- und der Migrations-Thematik zu sehr in den Hintergrund.

Das Gute: Es wird so intensiv über europäische Politik diskutiert wie lange nicht mehr. Die Debatte um grundlegende Entscheidungen in Zivilgesellschaft und Politik fördern, zur Wahl im Mai 2019 aufrufen und vor allem Menschen mit verschiedenen parteipolitischen Hintergründen zeigen, dass „Europa“

ein aktiver Prozess ist. Es gilt, Menschen verschiedenster Hintergründe für Europa zu sensibilisieren.

Die Europawahl ist eine Chance, Inhalte der nächsten Jahre in den Mittelpunkt zu stellen und kontrovers, aber respektvoll zu diskutieren. Es gilt, denjenigen entgegenzuwirken und die Auseinandersetzung mit denjenigen zu suchen, die mit Desinformationen, Fake-News und geschürten Emotionen Werte bedrohen, die den europäischen Zusammenhalt eigentlich prägen.

2019 wird Europa die Möglichkeit eines Neustarts bekommen – wie genau er aussieht, liegt auch an den gesellschaftlichen Kräften und Verbänden. — mü



BELOHNUNGEN IM JOB

LIEBER MEHR GELD ALS WENIGER ARBEIT

Mit dem Jahresende verbinden viele Chefs Feedbackgespräche – und mögliche Bonusleistungen für die Mitarbeiter. Aber welche Belohnung würde die Mitarbeiter glücklich machen?

Eine aktuelle Umfrage hat die Deutschen vor die Wahl gestellt, welche der Belohnungen die Befragten eher auswählen würden: Dabei liegt mehr Geld klar vor einem Dienstwagen, weniger Arbeitszeit, kostenlosem Mittagessen und zusätzlichem Jahresurlaub.

Auffällig: Gerade Jüngere würden am liebsten 100 € pro Monat mehr vom Chef erhalten – die Zustimmung lag bei den 18- bis 24-Jährigen bei 44,5%, über alle Altersklassen hinweg bei 39,8%. Die Zahlen gehen aus einer Umfrage mit repräsentativer Verteilung hervor, die das Institut für mobile Marktforschung Appinio für den Murmann Verlag durchführte.

Zusätzlicher Jahresurlaub bei jüngeren Deutschen als Belohnung unbeliebt

Über alle Altersklassen hinweg sind zusätzliche 100 € pro Monat für die Mehrheit (39,8%) der Befragten klar die beliebteste Belohnung, während gut jeder Fünfte für einen Mittelklasse-Dienstwagen (21,3%) oder zwei Stunden weniger Wochenarbeitszeit (19,6%) votierte. Abgeschlagen: kostenloses Mittagessen bei der Arbeit (10,9%) und zwei Tage zusätzlich Urlaub (8,4%).

Bei den 18- bis 24-Jährigen folgt auf die 100 € extra im Monat (44,5%) ebenfalls der Mittelklasse-Dienstwagen (22,5%), noch vor zwei Stunden weniger Arbeitszeit pro Woche (19,6%). 8,2% würden sich für kostenloses Mittagessen entscheiden, und nur bei 5,3% der 18- bis 24-jährigen Befragten würde die Entscheidung auf zwei Tage zusätzlichen Jahresurlaub fallen. „Das wider-

spricht der gängigen Meinung, dass es der Generation Y nur um Freizeit in der Work-Life-Balance ginge. Materielle Belohnungen sind für viele weiterhin ein Zeichen der Wertschätzung“, konstatiert Alexander Stern, CFO und Personalverantwortlicher des Murmann Verlags. „Die Ergebnisse zeigen jedoch auch: Über 60% möchten nicht einfach nur mehr Geld. Unternehmen sind also gut beraten, unterschiedliche Bonus-Optionen zu entwickeln und im persönlichen Gespräch mit den Mitarbeitern die individuell richtige Belohnung zu finden.“ Ein Klischee bestätigt die Umfrage jedoch: Die befragten Männer wünschen sich deutlicher eher einen Mittelklasse-Dienstwagen als Frauen – 25% bzw. 17,7% stimmten hier jeweils für die motorisierte Belohnung. Demgegenüber sprechen sich 42,9% der Frauen für 100 € mehr pro Monat aus, bei den Männern sind dies nur 36,6%. — sb

TRENDBERUFE 2019

DIESE JOBS SIND ZUKUNFTSSICHER!

Welche Jobs sind stark im Kommen und aus welchen Bereichen werden wir in Zukunft immer mehr hören? Die Experten von Gehalt.de haben die Trendberufe für 2019 gesammelt. Besonders gute Zukunftsperspektiven gibt es demnach im Handwerk, bei Entwicklern für künstliche Intelligenz und in der Datenverschlüsselung. Außerdem ermittelten die Analysten von Gehalt.de aus 693 Datensätzen die durchschnittlichen Jahresbruttogehälter in den jeweiligen Berufsgruppen.

Auf dem Vormarsch: Customer Experience Manager

Der Customer Experience Manager befasst sich mit der Analyse und Optimierung des Käuferlebnisses von stationären Geschäften sowie Online-Shops. Zu seinen Aufgaben zählen Kundenbefragungen, die Entwicklung von Shop-Konzepten und Steigerung der Verkäufe. Das Gehalt eines Customer Experience Managers liegt derzeit bei durchschnittlich 47.500 €.

Nachwuchsmangel bei Elektronikern sorgt für höhere Preise

Der Beruf des Elektrikers gehört zu den zukunftssichersten in Deutschland. „Im Handwerk fehlt es an Nachwuchs! Die Auftragsbücher für Elektriker werden immer voller, Kunden müssen sich in Zukunft auf lange Wartezeiten sowie höhere Preise einstellen“, so Philip Bierbach, Geschäftsführer von Gehalt.de. Elektriker verdienen im Schnitt 41.600 € jährlich.

Hohe Nachfrage bei der Ausbildung zum Kaufmann im E-Commerce

Online-Shops werden von Jahr zu Jahr größer, schneller und nutzerfreundlicher. Dass es für den Betrieb der Webportale ausgebildetes Personal benötigt, zeigt sich im neu geschaffenen Ausbildungslehrgang zum Kaufmann/-frau im Bereich E-Commerce. Der Andrang ist groß: Laut Handelsverband Deutschland (HDE) schlagen 1.400 Auszubildende im laufenden Jahr 2018/2019 diesen Berufsweg ein. Ein ausgebildeter Kaufmann im E-Commerce verdient durchschnittlich 32.500 €.

Support für Ärzte: Der Physician Assistant

Physician Assistants (PA) sollen Ärzte in Zukunft immer stärker entlasten. PAs müssen komplexe Dokumentations- und Managementprozesse sowie organisatorische Verfahren begleiten, können diese aber auch im Auftrag der ärztlichen Leitung mit entwickeln. „Der ärztliche Dienst ist geprägt durch viele Überstunden, Stress und sehr hohe Ver-

Trendberufe 2019

Berufe	Mittelwert
Kryptologin bzw. Kryptologe	74.748 €
KI-Entwickler/-in	69.285 €
Physician Assistant	55.350 €
3D-Druck-Expertin bzw. -Experte (auch Expertinnen / Experten für additive Fertigung genannt)	52.134 €
Customer Experience Manager/-in	47.477 €
Datenschutzbeauftragte/-r	46.289 €
Elektroniker/-in	41.625 €
Kaufmann/-frau im E-Commerce (Gehalt nach der Ausbildung)	32.483 €

Trendberufe 2019
Gehaltsangaben in brutto basieren auf 693 Datensätzen

Quelle: @ Gehalt.de
GEHALT.de

antwortung. Abhilfe für Ärzte wird dringend benötigt, um in Notsituationen professionell und konzentriert arbeiten zu können“, so Bierbach weiter. Die Ausbildung zum PA erfolgt an der Hochschule, und das Gehalt liegt bei durchschnittlich 55.400 €.

Machen Maschinen schlauer – Entwickler für künstliche Intelligenz (KI)

Es gibt immer mehr smarte Geräte mit eigener Computerintelligenz auf dem Markt. Somit hat dieser Bereich für Entwickler mehr Themen zu bieten als noch vor zehn Jahren – von der Programmierung über Objekt- und Texterkennung bis hin zum Video-Tracking. KI-Entwickler verdienen im Schnitt 69.300 €.

3D-Druck-Experten: Die Nachfrage steigt rasant

Die Möglichkeiten mit 3D-Druck scheinen schier grenzenlos zu sein – von Smartphone-Hüllen bis hin zu ganzen Prothesen. Die Maschinen kommen in einer Vielzahl von Branchen zum Einsatz, und die Nachfrage nach 3D-Druck-Experten dürfte in den nächsten Jahren steigen. Derzeit liegen die Einkommen bei durchschnittlich 52.100 €.

Spezialisten für Datenschutz gesucht!

Die Europäische Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) zeigt die hohe Bedeutung der Sicherheit von personenbezogenen Informationen für die Gesellschaft. Nun gilt es für alle Unternehmen und Webseitenbetreiber, den Bestimmungen nachzugehen. „Das Thema Datenschutz wird in den kommenden Jahren immer wieder aufkommen und der administrative Aufwand damit steigen“, so Bierbach. Zahlreiche Unternehmen schreiben deshalb Vollzeitstellen für Datenschutzbeauftragte aus. Das Gehalt für die Experten liegt bei durchschnittlich 46.289 €.

Kryptologen verschlüsseln sensible Informationen

Passwörter, PINs, Kreditkarteninformationen – sie alle gehören zur begehrten Beute von Cyberkriminellen. Doch wie können sich Nutzer und Unternehmen schützen? Die Antwort: durch Kryptologen. Sie sind für die Ver- und Entschlüsselung von Informationen zuständig und versuchen mit immer komplizierteren Methoden, Daten und sensible Informationen zu kodieren. Kryptologen kommen in der Regel aus der Mathematik oder Informatik. Ihr Verdienst liegt bei durchschnittlich 74.700 €. — sb

Trends der Jobsuche 2018



Die häufigsten Suchbegriffe 2018

Die meistgesuchten Jobs

- 1 Marketing
- 2 Vertrieb
- 3 Personal
- 4 Logistik
- 5 Controller/in

Die beliebtesten Städte

- 1 Hamburg
- 2 Berlin
- 3 München
- 4 Köln
- 5 Stuttgart

Die meistgesuchten Unternehmen

- 1 Bosch
- 2 Lidl
- 3 Daimler
- 4 Siemens
- 5 Continental

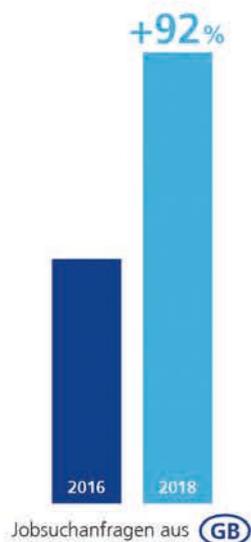
Die meistgesuchten Kompetenzen

- 1 Supply chain
- 2 SAP
- 3 Java
- 4 Social Media
- 5 Sales
- 6 Lean
- 7 C#
- 8 C++

Die meisten internationalen Suchanfragen kamen aus ...



Weitere Jobsuchtrends 2018



Quelle: StepStone.de

TRENDS DER JOBSUCHE

SO HAT DEUTSCHLAND 2018 NACH JOBS GESUCHT

Die beliebtesten Suchbegriffe auf StepStone.de waren 2018 „Marketing“, „Vertrieb“ und „Personal“, gefolgt von „Logistik“, „Controller/in“ und „Ingenieur/in“. Während der Begriff „IT“ nicht mehr in den Top Five vertreten ist, ist die Zahl der Anfragen mit Stichwörtern wie z. B. „SAP“, „Java“ oder „Data Scientist“ stark angestiegen. Das zeigt, dass IT-Fachkräfte ihre Suche mittlerweile spezifischer eingrenzen. Die im Jahr 2018 meistgesuchten Städte waren Hamburg, Berlin und München. Bei den beliebtesten Arbeitgebern war Bosch wie schon in den Vorjahren Spitzenreiter. Auf dem Treppchen folgen Lidl und Daimler. Mit Siemens, Continental und BMW wird auch das weitere Ranking durch Technologiefirmen dominiert.

Suchtrends 2018: Sprachen, Gesundheitswesen, Patchwork-Karrieren

Russisch, Spanisch, Französisch, Chinesisch und Polnisch – ein Blick auf die fünf meistgesuchten Sprachen zeigt, dass Fachkräfte kaum noch „Englisch“ eingeben, wenn es um besondere Sprachkenntnisse geht, denn das ist mittlerweile Standard. Ein weiterer Trend: die Suche nach Jobs im boomenden Gesundheitswesen. Begriffe wie „Gesundheitsmanagement“ oder „Projektmanager Gesundheitswesen“ wurden im vergangenen Jahr bis zu vier Mal häufiger in die Suchmaske eingegeben als im Vorjahr. Die Auswertung zeigt auch, dass Fachkräfte häufiger nach bestimmten Kenntnissen und Fähigkeiten suchen. Dafür nimmt die Suche nach starren Jobtiteln ab. Und: Suchbegriffe wie „Duales Studium“ oder „Quereinsteiger/Quereinstieg“ waren 2018 populär wie nie. Diese Entwicklung weist daraufhin, dass Karrieren flexibler werden und Branchen- und Professionswechsel auch unter berufserfahrenen Fachkräften keine Seltenheit mehr sind.

Deutschland ist für internationale Arbeitnehmer attraktiv wie nie

Die Analyse der Suchanfragen zeigt, dass die Anzahl der Jobsuchen aus dem Ausland deutlich gestiegen ist. Ganz vorn liegt Großbritannien: Hier hat sich die Zahl der Jobsuchanfragen im Vergleich zu 2016 um satte 92% gesteigert. Aber auch in anderen Ländern haben deutlich mehr Menschen bei StepStone.de nach Jobs gesucht. Das passt zu aktuellen Studienergebnissen, denen zufolge Deutschland nach den USA Platz 2 im Ranking der beliebtesten Arbeitsmärkte der Welt belegt. Für die Studie „Decoding Global Talent“ haben StepStone und die Managementberatung Boston Consulting Group im vergangenen Jahr 366.000 Fachkräfte aus 197 Ländern befragt. — sb

ELTERNZEIT

DAS (WEITERHIN) ZUSTIMMUNGSFREIE DRITTE JAHR

von Dr. Heike Kroll, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Arbeitnehmer haben, wenn sie Eltern werden, Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Jedes Elternteil, also die Mutter und der Vater, hat den vollen Anspruch. Theoretisch könnten also beide Elternteile zeitgleich zu Hause bleiben, was aus finanziellen Gründen in der Praxis im Grunde nie vorkommt. Jedoch gibt es erfreulicherweise immer mehr Väter, die von der Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Gebrauch machen und sich der Verantwortung ihrer Vaterschaft stellen.

Die Elternzeit kann mittlerweile relativ flexibel in unterschiedlichen Zeitabschnitten genommen werden. So kann ein Anteil von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Einzelheiten zu den Voraussetzungen des Anspruchs regelt das Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Die Elternzeit muss vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Für den Zeitraum bis zum dritten Lebensjahr ist eine Frist von sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit einzuhalten. Dabei muss der Arbeitnehmer grundsätzlich festlegen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden muss. Somit kann der Arbeitgeber beim Einstellen einer Ersatzkraft oder einer eventuellen Umorganisation entsprechend disponieren.



Quelle: stock.adobe.com, @Masson

Immer mehr Väter übernehmen Verantwortung

Manches Elternteil entscheidet sich dann – häufig wegen einer fehlenden geeigneten Betreuungsmöglichkeit für das Kind –, die Elternzeit um ein drittes Jahr zu verlängern. Für eine solche Verlängerung bedarf es nach derzeitiger Rechtsprechung keiner Zustimmung des Arbeitgebers. Lediglich die Frist von sieben Wochen vor Beginn ist einzuhalten.

Dass Arbeitgeber von dieser Flexibilität nicht immer begeistert sind, kann in einer gewis-

sen Form nachvollzogen werden. In einem konkreten Fall behauptete der Arbeitgeber eine sich aus dem Gesetz ergebende Zustimmungspflicht des Arbeitgebers und verweigerte die Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit auf drei Jahre. Seine Verweigerung blieb ohne Erfolg.

Ebenso wie bereits das Arbeitsgericht erstinstanzlich gab auch das LAG Berlin-Brandenburg in einer aktuellen Entscheidung (Urteil vom 20.09.2018, AZ: 21 Sa 390/18) dem Arbeitnehmer unter Bezugnahme auf den Wortlaut und die Systematik des § 16 BEEG Recht. Für die zustimmungsunabhängige Verlängerungsmöglichkeit spreche der vom Gesetzgeber verfolgte Zweck, Eltern mehr Entscheidungsflexibilität einzuräumen, argumentierten die LAG-Richter.

Da die Rechtsfrage jedoch nicht unumstritten ist und eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes bisher nicht vorliegt, hat das LAG Berlin-Brandenburg die Revision zum BAG zugelassen. Bleibt abzuwarten, ob der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch macht. Eine positive Entscheidung des BAG zur Zustimmungsfreiheit des dritten Elternjahres wäre sicherlich hilfreich, um zukünftig für beide Arbeitsvertragsparteien Rechtsklarheit zu schaffen. —

BUCHTIPP

Zacharias Heyes

Selbst verständlich. Wie Rituale helfen, wieder bei sich selbst anzukommen



Vier-Türme-Verlag, 2018
144 Seiten, gebunden
ISBN 978-3-736-50156-0
17 €

Pater Zacharias Heyes ist Mönch der Benediktinerabtei Münsterschwarzach. Vielleicht ist es daher nicht ganz verwunderlich, dass er Rituale anders betrachtet, als die meisten Menschen es im umgangssprachlichen Gebrauch tun: Rituale geben dem Leben

Struktur. Sie bringen eine innere Ordnung mit sich, die das eigene innere Chaos beherrschen und in Klarheit umformen kann. So bietet er praktische Übungen an, die der Leser in seinen eigenen Alltag integrieren kann. Zudem ermutigt er dazu, sich selbst auf die Suche nach Ritualen zu machen, die zum jeweils eigenen Lebensentwurf passen. Ein schmales Buch. Vielleicht schnell gelesen, aber sicher nicht so schnell vergessen. — rk

VERFALL- BZW. AUSSCHLUSSKLAUSELN

NEUE BAG-RECHTSPRECHUNG

von Dr. Heike Kroll, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis unterliegen grundsätzlich der „normalen“ Verjährung. Diese beträgt drei Jahre, vgl. § 195 BGB. Die Frist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Damit könnte sich ein Arbeitnehmer u. U. fast volle vier Jahre Zeit lassen, bevor er einen Anspruch aus seinem (ggf. sogar schon beendeten) Arbeitsverhältnis geltend macht. Mit einer solch langen Frist ist viel Rechtsunsicherheit für beide Seiten verbunden.

Arbeitgeber lösen das Problem regelmäßig, indem arbeitsvertraglich so genannte Verfall- oder Ausschlussklauseln vereinbart werden, die die eigentliche Verjährungsfrist von drei Jahren deutlich verkürzen. Diese Fristen, nach deren Ablauf Ansprüche oder Rechte vollständig und endgültig erlöschen, also nicht mehr geltend gemacht werden können, werden als Ausschlussfrist, Verfallfrist oder (eher selten) Präklusionsfrist bezeichnet.

Man unterscheidet dabei zwischen einstufigen und zweistufigen Ausschlussklauseln. Die einstufige Ausschlussklausel schreibt (nur) vor, dass die Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich (in Textform) geltend gemacht werden müssen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (Bundesarbeitsgericht) (siehe nur BAG, Urteil vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04) muss die Frist, innerhalb der der Anspruch geltend gemacht werden muss, dabei mindestens drei Monate ab Fälligkeit des Anspruchs betragen, andernfalls ist die Klausel per se unwirksam. Bei einer zweistufigen Ausschlussklausel muss der Arbeitnehmer in einem weiteren Schritt nach Ablehnung eines (zunächst einfach) geltend gemachten Anspruchs seine Forderung innerhalb

einer weiteren Frist dann gerichtlich geltend machen.

Im vergangenen Herbst erging eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die zumindest für neuere Arbeitsverträge eine Überprüfung und ggf. Überarbeitung der Musterformulierungen erfordert. So entschieden die Bundesrichter am 18.09.2018 (9 AZR 162/18), dass eine arbeitsvertragliche Verfallklausel, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt, insgesamt unwirksam ist, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde.

Das BAG sieht in dem Umstand, dass die Klausel entgegen § 3 Satz 1 MiLoG nicht ausdrücklich den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, einen Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Eine Klausel ohne diesen Zusatz stelle die Rechtslage unzutreffend und damit irreführend dar.

Ob mit dieser Entscheidung die Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) und die gebotene Auslegung von Vertragsklauseln überdehnt werden, mag dahingestellt bleiben. Das BAG hat mit seiner Entscheidung



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt

jedenfalls Rechtssicherheit für Verträge ab dem 31.12.2014 geschaffen, und Arbeitgeber sind gut beraten, der Entscheidung bei den Vertragsformulierungen Rechnung zu tragen.

Dankenswerterweise hat das BAG in seinem Urteil einige Hinweise für die rechtssichere Formulierung von Ausschlussklauseln gegeben. Demnach soll es ausreichen, wenn eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel einen Hinweis enthält, dass sie nicht für Ansprüche gilt, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussklausel entzogen sind. — rk

BUCHTIPP

Barbara Kramer, Frauke Ion

Konflikte klären ist Chefsache

Die vier Konfliktklärungskompetenzen erfolgreicher Führungskräfte



GABAL, 2018
168 Seiten, gebunden
ISBN 978-3869368795
20,99 €

Konflikte sind unvermeidlich. Eine wichtige Erkenntnis. Ebenso wichtig ist es aber, dass

sie lösbar sind. Mit dieser Prämisse hilft das Buch denjenigen, die vermutlich für die Klärung zuständig sind: Führungskräfte, die dadurch auch die Chance haben, ihr Team nach vorne zu bringen, denn Konflikte sind besser als ihr Ruf und Führungskräfte können sie konstruktiv lösen – frei nach dem Motto: „Wo

es Reibung gibt, wird Energie freigesetzt.“ Mit Checklisten, Grafiken und dergleichen mehr zeigt das Buch deutlich, dass es für die Praxis gemacht und gedacht ist. Auch wenn im Werk ein klarer theoretischer Unterbau und Rahmen benannt wird. Wer bei diesem Thema dazulernen will, ist hier sicher richtig. — rk

KEIN D&O-SCHUTZ FÜR HAFTUNG AUS § 64 GMBHG GESCHÄFTSFÜHRERHAFTUNG

von Oliver Flesch, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Nach einem Urteil des OLG Düsseldorf (Urteil vom 20.07.2018-AZ I-4 U 93/16 umfasst der Versicherungsschutz einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung [D&O-Versicherung] für Unternehmensleitungen und Leitende Angestellte nicht den Anspruch einer insolvent gewordenen Gesellschaft gegen ihre versicherte Geschäftsführerin auf Ersatz insolvenzrechtswidrig geleisteter Zahlungen der Gesellschaft gem. § 64 GmbHG.

Was besagt § 64 GmbHG?

Die Norm des § 64 GmbHG lohnt sich für Geschäftsführer zu kennen. Nach § 64 Satz 1 GmbHG sind Geschäftsführer der Gesellschaft zum Ersatz von Zahlungen verpflichtet, die nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit der Gesellschaft oder nach Feststellung ihrer Überschuldung (Insolvenzreife) geleistet werden. Es handelt sich dabei nicht um ein Zahlungsverbot. Zahlungen sind nach Eintritt der Insolvenzreife nicht im eigentlichen Sinne „verboten“. Der Geschäftsführer trägt vielmehr für diese Transaktionen das wirtschaftliche Risiko, wenn es zur Insolvenzöffnung kommt. Schutzzweck dieser Norm ist nicht ein Schaden des Unternehmens, sondern der Erhalt der Insolvenzmasse. Die Vorschrift dient nach der Rechtsprechung der Erhaltung der verteilungsfähigen Vermögensmasse der insolventen Gesellschaft im Interesse der Gesamtheit der Gläubiger, um so weit wie möglich deren gleichmäßige und ranggerechte Befriedigung zu ermöglichen. Darin besteht der entscheidende Unterschied zu einem deliktischen Schadensersatzanspruch, weil die Haftung aus § 64 GmbHG unabhängig davon besteht, ob der Gesellschaft überhaupt ein Vermögensschaden entstanden ist.

Fall des OLG Düsseldorf (Vorinstanz LG Mönchengladbach): Überweisungen der Geschäftsführerin trotz Insolvenzreife

Im Fall des OLG Düsseldorf war die Geschäftsführerin einer GmbH gemäß § 64 GmbH-Gesetz erfolgreich von dem Insolvenzverwalter der Gesellschaft in Anspruch genommen worden, da die GmbH nach Eintritt der Insolvenzreife noch Überweisungen in Höhe von 221.801,47 € ausgeführt hatte. Der Insolvenzverwalter hatte ein dementsprechendes rechtskräftiges Zahlungsurteil gegen die Ge-

schäftsführerin erwirkt. Diese Forderung hatte die Geschäftsführerin bei ihrer Versicherung angemeldet und verlangte Freistellung. Nach ihrer Einschätzung habe ihre D&O-Versicherung auch für solche gegen sie gerichteten Haftungsansprüche aufzukommen.

D&O Versicherung im konkreten Fall

Der D&O-Versicherung (Abschluss im Jahr 2010) lagen im konkreten Fall unter anderem folgende allgemeine Versicherungsbedingungen für die Vermögensschadenshaftpflichtversicherung von Unternehmensleitern und leitenden Angestellten sinngemäß zugrunde:

„Nach A 1.1 wird Versicherungsschutz gewährt für den Fall, dass eine versicherte Person wegen einer Pflichtverletzung für einen Vermögensschaden von der Versicherungsnehmerin oder einem Dritten (hierzu zählt auch der Insolvenzverwalter) in Anspruch genommen wird.“ Die Versicherungsbedingungen enthielten einen Haftungsausschluss, der unter anderem lautete:

„Ausgeschlossen vom Versicherungsschutz sind Haftpflichtansprüche wegen vorsätzlicher Schadensverursachung oder durch wissentliches Abweichen vom Gesetz, Vorschrift, Beschluss, Vollmacht oder Weisung oder durch sonstige wissentliche Pflichtverletzung durch eine versicherte Person. (...) Sofern die vorsätzliche Schadensverursachung oder wissentliche Pflichtverletzung streitig ist, besteht Versicherungsschutz für die Abwehr und Verteidigungskosten unter der Bedingung, dass der Vorsatz oder die wissentliche Pflichtverletzung nicht durch rechtskräftige Entscheidung, Vergleich oder Anerkenntnis festgestellt wird. Erfolgt eine solche Feststellung, entfällt der Versicherungsschutz rückwirkend. Die versicherten Personen sind dann verpflichtet, dem Versicherer die erbrachten Leistungen zurückzuerstatten.“

§ 64 GmbHG kein gesetzlicher Haftpflichtanspruch, der grundsätzlich unter D&O-Versicherungsschutz für Schadensersatz fällt

Nach Auffassung des Gerichts sei der geltend gemachte Anspruch jedoch schon grundsätzlich kein vom Versicherungsvertrag erfasster Anspruch. Der Haftungsanspruch gemäß § 64 GmbHG (der lediglich Verschulden vo-



Oliver Flesch

raussetzt und mithin auch Fahrlässigkeit genügt) sei mit dem versicherten Anspruch auf Schadensersatz wegen eines Vermögensschadens nicht vergleichbar, sondern ein Anspruch „eigener Art“. Bei § 64 GmbHG handelt es sich nicht um einen Deliktstatbestand, sondern um eine eigenständige Anspruchsgrundlage. Der Gesellschaft entsteht kein Schaden, weil der Zahlung regelmäßig das Erlöschen einer dadurch getilgten Gesellschaftsverbindlichkeit gegenübersteht. Das Vermögen der Gesellschaft bleibt somit gleich, lediglich die potenziellen Befriedigungsmöglichkeiten (anderer) Gesellschaftsgläubiger werden beeinträchtigt.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf räumt ein, dass dies zu Deckungslücken in der D&O-Versicherung führen kann, weil Insolvenzanprüche in der Praxis häufig vorkommen und es dann ggf. allein von der Anspruchsgrundlage, mit der die versicherte Person in Anspruch genommen wird, abhängen kann, ob Deckungsschutz besteht oder nicht. Dennoch kommt eine Auslegung der Versicherungsbedingungen dahingehend, dass der dort genannte Schadensersatzanspruch auch den Ersatzanspruch nach § 64 GmbHG erfasst, nicht in Betracht. Im Ergebnis hat das OLG Düsseldorf mit Urteil vom 20.07.2018 entschieden, dass kein Anspruch der Klägerin (Geschäftsführerin) auf Leistung durch die Versicherung besteht.

Fazit

Für Geschäftsführer ist es hilfreich bestimmte „Grundnormen“ des GmbH-Gesetzes zu kennen und sich Informationen zu den D&O-Versicherungen einzuholen, zumal in der Praxis Insolvenzverwalter häufiger die Unternehmensgeschäftsführer wegen § 64 GmbHG in Anspruch nehmen. **Der DFK unterstützt Sie hierbei gerne. —**

MITGLIEDER ZU WERBEN LOHNT SICH.*



Denn: Sie kennen die Vorteile der Mitgliedschaft beim Verband **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**. Sprechen Sie doch mit Ihren Kolleginnen, Kollegen, Freunden, Familienmitglieder und Bekannten und empfehlen Sie uns.

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 50 % Jahresbeitrag
 Internet-Prämie Nr. _____

(Alle Prämien sehen Sie unter www.die-fuehrungskraefte.de/dfk/mitglieder-werben-mitglieder)

Prämien-Aktion Mitglieder werben Mitglieder

Ich trete bei, auf Empfehlung von:

Name/Vorname _____ Mitgliedsnummer/Verband _____

Straße/Haus-Nr. _____ PLZ, Ort _____

Persönliche Angaben

Name _____ Vorname _____ Titel _____

Straße/Haus-Nr. _____ PLZ, Ort _____ Geburtsdatum _____

Telefon _____ Telefax _____ e-Mail _____

Dienstliche Angaben

Arbeitgeber/Branche _____ Dienststellung/Abteilung _____

Straße/Haus-Nr. _____ PLZ, Ort _____

Telefon _____ Telefax _____ e-Mail _____

Organvertreter einer juristischen Person ja nein

Mir ist bekannt, dass meine Angaben gespeichert werden. Meine Daten werden vertraulich behandelt. Ich bin widerruflich damit einverstanden, dass der Verband meine Angaben zu verbandsinternen Zwecken wie Gratulationen oder Ehrungen verwendet.

Bankverbindung

Kreditinstitut _____ BIC _____ IBAN _____

Datum _____ Unterschrift _____

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE e.V.

Alfredstraße 77–79, 45130 Essen, Telefon: 0201/95 97 10, Telefax: 0201/95 97 129, e-Mail: essen@die-fuehrungskraefte.de

Einzugsermächtigung: **Der Jahresbeitrag beträgt bei ordentlicher Mitgliedschaft 220 € (Details siehe www.die-fuehrungskraefte.de).** Hiermit ermächtige ich den Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE, jederzeit widerruflich den Jahresbeitrag per Lastschrift von meinem angegebenen Konto abzubuchen. * Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Datum _____ Unterschrift _____

www.die-fuehrungskraefte.de

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

SCHWERPUNKT MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

EUROPÄISCHER VERGLEICH UND FORDERUNGEN AN POLITIK

von Dr. Heinrich Beyer

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist zunächst eine originär unternehmerische Aufgabe: Die Unternehmen schaffen sich durch die Ausgabe von Aktien oder, im Mittelstand, die Einrichtung einer stillen Beteiligung einen Vorsprung im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte, erzielen damit (empirisch nachweisbar) insgesamt eine bessere Performance und bilden Eigenkapital.



Dr. Heinrich Beyer

Die Mitarbeiter profitieren gleichermaßen: Die Beteiligung am Kapital des eigenen Unternehmens fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und wertet die Stellung der Beschäftigten als Mit-Eigentümer deutlich auf. Sie erfahren Wertschätzung, profitieren am Erfolg der gemeinsamen Arbeit und

bekommen Zugang zu einer renditestarken Anlageform für ihren Vermögensaufbau.

Schließlich kann mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligung maßgeblich dazu beitragen, breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg der Wirtschaft zu eröffnen und dadurch einen wesentlichen Beitrag zu mehr Vermögensbildung und Altersvorsorge zu leisten.

Mehr Teilhabe am Kapital der Unternehmen kann die zunehmende Spaltung der Gesellschaft in Kapitaleigentümer und bloße Einkommensbezieher abbauen.

Schlusslicht Deutschland

Trotz der vielen in Wissenschaft und unternehmerischer Praxis nachgewiesenen Vorteile führt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland noch immer ein Schattendasein. Nur zwei Prozent der Unternehmen haben entsprechende Programme eingerichtet, an denen sich etwa zwei Millionen Arbeitnehmer als Belegschaftsaktionäre oder stille Gesellschafter beteiligen.

Wie wenig dies im internationalen Vergleich ist, verdeutlichen Zahlen zur Belegschaftsaktie. So geht die in Brüssel ansässige European Federation of Employee Share Ownership (EFES) in ihrem Annual Economic Survey of Employee Share Ownership in European Countries 2017, in dem Daten zu Belegschaftsaktien aus 2.560 Unternehmen in 32 Ländern erhoben wurden (Deutschland 231 Unternehmen), davon aus, dass in Deutschland ca. 780.000 Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) Aktien ihres Arbeitgebenden Unternehmens halten; in Frankreich sind es ca. drei Millionen und in Großbritannien ca. zwei Millionen Mitarbeiter-Aktionäre.

Im Hinblick auf den Anteil des Mitarbeiterkapitals am Stammkapital der Unternehmen liegt Deutschland mit 0,9% auf Rang 18 von 32 Ländern. Der Anteil der Mitarbeiteraktionäre an der gesamten Belegschaft hat sich in den vergangenen drei Jahren zwar leicht auf 18,4% erhöht, im europäischen Durchschnitt sind es aber 29,6%.

Insgesamt liegt Deutschland bei allen untersuchten Ausprägungen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung unter dem europäischen Durchschnitt.

Die Ursache für die geringe Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland liegt – darin sind alle Experten und Wissenschaftler einig – in dem mit 360 € zu niedrigen Freibetrag für Investitionen in das eigene Unternehmen. In den Niederlanden sind es 1.200 €, in Österreich 4.500 €, in Italien 2.100 €, in Ungarn 3.200 € und in Großbritannien 3.500 €.

EFES fasst den Befund einfach und deutlich zusammen: „Fiscal incentives are indispensable prerequisites for the development of employee share ownership.“

Im Hinblick auf die Unternehmen werden beispielsweise nicht nur innovative Lösungen zur Überwindung temporärer Ertrags- und Liquiditätsdefizite derart verhindert – wie die während der Finanzkrise diskutierten

BUCHTIPP

Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton

Das Harvard-Konzept: Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse – Erweitert und neu übersetzt

DVA, 2018
168 Seiten, gebunden
ISBN 978-3421048288
30 €

Es gibt Bücher, die eigentlich keiner Vorstellung bedürfen. Seit 35 Jahren ist „Das Harvard-Konzept“ weltweit das Standardwerk zum Thema Verhandeln. Es hat uns gelehrt, nicht um Positionen zu feilschen,

sondern sich auf Interessen zu konzentrieren und zwischen Menschen und Problemen stets zu trennen. Der Klassiker ist nun um neue Fallstudien aus dem europäischen Raum erweitert und liegt jetzt erstmals gänzlich überarbeitet und in einer vollkommen neuen Übersetzung vor. Das schlanke Büchlein der ersten Ausgabe hat dabei deutlich an Umfang zugelegt. Wer es noch nicht hat, sollte zugreifen. — rk



Quelle: Pixabay, © geralt

Es fehlt eine „Initiative Mitarbeiterkapitalbeteiligung“

Möglichkeiten zur Sicherung der Unternehmen durch „Beteiligung statt Lohnverzicht“. Insgesamt bleiben viele Möglichkeiten einer nachhaltigen Personal-, Vergütungs- und Versorgungspolitik ungenutzt.

Wie zielgenau eine gut durchdachte Förderung gestaltet werden kann, zeigt das Beispiel Österreich: Im Rahmen der neuen Förderung von „Ankeraktionärsmodellen“ wird bei kollektiver Stimmrechtsausübung und langer Sperrfrist die steuerliche Förderung von Aktienzuteilungen auf jährlich 4.500 € angehoben. Unabhängig davon, wie man diese spezielle Zielsetzung bewertet, verweist das Beispiel auf den politischen Gestaltungsspielraum, der in Deutschland in Zukunft hoffentlich besser ausgeschöpft wird.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung besser fördern – Forderungen und Vorschläge

Der Bundesverband Mitarbeiterkapitalbeteiligung und andere Verbände fordern von der Politik schon seit Langem eine bessere steuerliche Behandlung bzw. Förderung der Kapitalbeteiligung.

1. Novellierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes:

Die Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Freibetrags nach § 3,39 EStG von 360 € pro Jahr auf europäisches Niveau von mindestens 3.000 € wäre eine angemessene Form der steuerlichen Förderung.

2. Rechtliche Unsicherheiten und bürokratische Hemmnisse beseitigen:

Die Einführung von Mitarbeiteraktienprogrammen ist in vielen Fällen mit einem hohen büro-

kratistischen Aufwand verbunden, der auf die Unternehmen abschreckend wirkt. Die Entbürokratisierung der Belegschaftsaktie und die Erhöhung der Rechtssicherheit für mezzanine Beteiligungen sowie marktgerechte Maßgaben für die Bewertung von mittelständischen und nicht börsennotierten Unternehmen sind Beispiele für abzubauen Hemmnisse.

3. Nachgelagerte Besteuerung von langfristigen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen:

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und andere Formen der Vermögensbildung, die verstärkt auf kapitalmarktbasierete Anlageprodukte setzen, können dazu beitragen, dass wesentlich mehr Altersvorsorgevermögen gebildet wird. Von daher wäre es ausgesprochen sachgerecht, wenn für langfristige vorsorgeorientierte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen die gleichen steuerlichen Bedingungen gelten würden wie bei der Förderung der betrieblichen Altersversorgung.

- Ein Vorschlag wäre ein Freibetrag für die nachgelagerte Besteuerung für Einlagen im Rahmen eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramms in Höhe von zum Beispiel 3.000 € p.a.
- Alternativ könnte der Freibetrag für die betriebliche Altersversorgung auch für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung geöffnet werden.
- Darüber hinaus sollte die steuerunschädliche Übertragung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungskapital in die betriebliche Altersversorgung vorgesehen werden.

4. Angebote für eine Insolvenzversicherung:

Wenn Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und andere Formen der langfristigen Vermögens-

bildung und Altersvorsorge gegen Insolvenz und Wertverlust abgesichert werden sollen, kann dies zum Beispiel durch Programme der Bürgschaftsbanken der Bundesländer oder der KfW oder des Pensionssicherungsvereins erfolgen.

5. „Initiative Mitarbeiterkapitalbeteiligung“:

In vielen Ländern Europas und im angelsächsischen Raum ist die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter deutlich weiter verbreitet als in Deutschland. Dies hat im Wesentlichen fünf Gründe:

- ein günstiges institutionelles Umfeld – Politik, Verbände und Gewerkschaften promovieren das Thema einvernehmlich,
- weniger Zurückhaltung bei den Unternehmen, wenn es darum geht, entsprechende Programme anzubieten,
- auf Seiten der Arbeitnehmer eine höhere Bereitschaft, entsprechende Einlagen zu tätigen,
- eine ausgeprägte Aktien- und Beteiligungskultur und vor allem
- zum Teil massive steuerliche Anreize.

Dies ist die Agenda, die es abzuarbeiten gilt, wenn das Thema in Deutschland vorangebracht werden soll.

Was heute fehlt, ist eine „Initiative Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ – ein Vorstoß von Politik, Verbänden und Gewerkschaften für mehr Teilhabe und Vermögensbildung in Deutschland. —

Kontakt: info@agpev.de

Dr. Heinrich Beyer ist seit 2006 Geschäftsführer des Bundesverbandes Mitarbeiterkapitalbeteiligung – AGP. Nach einer Ausbildung zum Bankkaufmann und dem wirtschaftswissenschaftlichen Studium war er wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Kassel und zugleich Leiter verschiedener Projekte der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. 1995 wechselte er als Referatsleiter zur Bertelsmann Stiftung nach Gütersloh und 1999 als kaufmännischer Geschäftsführer zu einem mittelständischen Unternehmen. Heinrich Beyer unterstützt Unternehmen bei der Einführung ihres Beteiligungsprogramms und berät Politik und Verbände. Er ist Autor verschiedener Publikationen zu den Themen Unternehmensführung und Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

SCHWERPUNKT MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

MITARBEITERN DAS „WARUM?“ ZURÜCKGEBEN –
WIE AKTIEN- UND UMSATZBETEILIGUNGEN HELFEN KÖNNTEN

von Frederick Czekanski

Die Frage nach dem „Warum“ und damit dem individuellen Sinn der Arbeitnehmertätigkeit steht dieser Tage extrem hoch im Kurs. Nicht zuletzt auch, weil uns der Gallup-Engagement-Index jährlich daran erinnert, dass ca. 80 % der Mitarbeiter in deutschen Unternehmen auf Sparflamme laufen. Das wird vor allem auf eine mangelnde emotionale Bindung zurückgeführt. Schnell ist Arbeit nur noch „Dienst nach Vorschrift“.



Frederick Czekanski

Bei den heutigen Karriere-Möglichkeiten und einer stets sinnsuchenden Generation Y braucht es klare Pull-Faktoren im Unternehmen, damit aus dem Dienst nach Vorschrift nicht noch ein Arbeitgeberwechsel wird. Ansonsten wandern vor allem die begehrten High Performer schnell weiter. Optionen gibt es schließlich genug für eine Generation von Opportunisten.

Gary Vaynerchuk – geliebt und kritisiert für seine ungeschönte Kommunikation in der amerikanischen Gründerszene – traf kürzlich in einem Interview voll ins Schwarze. Sinngemäß merkte er an: „Man kann von seinen Mitarbeitern unmöglich 100 % Leistung erwarten, wenn man ihnen nicht etwas vom Kuchen abgibt und sie zu Beteiligten macht.“

Doch wie viel Wahrheit steckt eigentlich in dieser Aussage? Zugegeben, die wenigsten Unternehmer sind so nah an der nachrückenden Generation Y dran wie der 160 Mio. Dollar schwere Marketing- und Internet-Tycoon. In meinem Daily-Business als Berater begegnen mir genau diese zwei Herausforderungen: Leistungslöcher und Fluktuation. Der Kern des Übels liegt nicht selten in einer fehlenden Sinnhaftigkeit. „Wofür mach ich das

Ganze?“ Niemand arbeitet gerne für die Ziele anderer, wenn der eigene Nutzen auf der Strecke bleibt oder unklar ist. Die Kernfrage: Wie geben wir Mitarbeitern ein anziehendes und motivierendes „Warum“ zurück?

Mitarbeiter zu Beteiligten machen

Folgen wir dem Beispiel von Gary Vaynerchuk, gilt es, Mitarbeiter verstärkt zu involvieren und ihnen ein „Stück vom Kuchen“ abzugeben. Wenn das Engagement damit gesteigert und der Kuchen deutlich größer wird, stellt sich die Frage, warum diese Form der Motivation nicht verstärkt angestrengt wird?

Aber worüber reden wir hier gerade genau?

Ein alter Bekannter ist die direkte Umsatzbeteiligung à la Porsche (Wir erinnern uns an eine Beteiligung von 9.111 Euro vor knapp zwei Jahren für alle Mitarbeiter). Das war nicht nur reputationssteigernd, vielmehr war es ein klares Danke an die Mitarbeiter und ein Statement der Wertschätzung. Man unterstrich, dass sie für den Geschäftserfolg verantwortlich waren. Eine Aktienbeteiligung bspw. macht den Mitarbeiter quasi auch auf dem Blatt Papier zu einem Teilhaber des Unternehmens und zu jemandem, der auch in den Genuss eines offiziellen Stimmrechts kommen kann und einer Dividende.

Das Prinzip von Mitarbeiteraktien ist nicht neu, aber in vielen Unternehmen stark unterschätzt. Wenn man einen Menschen zum Teil einer Sache macht, fällt es ihm leichter, sich mit dieser zu identifizieren. Wirkungsvoll, um Loyalität und Engagement zu stimulieren. Emotional gesehen, zielt man also auf ein gestärktes „Wir“ ab, während man rational natürlich ein Investment in Aussicht stellt. Nimmt man die Generation Y etwas stärker unter die Lupe, scheint Beteiligung ein Schlüsselement, um Herz und Kopf zu gewinnen. So können Unternehmensziele mit den eigenen beruflichen Zielen verschwimmen

und der eigenen Arbeit eine neue Sinnhaftigkeit verliehen werden. Schließlich arbeitet man jetzt ja auch irgendwo für sich.

Das klingt erst einmal ganz ansprechend. Attraktiv wird es allerdings erst dann, wenn dieses Aktienpaket als eine Art Bonus gratis gestellt oder vergünstigt kaufbar ohne große Auflagen angeboten wird. Häufig existiert eine Sperrfrist, die das Traden bzw. Abstoßen von Aktien für einen zu großen Zeitraum unmöglich macht. Bei Kursschwankungen leidet dann das eigene Vermögen. Sind diese Bedingungen aber mitarbeiterorientiert aufgestellt (z.B. internes Traden erlaubt, barrierefreier Verkauf), kann die Aktienbeteiligung ein wirksamer Aktivierer sein.

Bei solchen Beteiligungsformen darf man jetzt aber nicht nur an Konzerne und den größeren Mittelstand denken, bei denen eine Beteiligung gerne mal verschwindend gering ausfällt. Vor allem bei kleineren Start-ups werden solche Maßnahmen genutzt, um Mitarbeiter zu (Mit-)Unternehmern zu machen. Im kleinen Rahmen wirkt sich eine Beteiligung denkbar unmittelbar auf Entscheidungseinfluss im Unternehmen und Gewinnanteile aus. Unlängst ein Mittelvieler Jungunternehmer, um gute Fach- und Führungskräfte zu werben und den Konzernen ein Schnippchen zu schlagen. Die Vorstellung, ein echter Anteilseigner zu sein und plötzlich vor allem auch für seine Ziele zu arbeiten, kann die Sparflamme dann schnell wieder zu einem lodernen Feuer erwachen lassen. Also können vor allem auch kleinere Unternehmen ein effektives Employer Branding (Ziel: Markenbildung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität) aufbauen, das so manchen Mitarbeiter lockt und Unternehmensloyalität steigert.

Mitarbeiter- und Aktienbeteiligungen als Zugpferd im Employer Branding

Diese Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung scheinen trotzdem zu oft unter dem

Radar zu bleiben oder stauben bei vielen Unternehmen vollends ein.

Das überrascht mich, bedenkt man, dass das Employer Branding auf dem Vormarsch ist und Unternehmen viel mehr nach innen und außen mit Vorzügen aufwarten wollen, um die zwei angesprochenen Grundprobleme zu behandeln.

kung, die man beispielsweise bei unseren österreichischen Nachbarn nicht in diesem Ausmaß vorfindet (Freibetrag 4.500 € jährlich).

Trotz der schmälernenden Fiskuseingriffe bleiben laut dem Deutschen Aktieninstitut e.V. aber immer noch simulierte 9,2% jährliche Rendite im Maximum.

Experten kritisieren an dieser Stelle außerdem eine mangelnde Aufklärungsarbeit. Durch fehlende Nutzenkommunikation nach innen bleibt vielen Mitarbeitern der Vorteil der Sache verborgen und Skepsis über potenzielle Risiken erhalten, erklärt die Anwaltskanzlei Ritters, die Aktienbeteiligungen rechtlich abwickelt.

Ich sage nicht, dass die offensive Kommunikation und Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ein „Gamechanger“ sein kann. Durch meine Zielgruppennähe und das Feedback unzähliger Coachees weiß ich aber: Arbeitnehmer suchen jeden Tag nach einem Sinn, der sie an Montagen oder auch mal nach 17 Uhr motiviert. Mitarbeiter durch Beteiligungen zu involvieren, erscheint mir als ein wichtiger Baustein, um ein „Warum“ herzustellen und Mitarbeitern ein „Unternehmergefühl“ zu geben. Gerade kleinere Unternehmen haben dadurch eine Chance, hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte anzuziehen, die ein wachsendes Unternehmen im Win-win-Charakter erfolgreich machen.

Eins ist gewiss: Der War for Talents wird so schnell nicht enden, und der Arbeitsmarkt wird viele Karrierechancen offerieren. Warum also nicht die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Win-win-Situation neu aufsetzen und aus der Arbeitgebermarke heraus schnitzen?

Die Antwort auf die Frage „Wofür das Ganze?“ ist dann schnell beantwortet ... „Für mich.“ —

Kontakt: support@frederick-czekanski.de

Frederick Czekanski ist selbstständiger Karrierecoach, Speaker und Personalberater – Er hat es sich zur Mission gemacht, das „Warum“ von Fach- und Führungskräften wiederherzustellen.



Quelle: Pixabay, © StartUpStockPhotos

Gerade für Start-ups kann Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein Pull-Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte sein

Beteiligung schafft Anziehung in jeglicher Hinsicht. Egal ob bei jetzigen Mitarbeitern oder solchen, die sich zukünftig womöglich für das Unternehmen interessieren könnten. Zwar wächst die Zahl der Unternehmen, die Mitarbeiterbeteiligungen anbieten, trotzdem scheint das Ganze oft personalmarketing-technisch unterzugehen oder ungenutzt zu bleiben. Woher rührt das?

Zum einen können Aktienpakete und -programme nicht so attraktiv von den Unternehmen gestaltet werden wie gewünscht, da sie als geldwerter Vorteil der Steuer unterliegen (Freibetrag 360 € jährlich). Damit besteht hier eine grundlegende Einschränkung,

Auf der anderen Seite scheint vor allem eine mangelnde Kommunikation und Einbindung in die Employer-Branding-Strategie des Unternehmens der Übeltäter zu sein.

Kurzum: Keiner weiß von den Beteiligungsmöglichkeiten. Dieser Tage finde ich als Karrieretrainer beispielsweise viel zu selten Stellenanzeigen, die solche Aktienprogramme oder Umsatzbeteiligungen promoten und sich mit diesen Pull-Faktoren klar in Szene setzen. Dazu gehört eben auch, das Ganze zielgruppenorientiert zu adressieren. Dass Mitarbeiter zu Mitgestaltern werden und die Chance haben, für sich und nicht nur für ein Unternehmen zu arbeiten, wird bislang kaum kommuniziert und gelebt.

BUCHTIPP

Julian Dziki

Suchmaschinen-Optimierung für Dummies



Wiley-VCH, 2018
383 Seiten, broschiert
ISBN 978-3527714520
24,99 €

Die geheimnisvolle Macht der Suchmaschine. Nur wer die richtigen Inhalte – passend auf die Suchanfragen der Kunden – hat,

wird auch oben in der Trefferliste landen und wahrgenommen. Doch wie bekommt man es hin, dass eben die eigenen Angebote oben stehen? In gewohnt lässiger Art der „Dummies-Serie“ führt das Buch an das Thema heran. Die Praxis steht dabei wie stets im Vordergrund. Es zeigt, wie die Google-Suche funktioniert und wie man

das Wissen nutzen kann, um das Ranking der eigenen Seite zu verbessern. Er erklärt, wie man die richtigen Keywords für die eigenen Themen findet und sie auf seine Website-Inhalte abstimmt. Gutes Buch für Einsteiger, und auch Fortgeschrittene können sich noch einen guten Tipp mitnehmen. — **rk**

SCHWERPUNKT MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IM MITTELSTAND

Dr. Heinrich Beyer, Bundesverband Mitarbeiterkapitalbeteiligung – AGP

Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter

Die ehemals eher verhaltene bis skeptische Einstellung der Familienunternehmer zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat sich deutlich geändert. Nicht zuletzt der intensivere Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte hat dazu geführt, dass auch das Interesse des Mittelstands an einer Beteiligung ihrer Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter – die Zustimmung der Beschäftigten deutlich steigert und eine positive Leistungskultur hervorbringt. Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann somit einen wesentlichen Beitrag leisten, wenn es darum geht, Antworten auf neue unternehmerische Herausforderungen zu finden.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung gewinnt nicht zuletzt vor dem Hintergrund von Globalisierung, Digitalisierung, Automatisierung und demografischem Wandel zusätzliche Bedeu-

Teilnahme an derartigen Programmen ist freiwillig.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird oftmals gleichgesetzt mit der Ausgabe von Belegschaftsaktien an die Beschäftigten. In mittelständischen Unternehmen, die in der Regel als GmbH oder Personengesellschaften firmieren, hat sich die stille Gesellschaft als attraktivste Beteiligungsform herausgebildet: Der Einführungs- und Verwaltungsaufwand ist sicher kalkulierbar und für jedes Unternehmen verkraftbar; Eigentums- und Entscheidungsrechte der Gesellschafter werden nicht berührt, und die rechtlichen und finanzwirtschaftlichen Risiken von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen sind für die Unternehmen sicher kalkulierbar.

In Deutschland haben etwa 4.000 Unternehmen Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme eingeführt, an denen sich etwa zwei Millionen Beschäftigte beteiligen. Davon sind etwa eine Million Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als stille Gesellschafter bzw. Inhaber von Genussrechten beteiligt.

Staatliche Förderung

Das seit 2009 geltende Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) regelt die staatliche Förderung von Beteiligungsprogrammen. Die Regelung sieht vor, dass jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Unternehmensanteile bis zu einer Höhe von 360 € p. a. steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann (§ 3,39 EStG). Diese Steuervergünstigung kann in Anspruch genommen werden, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Die steuerfreie Überlassung des Arbeitgebers darf nicht mit tariflichen und einzelvertraglichen Ansprüchen der Arbeitnehmer verrechnet werden.
- Es gilt das Gleichbehandlungsgebot, d. h., allen Mitarbeitern eines Unternehmens, die länger als ein Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, muss das Angebot zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung offenstehen.

Die Mitarbeiter selbst haben ebenfalls die Möglichkeit, den Förderrahmen von insgesamt



Kapitalbeteiligung kann unter anderem ein weiterer Baustein für die persönliche Vermögensbildung und Altersvorsorge sein

Die finanz- und personalwirtschaftlichen Auswirkungen einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung schaffen eine Win-win-Situation für das Unternehmen und seine Mitarbeiter. Neben mehr Mitarbeiterbindung, einer höheren Arbeitgeberattraktivität und einer verbesserten Performance schätzen die Unternehmen zunehmend auch die positiven Auswirkungen auf die Ausstattung mit Eigenkapital.

Für die Mitarbeiter ist eine Kapitalbeteiligung ein Zeichen der Wertschätzung und zugleich eine hochrentierliche Kapitalanlage sowie ein weiterer Baustein für die persönliche Vermögensbildung und Altersvorsorge.

Alle wissenschaftlichen Untersuchungen und mehr noch die Praxis in Unternehmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung zeigen denn auch, dass mehr Teilhabe – insbesondere auch mehr

tung. Das „Prinzip Teilhabe“ und damit auch die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten ist zentraler Bestandteil einer sich verändernden Arbeitswelt, in der Selbstbestimmung, Partizipation und Potenzialentfaltung zu wichtigen Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg werden.

Nicht nur für Großunternehmen ...

Bei einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung macht das Unternehmen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (regelmäßig) das Angebot, eine Kapitaleinlage zu leisten, die in der Regel durch einen steuer- und sozialabgabenfreien „Zuschuss“ („Kapitalbildungszuwendung“) von Seiten des Arbeitgebers aufgestockt wird. Die beteiligten Mitarbeiter erhalten darüber hinaus eine vom Unternehmenserfolg abhängige Dividende bzw. Verzinsung. Die

360 € auszuschöpfen, wenn der „Zuschuss“ des Unternehmens darunter bleibt, indem sie ihre Leistungen oder einen Teil davon als Einlagen gemäß § 3 Nr. 39 EStG deklarieren. Diese Einlagen der Mitarbeiter sind dann zwar ebenfalls steuerfrei, nicht aber – wie die Zuwendungen des Arbeitgebers – sozialabgabenfrei.

Ein typisches Beteiligungsprogramm in einem Familienunternehmen

Um die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und die Attraktivität für neue Fach- und Führungskräfte zu steigern, bietet die Kommanditgesellschaft mit ca. 800 Mitarbeitern seit einigen Jahren ein Kapitalbeteiligungsprogramm in Form der stillen Gesellschaft an. Dabei wurden u. a. folgende unternehmensspezifische Regelungen festgelegt:

- Im Hinblick auf die steuer- und sozialabgabenfreie Überlassung hat sich das Unternehmen bei der Definition des Teilnehmerkreises an der im MKBG festgelegten Vorgabe orientiert: Alle Mitarbeiter, die mehr als ein Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, erhalten ein Beteiligungsangebot.
- Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, pro Jahr eine Einlage von 300 €, 600 €, 900 € oder 1.200 € zu erbringen. Das Unternehmen gewährt eine Überlassung von 120 €, 240 €, 300 € oder 360 €. Darüber hinaus sind weitere Einlagen bis zu einer Höhe eines dreifachen Monatsgehalts möglich.
- Die Festlegungsfrist beträgt fünf Jahre. Nach Ablauf kann der Mitarbeiter sein eingebrachtes Kapital aus dem ersten Jahr mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende kündigen.

– Das Kapital wird mit einem Basiszinssatz und einem erfolgsabhängigen Zins auf Basis des EBIT bedient, sofern eine EBIT-Marge von größer null erzielt wird. Der maximal mögliche erfolgsabhängige Zinssatz beträgt 20 %. Im Falle eines Verlustes fällt ein Negativ-Zins von maximal –5 % an.



In einer Mitarbeiterinformation wird die für den Mittelstand typische Motivation zur Einführung eines Beteiligungsprogramms für die Mitarbeiter auf den Punkt gebracht: „Investieren Sie in das, was Sie am besten kennen! Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein ideales Konzept für die Unternehmenskultur eines mittelständischen Familienunternehmens – so wie wir eines sind. Für Sie bedeutet das nicht nur mehr Nähe zum Unternehmen und Arbeitgeber, sondern auch eine sehr interessante und lohnenswerte Form der Vermögensbildung, eine persönlichere, engere Einbindung im Rahmen einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur und eine starke Motivation, gemeinsam erfolgreich zu sein – sei es als Team, als Abteilung oder als gesamtes Unternehmen.“

Fazit

Mitarbeiterkapitalbeteiligung bietet Unternehmen und Mitarbeitern weitreichende Vorteile und ist vor allem geeignet, breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg der Wirtschaft zu eröffnen und dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Ver-

mögensbildung zu leisten. Auch wenn die Formen und Durchführungswege der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Aktiengesellschaften und Familienunternehmen sehr unterschiedlich sind, so verfolgen doch alle Programme das Ziel, die Interessen der Mitarbeiter und des Unternehmens stärker in Einklang zu bringen.

Bei der steuerlichen Förderung und Verbreitung derartiger Programme liegt Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern weit zurück. Hier besteht politischer Handlungsbedarf.

Nikolas Stihl, Vorsitzender des Aufsichtsrats der Stihl AG, hat die Aufgabe wie folgt formuliert: „Unternehmen, Politik und Sozialpartner sollten stärker für die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werben. Durch eine moderne Förderung und notwendige Anreize sollte sich insbesondere die Politik dafür einsetzen, dass sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als wichtiges Instrument einer nachhaltigen Personalpolitik und des langfristigen Vermögensaufbaus etabliert.“ —

Kontakt: info@agpev.de

Dr. Heinrich Beyer ist Geschäftsführer des Bundesverbandes Mitarbeiterkapitalbeteiligung AGP. Der Verband setzt sich für eine partnerschaftliche Unternehmensführung mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein. Grundlage seiner Tätigkeit ist die Überzeugung, dass Partnerschaft und Verantwortung zwei wesentliche Voraussetzungen für eine gute Unternehmensführung und wirtschaftlichen Erfolg sind, von dem letztendlich gleichermaßen Unternehmen, Gesellschafter und Mitarbeiter profitieren.

BUCHTIPP

Nick Littlehales

Sleep: Schlafen wie die Profis – Das Buch vom Schlaf-Coach internationaler Spitzensportler



Knaus, 2018
240 Seiten, broschiert
ISBN 978-3813507874
16 €

„The man who showed Cristiano Ronaldo how to sleep“, titelte der Guardian über Nick Littlehales vor wenigen Jahren. Durch die Arbeit mit diesem – und vielen anderen – Spitzen-

sportler – wird der Begriff „Schlaf-Coach“ recht offensichtlich zu einem ersten Thema, auch wenn man im ersten Moment nicht recht daran glauben mag. Littlehales kommt nicht aus der Wissenschaft, hat sich aber durch seine große und sehr bekannte Klientel einen guten Ruf aufgebaut. Auf Grundlage der Schlafforschung hat er sieben Schlüsselindikatoren für erholsamen Schlaf definiert

und – so verspricht er in diesem Buch – ein Programm entwickelt, das jedem von uns in überschaubaren Schritten hilft abzuschalten, besser zu schlafen und sich optimal zu erholen. Wie so oft muss dann die Praxis zeigen, ob es wirklich klappt. Und natürlich auch, was dafür zu tun ist. Angesichts des Preises für das Buch ein überschaubares Risiko, den Versuch zu wagen. — **rk**

SCHWERPUNKT MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG

BELEGSCHAFTSAKTIVEN IN DEUTSCHEN GROSSUNTERNEHMEN

von Prof. Dr. Rainer Sieg

Die bei Weitem dominierende Form von Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland sind die Belegschaftsaktien. Rund 1,5 Mio. Mitarbeiter bzw. zwei Drittel aller Beschäftigten mit einer Form von Beteiligung nehmen diese Variante in Anspruch. Eine Vorreiterrolle kommt dabei zweifellos den großen börsennotierten Unternehmen zu.



Prof. Dr. Rainer Sieg

Weil die Datenlage zur aktuellen Situation von Belegschaftsaktien-Angeboten und Belegschaftsaktionären in deutschen Großunternehmen nach wie vor ungenügend ist, hat der Mitarbeiteraktionärsverein „WIR für SIEMENS“ eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie bei der Universität Regensburg in Auftrag gegeben.

Die Professoren Thomas Steger und Rainer Sieg sollten Verbreitung und Organisationsgrad von Belegschaftsaktien sowie deren Modelle und arbeitgeberseitige Förderung in börsennotierten deutschen Großunternehmen (Dax, MDax, TecDax und SDax) untersuchen. Die wesentlichen Ergebnisse der Studie (Thomas Steger, Rainer Sieg: Belegschaftsaktien in deutschen Großunternehmen – Herausforderungen und Chancen für die Mitbestimmung, Mitbestimmungs-Report Nr. 38) werden im Folgenden dargestellt:

Historie der Einführung von Belegschaftsaktien-Angeboten

Die Pioniere der Einführung von Belegschaftsaktien waren Bayer (1953) und RWE (1958).

In den 1960er-Jahren folgten VW, die Commerzbank, Siemens und Südzucker.

In den 1970er- und 1980er-Jahren war die Dynamik mit fünf Unternehmen bzw. zwei Unternehmen, die neu Belegschaftsaktien auflegten, eher gering. Dies änderte sich in den 1990er-Jahren mit elf neuen Unternehmen, vor allem aber nach der Jahrtausendwende mit 37 bzw. seit 2010 mit bereits 34 Unternehmen, die erstmals ein entsprechendes Programm einführen.

Aktuelle Verbreitung von Belegschaftsaktien

Von den 160 untersuchten Großunternehmen praktizieren aktuell 112 (= 70%) irgendeine Form von Belegschaftsaktien. Ein Blick auf die vier Indizes zeigt eine weitgehende Gleichverteilung (Dax 73% / MDax 66% / TecDax 77% / SDax 68%). Elf Unternehmen (6%) mit Belegschaftsaktien-Programmen in der Vergangenheit haben derzeit keine mehr (Dax 6, z. B. VW und thyssenkrupp) / MDax 3 / TecDax 1 / SDax 1). Drei Unternehmen (2%) praktizieren zwar im Moment noch kein Belegschaftsaktien-Programm, haben es aber für die Zukunft fest geplant.

Die Einführung von Belegschaftsaktien basiert meist auf einer komplexen unternehmenspolitischen Entscheidungsfindung und benötigt einen (Minimal-)Konsens unter den Hauptakteuren, insbesondere Vorstand, Personal- und Finanzabteilung und Arbeitnehmervertretungen.

Ein Vergleich mit führenden westlichen Industrieländern (insbesondere Frankreich,

Großbritannien, USA) zeigt, dass es in deutschen Unternehmen beim Angebot von Belegschaftsaktien noch Optimierungsmöglichkeiten, mit Blick auf den globalen Arbeitsmarkt oft sogar Optimierungsnotwendigkeiten gibt.

Gründe für die Einführung

Am häufigsten wurden monetäre Gründe für die Einführung genannt, konkret Belegschaftsaktien als Teil der (variablen) Vergütung oder als Instrument, die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen.

Weniger häufig genannt wurden eher „weiche“ Gründe für die Einführung von Belegschaftsaktien, nämlich die Erhöhung der Mitarbeiterbindung, der Motivation, des unternehmerischen Denkens und der Identifikation mit dem Unternehmen.

Etwas überraschend erweisen sich drei „klassische“ Motive für Belegschaftsaktien als derzeit von nachrangiger Bedeutung. So wurden Altersvorsorge / finanzielle Unterstützung lediglich sieben Mal genannt, die Stärkung der Mitbestimmung sechs Mal und die Abwehr von Übernahmen nur ein einziges Mal.

Zielgruppen

In 43 Unternehmen werden die Belegschaftsaktien allen Mitarbeitern angeboten – man könnte hier von „demokratischen“ Modellen sprechen. Daneben gibt es allerdings auch eher „elitäre“ Programme – in 16 Unternehmen werden Belegschaftsaktien exklusiv nur den Führungskräften angeboten, in 27 Unternehmen sogar nur den Vorstandsmitgliedern. Zudem gibt es 25 Unternehmen, vorwiegend aus dem Dax, die verschiedene Programme für unterschiedliche Zielgruppen aufgelegt haben.

Formen und Modelle von Belegschaftsaktien

Die Ausgestaltung der Belegschaftsaktien-Angebote ist in den börsennotierten deutschen Großunternehmen sehr unterschiedlich. 25 Unternehmen beschränken ihr Belegschaftsaktien-Modell darauf, den angebotenen steuerlichen Freibetrag (von derzeit 360 €) auszuschöpfen.

23 Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern Aktien des Unternehmens zum Vorzugspreis an. Etwas seltener werden Matching-Modelle genannt, nämlich sechs Mal sogenannte ex-post-Modelle (d.h. mit einer Belohnung in Form von zusätzlichen Aktien nach Ablauf einer Haltefrist) bzw. neun Mal sogenannte ex-ante-Modelle (d.h. mit einer Belohnung in Form von zusätzlichen Aktien direkt beim Kauf). Gratisaktien finden sich bei sechs Unternehmen, Wandelanleihen bei vier Unternehmen.

Auffällig ist, dass modernere Formen von Belegschaftsaktien mittlerweile relativ stark verbreitet sind. 27 Unternehmen vergaben Stock Options, 26 Unternehmen virtuelle Belegschaftsaktien und sechs Unternehmen Stock Awards.

Halteanreize/-fristen

96 Unternehmen verknüpfen Belegschaftsaktien-Modelle mit Haltefristen, die von sechs Monaten bis zu über sieben Jahren reichen. Sie haben überwiegend obligatorischen Charakter, lediglich in vier Fällen wird versucht, mittels Anreizen die Einhaltung einer Haltefrist zu erwirken. Nur fünf Unternehmen sehen in ihrem Belegschaftsaktien-Programm keine Haltefrist vor.

Anteil der Mitarbeiter am Aktienkapital

Beim Anteil der Belegschaftsaktionäre am gesamten Aktienkapital des Unternehmens sticht im SDax Bertrandt heraus, wo die Belegschaft 9% des Aktienkapitals hält, womit sie Rang 3 unter den wichtigsten Aktionären einnimmt. Bei Koenig & Bauer halten die Belegschaftsaktionäre 8% des Aktienkapitals (Rang 5), wobei 3% auf die Mitarbeiter entfallen. Bei Hypoport vereinigen die Belegschaftsaktionäre 5% des Aktienkapitals (Rang 5) auf sich, dabei besitzen die Mitarbeiter 2%.

Auch im TecDax gibt es auffällige Beispiele: Bei Evotec halten die Belegschaftsaktionäre 3% (Rang 4); hier handelt es sich aber explizit



Außerhalb Deutschlands ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung kein zartes Pflänzchen

um das Management und einige ausgewählte Mitarbeiter. Auch bei Qiagen vereinigen die Belegschaftsaktionäre 3% des Aktienkapitals auf sich (Rang 4).

Im Dax ist Siemens Spitzenreiter. Hier halten die Belegschaftsaktionäre 5% des Aktienkapitals (Rang 3), wobei je die Hälfte auf aktive Mitarbeiter und Ruheständler entfällt.

Anteil der Mitarbeiter mit Belegschaftsaktien

Beim Anteil der Mitarbeiter, die Belegschaftsaktien halten, stechen Siemens (80%), die Deutsche Participations AG (79%), die Hamburger Hafen & Logistik AG (77%) sowie die Deutsche Bank (60%) hervor. In einzelnen Angebotsjahren konnten auch bei BASF, Deutscher Post, Linde und Münchener Rück Spitzenwerte bei der Beteiligung von 80% – 97% erreicht werden.

Mitarbeiteraktionärsvereine

In fünf deutschen Unternehmen (Bilfinger, Evonik, Siemens, Tui, VW) haben sich Mitarbeiter, um ihre Interessen z.B. in Hauptversammlungen zu bündeln, zu Aktionärsvereinen zusammengeschlossen. Den Mitarbeiteraktionärsvereinen geht es vor allem darum, Einfluss auf die Unternehmenspolitik i. S. v. Nachhaltigkeit und Arbeitsplatzertüchtigung auszuüben (Ankeraktionär gegenüber kurzfristig gewinnorientiert handelnden aggressiven Investoren) und die Identifikation

der Belegschaft mit ihrem Unternehmen zu stärken (vom Nur-Mitarbeiter zum Auch-Miteigentümer).

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird von Mitarbeiteraktionären auch als 3. Stufe der Arbeitnehmermitbestimmung gesehen, nach der betrieblichen Mitbestimmung (BetrVG, SprAuG) und der Unternehmensmitbestimmung (DrittelbG, MitbestG, Montan-MitbestG). Mitarbeiteraktionärsvereine empfinden sich nicht als Konkurrenz zu den Arbeitnehmervertretungen der beiden ersten Mitbestimmungsstufen, sondern vielmehr als deren erforderliche Ergänzung, um im globalisierten Wirtschaftsleben nicht nur Getriebener, sondern auch Handelnder der Kapitalmärkte zu sein. —

Kontakt: rainer.sieg@uni-passau.de

Prof. Dr. Rainer Sieg ist ehemaliger Aufsichtsrat und Konzernsprecherausschussvorsitzender der Siemens AG. Zudem ist er stellvertretender Vorsitzender des Vereins für Mitarbeiteraktionäre: „WIR für SIEMENS“, Beirat des EVONIK-Mitarbeiteraktionärsvereins und Honorarprofessor an der Juristischen Fakultät der Universität Passau. Neben seinem Engagement als ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht war er langjähriger Vorstand des DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte.

EINE KUNST FÜR SICH ...

DAS RICHTIGE TIMING FÜR DEN RÜCKTRITT

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

Man erlebt es in der Politik, in der Wirtschaft, aber auch im Sport: Menschen, die lange an der Spitze gestanden haben, schaffen es nicht loszulassen und verpassen den Zeitpunkt des rechtzeitigen Rücktritts. Bei einigen entwickelt sich eine regelrechte Rücktritts-Allergie. Ist der richtige Moment erst mal vorbei, beginnt oft ein quälender Prozess mit einem am Ende schmerzhaften Abschied, der die über Jahre aufgebaute Reputation vernichtet. Selbst langjährige Vertraute und Wegbegleiter durchleben dann Phasen des Unverständnisses, des Mitleids und des Zorns. Eine Mischung, die häufig genug dazu führt, dass der Rücktrittsallergiker am Ende mit Schimpf und Schande vom Hof gejagt wird.



Dr. Ulrich Goldschmidt

Ja, jeder kennt diese Fälle, jeder weiß, was passieren kann, und trotzdem tun sich die Menschen so schwer damit, für sich selbst die richtigen Entscheidungen daraus abzuleiten. Woran liegt das? Warum erkennt der Tennis-Profi nicht, dass er nicht mehr Center-Court-Qualität hat, sondern bestenfalls noch zu Provinzturnieren über die Dörfer tingeln kann? Warum haben Politiker wie Helmut Kohl oder Maggie Thatcher nicht rechtzeitig die Zeichen der Zeit erkannt? Warum mussten diese quälend langen Abschiede von Wirtschaftsgrößen wie Josef Ackermann oder Ferdinand Piëch sein?

Nun, zum einen hat es schon eine gewisse Ironie, dass erfolgreichen Menschen in solchen Situationen oft genug genau das auf

die Füße fällt, was sie erfolgreich gemacht hat. Der Aufstieg in Spitzenpositionen erfordert nämlich ein hohes Maß an Resilienz und die Fähigkeit, Ziele mit großer Durchsetzungsstärke auch gegen interne und externe Widerstände zu erreichen. Und genau wegen dieser Durchsetzungsstärke werden diese Spitzenkräfte ja auch geschätzt – von Sportfans, von Investoren, Aufsichtsräten, Mitarbeitern oder Wählern. Wandelt sich diese Resilienz aber irgendwann in eine schädliche Kritikimmunität, stehen die Eigenschaften, die die Menschen groß und erfolgreich gemacht haben, ihnen in Krisensituationen im Wege, wenn es darum geht, den richtigen Weg und richtigen Zeitpunkt für den Abschied von der Macht zu erkennen.

Resilienz führt zu Kritikimmunität und diese zu Sturheit und pathologischem Beharrungsvermögen. Statt sich in die Notwendigkeit des Abschieds zu fügen, wird noch mal besonderer Aktionismus entfacht, angefeuert durch das Gefühl der eigenen Unfehlbarkeit und Unangreifbarkeit. Denn die Kritiker können ja nicht recht haben. Denn wenn sie so klug wären, säßen sie ja auf dem Spitzenplatz und an den Schalthebeln der Macht und wären nicht nur anmaßende Kritiker. Man rennt nicht nur einmal mit dem Kopf gegen die Wand, sondern immer wieder und wieder in der Erwartung, die Wand werde schon irgendwann ihre intellektuelle Unterlegenheit erkennen und freiwillig zur Seite treten. Ein Erkenntnisprozess, der bei Wänden eher selten zu beobachten ist. Am Ende steht dort jemand, der nicht nur eine blutige Nase und Kopfschmerzen hat, sondern der auch seine Reputation durch seine eigene Uneinsichtigkeit nachhaltig ruiniert hat. Und genau dieses Bild bleibt den Menschen im Gedächtnis und überlagert alle Erfolge aus der Vergangenheit.

Das Beispiel Angela Merkel

Wesentlich eleganter hat da in diesen Tagen Bundeskanzlerin Angela Merkel ihren Abschied von Ämtern und Macht eingeleitet. Angenehm unaufgeregt ist es ihr gelungen, den Eindruck einer klaren strategischen Planung zu erwecken. Der Zeitpunkt war klug gewählt, weil keine Kollision mit anstehenden Wahlkämpfen ausgelöst wurde. Sie hat einen nachvollziehbaren Zeitplan mit definierten Zwischenschritten kommuniziert. Am Anfang steht der Rückzug vom Parteivorsitz, und der weitere Weg zum geplanten Ende der Kanzlerschaft ist erkennbar und mit einem Endpunkt terminiert. Sie machte nicht den Eindruck einer Getriebenen, sondern einer politischen Führungskraft, die die Dinge noch selbst und aus eigenem Antrieb bestimmt. Das hatte Stil und gibt die Chance, das Ganze entsprechend würdevoll zu Ende zu bringen.

Was kann man also daraus lernen? Was braucht es für einen Rückzug ohne Ansehensverlust?

- Führungskräfte brauchen die Fähigkeit zur Selbstkritik, die Fähigkeit, sich immer wieder selbst zu hinterfragen, und die Erkenntnisbereitschaft, dass die Sache, der man dient, größer ist als man selbst.
- Führungskräfte brauchen ein Umfeld, von dem sie ggf. auch unbequeme Wahrheiten zu hören bekommen, und die Bereitschaft, Ratschläge auch anzunehmen.
- Führungskräfte sollten für sich rechtzeitig eine Exit-Strategie entwickelt haben. Ein Rücktritt sollte möglichst nicht aus der Not heraus geboren sein, sondern das Ergebnis klarer Planung und Überlegung sein. Hat man einen Plan A als die Ideallösung

für sich definiert, sollten idealerweise Plan B, C und D als Alternativen hinzutreten, auf die man eventuell sogar in Kombination zurückgreifen kann, wenn Plan A nicht funktionieren sollte. Man sollte zudem Indikatoren definieren, die einem selbst die regelmäßige Kontrollmöglichkeit geben, ob man noch auf dem richtigen Platz sitzt oder es Zeit ist zu gehen, wenn die Kontrollleuchte auf Rot springt.

- Führungskräfte sollten alles daransetzen, die Deutungshoheit zu behalten. Unverzichtbarer Teil der Exit-Strategie ist deshalb die Kommunikation. Storytelling ist auch hier mitentscheidend für den Erfolg, will man die Fäden in der Hand behalten, Chaos bei der Amtsübergabe vermeiden und die Reputation schützen.
- Führungskräfte sind auch nur Menschen und haben durchaus dieselben Ängste. Die durchaus menschliche Angst vor Bedeutungsverlust muss daher durch neue Ziele und Aufgaben kompensiert werden. Das können durchaus auch ehrenamtliche Funktionen sein, mit der man der Gesell-

schaft etwas zurückgibt und die persönlich bereichernd sind.

- Führungskräfte sollten mit Stil und Würde abtreten. Bitte kein Nachtreten, kein Begleichen alter Rechnungen, keine Revanche-Fouls, keine „Nacht der langen Messer“ zum Abschied. Es hilft die schlichte Frage: Wie möchte ich den Menschen in Erinnerung bleiben? Soll meine Person mit den Begriffen Erfolg, Stil und Würde verbunden bleiben oder für kleinkarierte Rachsucht stehen, für schmutzige Wäsche, die in aller Öffentlichkeit ausgebreitet wird, und Besserwissereien, die vom Tribünenplatz aufs Spielfeld gerufen werden?
- Führungskräfte sollten erkennen, dass kein Amt auf dieser Welt so wichtig ist, dass es täglich quälende Verteidigungskämpfe rechtfertigen würde. Und keine Führungskraft ist so wichtig, dass nur sie selbst in der Lage wäre, dieses Amt auszuüben. Vielleicht der wichtigste Rat: etwas mehr Demut und sich selbst nicht so wichtig nehmen!



Manchmal ist der Zeitpunkt für den Rücktritt klug gewählt

„Es ist eine Regel der Klugen, die Dinge zu verlassen, ehe sie uns verlassen“, lautet ein Aphorismus des spanischen Schriftstellers und Philosophen Balthasar Gracián. Dass er diesen Satz schon im 17. Jahrhundert aufgeschrieben hat, zeigt uns auch, dass es sich nicht um ein Problem der Neuzeit handelt, sondern sich wohl eher durch die gesamte Menschheitsgeschichte zieht. Umso wichtiger ist es, sich dies als ständige Mahnung und Erinnerung vor Augen zu halten. —

IFKOM – INGENIEURE FÜR KOMMUNIKATION

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) – RISIKEN UND CHANCEN

Die Bundesregierung beschloss kürzlich die Förderung der Künstlichen Intelligenz. Dies war Gesprächsthema der IfKom und des ZBI mit dem CDU-Bundestagsabgeordneten Andreas Steier, Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung sowie in der Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz des Bundestages.

Die Künstliche Intelligenz betrifft nicht nur die Industrie und Wirtschaft, sondern beeinflusst die gesamte Gesellschaft. „Neben den technischen Errungenschaften durch KI müssen auch die hierdurch gravierenden Veränderungen in der Gesellschaft politisch aufgegriffen werden, betonte der IfKom-Bundesvorsitzende Heinz Leymann und ergänzte: „Wie bei den drei vorausgegangenen industriellen Revolutionen werden auch hier Arbeitsplätze wegfallen, zeitgleich vorhandene sich verändern und neue entstehen. Aus der Sicht der IfKom ist bei KI wichtig, die Technik muss ausschließlich dem Menschen dienen. Dies muss weiterhin die Basis für die soziale Marktwirtschaft in Deutschland sein.“

„Das wirtschaftliche Potenzial der KI ist zwar enorm, wird in Deutschland aber derzeit nicht genügend genutzt. Hier gibt es

noch viel Entwicklungspotenzial“, sagte ZBI-Präsident Wilfried Grunau. „Aktuell haben in Asien bereits 15 % und in Amerika 12 % der Unternehmen KI-Algorithmen im Einsatz. In Deutschland beträgt dieser Wert dagegen nur sieben Prozent.“

Laut dem McKinsey Global Institute (MGI) werden bis zum Jahr 2030 rund 70 % aller Unternehmen weltweit KI-Technologien nutzen.

IfKom e. V. und ZBI e. V. begrüßen die Strategie der Bundesregierung zur Förderung der Künstlichen Intelligenz, damit Deutschland weiterhin einen Spitzenplatz in der Forschung einnimmt. Industrie, Wirtschaft und Politik müssen für KI werben und Vertrauen schaffen, die die Gesellschaft von dem Nutzen dieses technischen Fortschritts überzeugen. —



v.l.n.r.: Ute Zeller (ZBI), Wilfried Grunau (ZBI), Andreas Steier (MdB), Heinz Leymann (IfKom), Doreen Blume (IfKom)

ARBEITSLOS UND RENTENNAH

ABSCHLÄGE FÜR VORZEITIGEN BEGINN VERMEIDBAR

Arbeitslose, die bereits die Voraussetzungen für den Bezug einer vorgezogenen Altersrente erfüllen, werden häufig aufgefordert, einen Rentenanspruch zu stellen. Eine Rente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze ist mit dauerhaften Abschlägen für jeden Monat des vorzeitigen Beginns verbunden. Daher bietet es sich in der Regel an, den Rentenbezug soweit wie möglich hinauszuschieben, wenn sich die Frage stellt, ob Arbeitslosengeld oder Renten in Anspruch genommen werden soll, zumal Arbeitslosengeld I (ALG I) mit einer Weiterversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung und zusätzlichen Entgeltpunkten auf dem Versicherungskonto bei der Deutschen Rentenversicherung verbunden ist. Insbesondere Bezieher von Arbeitslosengeld II werden aber häufig zur vorzeitigen Rentenanspruchstellung aufgefordert, obwohl sich ein möglichst später Rentenbeginn zur

Regelaltersgrenze wegen des dann fehlenden Abschlags auch für sie lohnt. Soweit nur einige Monate bis zum Rentenbeginn verbleiben, kann die Arbeitsagentur von ALG-II-Empfängern nicht verlangen, dass eine vorzeitige Rente beantragt wird, wenn es bis zum abschlagsfreien Bezug der Altersrente nur noch einige Monate dauert.

Im konkreten Fall hatte das Sozialgericht Neubrandenburg (Az S 11 AS 658/17) eine entsprechende Aufforderung an einen Arbeitslosen unter Bezugnahme auf § 3 der „Unbilligkeitsverordnung“ aufgehoben, bei der nur vier Monate vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine geminderte Altersrente beantragt werden sollte. Leider ist der Verordnungstext nicht eindeutig, denn er besagt lediglich, dass die Inanspruchnahme einer vorzeitigen Altersrente „unbillig“ sei, wenn Hilfebedürftige „in nächster

Zukunft“ die Altersrente abschlagsfrei in Anspruch nehmen können. Das mit der Revision angerufene Bundessozialgericht bestätigte das vorgenannte Urteil und entschied unter dem Aktenzeichen B 14 AS 1/18 R, dass der Verordnungsgeber auf das Missverhältnis zwischen den hinzunehmenden Abschlägen einerseits und der vergleichsweise kurzen restlichen Bezugsdauer der Grundsicherung für Arbeitslose andererseits reagiert habe. Mangels fester zeitlicher Angaben solle der Verordnungstext Auslegungsspielräume lassen. Eine zusätzliche Inanspruchnahme von Grundsicherungsleistungen von vier Monaten, so die Bundesrichter, sei bei einer durchschnittlichen Rentenbezugsdauer von nahezu 20 Jahren so kurz, dass der Verweis auf eine dauerhaft geminderte Altersrente einem Leistungsberechtigten nicht zumutbar sei. — **te**

NEUORDNUNG DES SOZIALEN ENTSCHÄDIGUNGSRECHTS

AUFNAHME IN DAS SOZIALGESETZBUCH

Das Soziale Entschädigungsrecht soll nach einem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 20.11.2018 in einem eigenen Buch des Sozialgesetzbuchs geregelt werden. Es soll im Frühjahr vom Bundeskabinett verabschiedet werden. Das ursprünglich als dreizehntes Buch – SGB XIII vorgesehene Gesetzesvorhaben wird im weiteren Gesetzgebungsverfahren als vierzehntes Buch – SGB XIV behandelt und soll zum Jahresbeginn 2022 in Kraft treten.

Danach soll sich das Soziale Entschädigungsrecht (SER), das auf dem im Jahr 1950 für die Versorgung der Kriegsgeschädigten, ihrer Angehörigen und Hinterbliebenen geschaffenen Bundesversorgungsgesetz (BVG) ba-

siert, künftig an dem heutigen Bedarf der Betroffenen ausrichten.

In erster Linie sollen die Opfer von Gewalttaten und Terrorakten bessergestellt werden, indem der im Bereich der Gewaltopferentschädigung verwendete Gewaltbegriff umfassend ausgeweitet wird, der bislang unberücksichtigt lasse, dass nicht nur ein tätlicher Angriff, sondern auch eine psychische Gewalttat zu einer gesundheitlichen Schädigung führen kann. Neben einer wesentlichen Erhöhung der Entschädigungszahlungen sollen deshalb Trauma-Ambulanzen eine verpflichtende gesetzliche Grundlage erhalten und auch Opfer von psychischer Gewalt und Schockschäden eine Entschädigung erhalten können.



Quelle: hubertus-heil.de, @SusiKnoll

Bundesarbeits- und Sozialminister Hubertus Heil vermeidet beim neuen Sozialgesetzbuch die Zahl 13

Für die Krankenbehandlung sollen Berechtigten über die Leistungen gesetzlicher Krankenkassen nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) hinaus weitergehende Leistungen mit einem Schwerpunkt von Mehrleistungen im Bereich psychotherapeutischer Maßnahmen zur Verfügung gestellt und schädigungsbedingte Einkommensverluste ausgeglichen werden. Bereits vor dem Inkrafttreten der Gesamtreform sollen Waisenrenten und Bestattungskosten erhöht, Leistungen für Überführungen verbessert und durch eine Änderung des § 93 Abs. 2 SGB VI verletzungsbedingte Mehraufwendungen sowie der immaterielle Schäden ausgleichende Betrag bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit verbessert werden. — **te**

KEIN SGB XIII

ABERGLAUBE IN DER GESETZGEBUNG

Das 14. Buch zum Sozialgesetzbuch mit der Zusammenfassung des sozialen Entschädigungsrechtes wird die bisherigen 12 Bücher des Sozialgesetzbuches ergänzen und ein weiterer Schritt zu einer einheitlichen Kodifizierung des Sozialrechtes sein. Nachdem die übliche Anhörung „beteiligter Kreise“ (Sozialverbände, Opferorganisationen etc.) im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens

zu einem Vorentwurf noch zu einem 13. Sozialgesetzbuch (SGB XIII) erfolgte, bleibt die „13“ wohl vorläufig unbesetzt, denn ein dreizehntes Buch zum Sozialgesetzbuch ist derzeit nun doch nicht vorgesehen, weil viele Menschen 13 für eine Unglückszahl halten, heißt es aus dem Ministerium. Daher soll jetzt die 13 bei diesem Gesetzesvorhaben offenbar übersprungen werden.

UNFÄLLE IM HOMEOFFICE

VERSICHERUNGSSCHUTZ NUR AUSNAHMSWEISE

Der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung beginnt grundsätzlich vor der Außentür. Unfälle in der Wohnung oder im Hausflur sind daher regelmäßig nicht vom Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaften umfasst. Gleiches gilt für die Folgen von Unfällen im Homeoffice. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) am 27.11.2018 unter dem Aktenzeichen B 2 U 28/17 R bestätigt, jedoch in besonderen Konstellationen Ausnahmen zugelassen. Diese Entscheidung sollte aber nicht missverstanden werden, denn der Standardfall bleibt davon unberührt.

Die Bundesrichter des BSG hatten sich mit der Frage zu befassen, ob „Wegeunfälle“ auf Treppen zu Büroräumen Arbeitsunfälle sind, wenn die verletzten Personen in demselben Haus wohnen. Immer wenn sich jemand in einem Gebäude verletzt, in dem sich Arbeitsstätte und Wohnung befinden, so bestehe Versicherungsschutz nur dann, wenn der Unfallort (Räume, Treppen) unter Berücksichtigung der



Quelle: Fotolia, @fotografici

Unfall im Homeoffice?

gesamten Umstände des Einzelfalls Betriebszwecken wesentlich diene und nicht dem rein persönlichen Lebensbereich zuzuordnen sei. Im vorliegenden Fall sprach das BSG nun einer Vertriebsmitarbeiterin Versicherungsschutz mit der Begründung zu, dass es allein auf die „objektive Handlungstendenz“ der Beschäftigten ankomme, die zweifelsfrei und belegbar eine berufliche Tätigkeit ausgeübt habe, um Versicherungsschutz in der eigenen Wohnung bzw. im Treppenhaus des Hausflures zu besitzen. Das Gericht modifizierte insoweit

seine bereits grundsätzlich eingeschlagene Rechtsprechung zum Versicherungsschutz im Homeoffice, wonach bei allein oder gemischt privat genutzten Räumen ein Versicherungsschutz schon deshalb ausscheide, weil Arbeitnehmer Wegerisiken in ihrer Wohnung am besten beherrschen könnten (Urteil vom 05.07.2016, Az. B 2 U 5/15 R). Dass die jüngste Rechtsprechung gerade nicht als „Freibrief“ im Homeoffice zu verstehen ist, hält das BSG selbst fest: Denn gerade im häuslichen Bereich könne die Beweisführung hinsichtlich der Handlungstendenz und die entsprechende Überprüfung der Angaben von Versicherten besonders schwierig sein, weil der Kreis der „unternehmensdienlichen“ Verrichtungen im sog. „Homeoffice“ typischerweise mit weiten Teilen des Privatlebens verwoben ist. Daher liegt im Homeoffice eine nicht zu unterschätzende Haftungsfall für Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer im Homeoffice nicht zusätzlich versichern, da sie gegen „Schutzpflichten“ mit der Folge von Schadensersatzverpflichtungen verstoßen könnten. — **te**

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG:

ALTERSABSTANDSKLAUSEL IN EINER VERSORGUNGSZUSAGE WIRKSAM

Sieht eine Versorgungsregelung vor, dass die Hinterbliebenenversorgung eines jüngeren hinterbliebenen Ehepartners für jedes über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschieds der Ehegatten um 5% gekürzt wird, so liegt darin keine gegen das AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) verstoßende Diskriminierung wegen des Alters. Das hat der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) mit Urteil vom 11.12.2018 unter dem Aktenzeichen 3 AZR 400/17 entschieden und dazu ausgeführt, dass ein Arbeitgeber, der eine Hinterbliebenenversorgung zusagt, ein legitimes Interesse habe, das hiermit verbundene finanzielle Risiko zu begrenzen.

Die aktuelle Entscheidung bestätigt damit die bisherige nationale und europäische Rechtsprechung (BAG 15.10.2013 – 3 AZR 294/11, Rn. 19 ff., BAGE 146, 200, EuGH vom 24.11.2016 [Rechtssache Parris – C443/15 u.a.]), die in Altersdifferenzierungsklauseln

eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters im Sinne von § 10 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sieht, weil die Bundesrichter die vorgenannte Regelung der Versorgungsordnung zur Erreichung eines legitimen Ziels für angemessen halten. Unterstellt und akzeptiert wird dabei offenbar, dass Versorgungsschuldner mit Ausschluss- und Altersdifferenzklauseln in erster Linie die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken begrenzen wollen, um den erforderlichen Versorgungsaufwand verlässlich kalkulieren zu können und die von ihm für eine Hinterbliebenenversorgung insgesamt vorgesehenen Mittel auf einen bestimmten Personenkreis ggf. nicht nachfinanzieren zu müssen.

Vor diesem Hintergrund war die Altersabstandsklausel im zu entscheidenden Fall nach Ansicht der Bundesrichter angemessen und erforderlich und führe nicht zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der

legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, die von der Klausel betroffen sind. Bei einem Altersabstand von elf Jahren, ab dem die Klausel greift, sei der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehepartner darauf angelegt, dass der Hinterbliebene einen Teil seines Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt. Wegen des Altersabstands von mehr als zehn Jahren sind auch nur solche Ehegatten von dem Ausschluss erfasst, deren Altersabstand zum Ehepartner den üblichen Abstand erheblich übersteigt. Auch sehe die Klausel keinen vollständigen Ausschluss bereits ab dem elften Jahr des Altersunterschieds vor. Vielmehr werde eine maßvolle schrittweise Reduzierung vorgenommen; ein vollständiger Ausschluss ist somit erst bei einem Altersabstand von mehr als 30 Jahren gegeben. Vor diesem Hintergrund kann Ihr Arbeitgeber als Versorgungsgeber bei der Gestaltung der Hinterbliebenenversorgung sein Risiko definieren und letztlich begrenzen. — **te**

UNGEWÖHNLICHES AUS DER RECHTSPRECHUNG

INTERESSANT & KURIOS

von Rechtsanwältin Diana Nier

Pfandflaschen während der Arbeitszeit sammeln kostet den Job

In einer aktuellen Entscheidung hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt mit Urteil vom 23.08.2018, AZ: 2 AZR 235/16 eine fristlose Kündigung eines Arbeitgebers wegen Sammelns von Pfandflaschen bestätigt.

Die Klägerin war seit 1989 bei einer Reinigungsfirma, die u. a. ein Flughafengebäude säubert, beschäftigt. Die Klägerin hatte bereits früher Pfandflaschen auf dem Flughafengelände gesammelt, und ihr wurde im Dezember 2011 deswegen gekündigt. Mit einem gerichtlichen Vergleich einigten sich die Parteien auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Im Vergleich selbst war ein Hinweis enthalten, dass es verboten sei, eigennützig Pfandflaschen und Dosen einzusammeln, um den Pfand zu verwerten.

Zudem hatte der Arbeitgeber ein Informationsblatt erstellt, woraus sich ebenfalls ergab, dass Pfandgegenstände unverzüglich in den dafür vorgesehenen Müllschiffchen zu entsorgen sind. Auch wurde u. a. darin verboten, Pfandgegenstände in anderen Behältnissen einzusammeln sowie Pfandgegenstände einzulösen.

Dennoch sammelte die Klägerin erneut – während ihrer Arbeitszeit – Pfandgut ein. Der Arbeitgeber mahnte sie dafür jeweils vier Mal ab. Nachdem der Sicherheitsdienst des Flughafens am 5. Juni 2016 bei der Klägerin eine Vielzahl von Pfandflaschen in deren Handtasche fand, kündigte der Arbeitgeber ihr fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die Klägerin wehrte sich mit Kündigungsschutzklage und gab an, die Verbote des Informationsblattes betreffen nur ihre eigenen Pfandgegenstände. Zudem sei der Betriebsrat hier nicht einbezogen worden. Auch habe sie aufgrund eines Unfalls ihrer Tochter erhebliche Schulden, die sie abbezahlen müsse.

Nachdem bereits die Vorinstanzen die Klage abwiesen, stellten die BAG-Richter ebenfalls fest, dass sie durch das beharrliche Einsammeln von Pfandgut für eigene Zwecke ihre arbeitsvertraglichen Pflichten in erheblichem Maße verletzt habe.

Der Arbeitgeber habe wirksam von seinem Direktionsrecht nach § 106 GewO Gebrauch gemacht und ihr dieses Verhalten untersagt. Zudem bestand kein anerkanntes Interesse der Klägerin, während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken Leergut einzusammeln. Bei dem Verstoß gegen vertragliche Pflichten und dem dementsprechenden Vertrauensverlust spiele es auch keine Rolle, dass es sich um Gegenstände von geringem Wert handelte.

Achtung bei „Jesus liebt Sie!“

In einer bereits älteren Entscheidung hatte das Landesarbeitsgericht Hamm am 20.04.2011, AZ: 4 Sa 2230/10 ebenfalls über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweisen Kündigung zu entscheiden.

Der Kläger war seit dem 25.06.2004 bei der Beklagten, einem Call-Center, als Telefonagent für telefonische Warenbestellungen beschäftigt.

Den Verlauf eines derartigen Telefongesprächs hat der Arbeitgeber durch ein so genanntes Standardskript in wesentlichen Teilen vorgegeben. Die Verabschiedungsformel soll danach lauten: „Ich danke Ihnen für Ihre Bestellung bei xx! Auf Wiederhören.“ Am 19.01.2010 stellte der Arbeitgeber fest, dass der Kläger drei Telefonate mit Kunden mit den Worten beendete: „Jesus hat Sie lieb! Vielen Dank für Ihren Einkauf bei xx und einen schönen Tag!“

Dies wiederholte sich. Der Arbeitgeber wies ihn daher darauf hin, dies zukünftig zu unterlassen und sich an das Standardskript zu halten. Es folgten mehrfache Gespräche und auch die klare Untersagung



Quelle: Fotolia, @psdesign1

dieser Verabschiedungsformel, zuletzt am 28.01.2010. Hier erklärte der Kläger erneut, er werde sein Verhalten nicht ändern, wolle aber am Arbeitsverhältnis festhalten, um den Glauben Gottes verbreiten zu können. Daraufhin sprach der Arbeitgeber dem Kläger die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung aus.

Nachdem das Arbeitsgericht Bochum in der ersten Instanz dem Kläger noch recht gab, folgte dem das LAG Hamm im Berufungsverfahren nicht.

Die arbeitgeberseitige Weisung, Kundengespräche mit einer standardisierten Verabschiedungsformel zu beenden, sei vom arbeitgeberseitigen Direktionsrecht nach § 106 Satz 1 GewO gedeckt. Indem der Kläger unmissverständlich zum Ausdruck gebracht hatte, dass er auch zukünftig nicht bereit ist, die diesbezügliche arbeitgeberseitige Weisung zu beachten, war die fristlose Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung gerechtfertigt, da der Kläger unter keinen Umständen dazu zu bewegen war, sein vertragswidriges Verhalten zu beenden, sondern im Gegenteil erklärtermaßen für sich in Anspruch nahm, das Arbeitsverhältnis auch deshalb fortsetzen zu wollen, um den Glauben Gottes verbreiten zu können. —

NEU IM TEAM

NURAY AKYILDIZ

Nuray Akyildiz, geboren 1985, studierte Rechtswissenschaften an der Johannes Gutenberg Universität in Mainz und absolvierte ihr Referendariat am Landgericht Frankenthal (Pfalz).

Nach Ablegung des Zweiten Staatsexamens war Nuray Akyildiz als juristische Mitarbeiterin in der Wirtschaftskanzlei Hengeler Mueller tätig. Anschließend arbeitete sie in der Rechtsabteilung der DenizBank (Wien) AG als Junior Lawyer.

Seit dem 2. Januar 2019 verstärkt Nuray Akyildiz den Verband in der Geschäftsstelle in Frank-

furt am Main als Rechtsanwältin und Syndikus-anwältin des Verbandes. „Ich freue mich sehr auf die neuen Herausforderungen und die gute Zusammenarbeit im Team. Ich werde die Interessen der Verbandsmitglieder bestmöglich vertreten und den Verband in aller Hinsicht mit viel Freude unterstützen“, sagt Nuray Akyildiz über ihren neuen Karriereschritt. —



Nuray Akyildiz

REGION SACHSEN-THÜRINGEN

13. FRAUENNETZWERKTREFFEN IN LEIPZIG

Vor den Feiertagen und dem Jahreswechsel kamen am 29. November 2018 im Rahmen des Frauennetzwerktreffens noch einmal weibliche DFK-Mitglieder und Gäste in Leipzig zusammen.

Gemeinsam startete man zunächst mit einem Rundgang über den schönen Weihnachtsmarkt in Leipzig. Bei Leckereien und

Glühwein wurde sich vor allem über Kindheitserinnerungen und weihnachtliche Bräutchen ausgetauscht. Auch der obligatorische Besuch des Märchenwaldes vor der Oper Leipzig durfte da nicht fehlen.

Dabei lief den Damen auch der Weihnachtsmann über den Weg, der um ein Foto, neudeutsch: Selfie, nicht herumkam.

Später wurde dann das gemeinsame Netzwerken im Restaurant „Tapparazzi“ fortgesetzt und zugleich bereits neue Pläne für Veranstaltungen in 2019 geschmiedet.

Ein schöner, stimmungsvoller Abend mit sowohl spannendem Austausch als auch neuen Netzwerkkontakten. Dies wird sicher eine weitere Frauennetzwerktradition! — dn

REGION BERLIN

EFFEKTIVES SELBSTMARKETING DURCH NETZWERKEN



Quelle: © Prof. Dr. Christian Rüttgers / FOM

Referent Prof. Dr. Christian Rüttgers

Der DFK setzt erfolgreich Kooperationsreihe „Fit für Führung“ mit der FOM Hochschule Berlin fort. Am 4. Dezember 2018 fand in der FOM Hochschule Berlin eine weitere gemeinsame

Veranstaltung statt. In dem Impuls von Prof. Dr. Christian Rüttgers ging es sehr intensiv um souveränes Auftreten und Netzwerken für das erfolgreiche, berufliche Fortkommen.

Zahlreiche Studierende und DFK-Mitglieder waren der Einladung „Effektives Selbstmarketing durch Netzwerken – souveräner Auftritt bei jeder Gelegenheit“ gefolgt und erhielten viele hilfreiche Tipps zum sog. „Netzwerken-Knigge“ sowie praktische Beispiele von „Do's and Don't's“. Prof. Dr. Manuela Zipperling, Geschäftsleiterin des FOM Hochschulzentrums in Berlin eröffnete zunächst und übernahm die Begrüßung.

Prof. Dr. Christian Rüttgers ist Professor an der FOM Hochschule und dort stellvertretender Direktor des ipo – Institut für Personal- & Organisationsforschung. Er lehrt an verschiedenen FOM-Hochschulzentren in NRW, insbesondere in Essen. Neben seiner Tätigkeit an der FOM trainiert er Führungskräfte und berät Unternehmen und andere Organisationen in Fragen des Personalmanage-

ments, insbesondere bei der Konzeption und Durchführung von Mitarbeiterbefragungen.

Daher konnte Rüttgers sehr praxisnah von seinen eigenen Erfahrungen berichten. Neben dem Netzwerken auf Social Media oder bei Veranstaltungen sprach er ebenso Kleidungstil, Tischmanieren und Umgangsformen an. Diese seien elementar und werden tatsächlich aktuell eher vernachlässigt. Besonderes Augenmerk sollte man aber vor allem auf die Netzwerkpflge legen. Dies bedeutet zwar Arbeit, allerdings kann man hier auch einiges vereinfachen.

Dank seines lebendigen wie humorvollen Vortrags konnte man die Beispiele und Schilderungen von Rüttgers sehr gut nachvollziehen und noch einiges dazulernen. In der anschließenden Diskussionsrunde wurden dann weitere Erfahrungen ausgetauscht und auch Fragen an den Referenten gestellt. Insgesamt eine sehr gute Mischung aus Impuls und Anregung, die durch einen lockeren und lebendigen Referenten absolut überzeugte. — dn

REGION NIEDERSACHSEN

„KALTAKQUISE“ EINES VORSTANDSMITGLIEDES

von Oliver Flesch

„Offener Brief“ an Frau Silvia Rothermund

Liebe Frau Silvia Rothermund,

(Anmerkung des Autors: Frau Rothermund ist langjähriges DFK-Mitglied der Regionalgruppe Niedersachsen, und der Regionalgruppenvorstand würde sie gerne als ehrenamtliches Vorstandsmitglied gewinnen),

bitte verzeihen Sie mir, dass ich Sie auf diesem Wege im „kleinen Kreis“ anspreche, um Sie für den Vorstand der Regionalgruppe Niedersachsen zu gewinnen, damit Sie sich bei der nächsten Vorstandssitzung zur Wahl aufstellen. Aber wie Sie in Ihrem tollen ersten Artikel über das FOM-Frauen Forum Hannover in der letzten



Vorstand der RG Niedersachsen: Oliver Flesch, Frank Haufe, Klaus Cornelius, Stephan Prüser (von links nach rechts)

Ausgabe der Perspektiven selber geschrieben haben, benötigt man Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen, um seine Ziele zu erreichen. Im Rahmen einer der letzten Regionalgruppenveranstaltungen haben Sie mich gefragt, wie eine ehrenamtliche Tätigkeit beim DFK zu verstehen sei und was diese beinhaltet. Diese Frage möchte ich nicht nur Ihnen, sondern sämtlichen Mitgliedern des DFK beantworten, die Interesse haben, sich ehrenamtlich im Verband zu engagieren. Für uns als Verband ist die ehrenamtliche Tätigkeit unserer Mitglieder ein Grundpfeiler des Verbandes. Um Ihre Frage zu beantworten, habe ich zwei langjährige Ver-

bandsmitglieder der RG Niedersachsen aus zwei unterschiedlichen Generationen (Herr Cornelius und Herr Prüser) interviewt, und wir haben mit Unterstützung von ehrenamtlichen Regionalgruppenvorsitzenden (Marlene Maas, RG Niederrhein und Herr Stephan Prüser, RG Niedersachsen) im Rahmen eines Workshops uns vorgenommen, die ehrenamtliche Tätigkeit im Verband für Mitglieder transparenter zu machen und einen Flyer zur Gewinnung ehrenamtlicher Mitglieder zu erstellen.

Ehrenamtliche Tätigkeiten im DFK

Der DFK ist, wie alle anderen Verbände, auf ehrenamtliches Engagement zur Unterstützung der hauptamtlichen Mitarbeiter angewiesen. Der DFK freut sich immer über Mitglieder, die bereit sind, ihre freie Zeit teilweise für diese ehrenamtliche Tätigkeit einzusetzen. Freiwilliges Engagement ist aufgrund sich verändernder Wertevorstellungen ein wichtiger Bestandteil des modernen Lebenswandels geworden. Uns ist die Herausforderung bewusst, Familie, Beruf, Hobbies und Ehrenamt zeitlich unter einen Hut zu bringen und die richtige Balance zu finden. Wir freuen uns immer über ehrenamtliches Engagement, egal in welchem zeitlichen Umfang. Damit das Ehrenamt attraktiv und leistungsfähig bleibt, benötigt es optimale Rahmenbedingungen. Hier werden Sie zum größten Teil unterstützt (z.B. bei Einladungen zu Regionalgruppenveranstaltungen) durch unsere hervorragenden hauptamtlichen Mitarbeiter der Geschäftsstelle Essen und die hauptamtlichen Regionalgruppenbetreuer.

Wie kann ich mich im DFK ehrenamtlich engagieren?

Ehrenamtliche sind in den Regionalgruppen wichtige Impuls- und Ideengeber für die einzelnen Veranstaltungen. Darüber hinaus eine (nicht vollständige) Liste, wie ehrenamtliche Mitglieder sich beim Verband engagieren:

Mitglieder unterstützen Mitglieder

- als Referent(in)
- als Mentor(in)
- als Netzwerker(in) (Frauen, Young Leaders, 60+, Aktive)

Mitglieder unterstützen aktiv den Verband

- als Türöffner(in) in Unternehmen
- als Mitarbeiter(in) in Workshops, z. B. Finanzen, Vertrieb
- als DFK-Vertreter(in) bei Veranstaltungen von Kooperationspartnern
- als Akquisiteur(in) (Mitglieder werben Mitglieder)
- als Autoren(in) in den Perspektiven
- als Mitglied der DFK-Gremien
 - Verbandstag (Delegierte)
 - Abstimmung über Satzungsänderungen
 - Einflussnahme auf Strategie des DFK
- Beirat (Vorstände RG's, zugewählte Beiräte)
 - Beratung und Unterstützung des hauptamtlichen DFK-Vorstandes
- Regionalgruppen (gewählte Vorstände)
 - Einfluss auf RG-Aktivitäten
 - Schwerpunkte setzen für Events (Vorträge, Seminare, Exkursionen) für Mitglieder und Gäste der RG

Fazit

Liebe Frau Rothermund, wie Sie sehen, ist ehrenamtliche Tätigkeit nicht Arbeit, die nicht bezahlt wird, sondern für den Verband unbezahlbar!

P.S.: Sie wissen schon, wie ich auf der nächsten Beiratssitzung dastehe, wenn Sie die „Kaltakquise“ ignorieren ... —

Wenn Sie als Verbandsmitglied Interesse haben, das Team der „Ehrenamtler“ zu verstärken, melden Sie sich bei essen@die-fuehrungskraefte.de unter der Angabe, in welcher örtlichen Regionalgruppe Sie gerne aktiv werden möchten. Wir stellen dann den Kontakt zu den Regionalgruppenvorsitzenden gerne her. Mehr über die einzelnen Regionalgruppen erfahren Sie auch auf unserer Homepage unter www.die-fuehrungskraefte.de.

DFK-EHRENAMT

„ZWEI EHRENAMTLER AUS ZWEI GENERATIONEN“

von Oliver Flesch

Nach einer Studie zur schweizerischen Organisation Unia (200.000 Mitglieder) aus dem Jahr 2014 zur Mitgliedererwerb und zum Mitgliederengagement zählten 50% der Mitglieder zu „passiven“ Mitgliedern. Die anderen 50% verteilten sich auf drei unterschiedlichen Stufen des Engagements. 9% fungierten als Kontaktperson für die Organisation und informierten über potenzielle Neumitglieder oder aktuelle Entwicklungen im eigenen Betrieb. 25% nahmen als sogenannte Supporter gelegentlich an Aktionen der Organisation teil, und 16% engagierten sich auf der höchsten Engagementstufe als Aktivisten, indem sie sich aktiv an der Organisation und der Durchführung von Aktionen beteiligten.

Der DFK ist als Verband für Fach- und Führungskräfte besonders dankbar für ehrenamtliche Mitglieder, die sich für den Verband aktiv engagieren. Zu ihnen gehören auch der 81-jährige Diplomingenieur Mont Klaus Cornelius aus Schöningen und der 43-jährige Projektmanager Stephan Prüser aus Hamburg, die seit vierzig [Cornelius] bzw. fast zwanzig Jahren [Prüser] im Verband sind und sich durch aktives ehrenamtliches Engagement auszeichnen. Anlass genug für uns, dieses ehrenamtliche Engagement und deren Motive hierfür in einem Interview zu hinterfragen:

Wie sind Sie Verbandsmitglied geworden/ auf den Verband aufmerksam geworden?

Klaus Cornelius: Ich bin in den 70er-Jahren angesprochen worden von anderen Verbandsmitgliedern (Führungskräften), ob ich nicht Mitglied beim damaligen VDF werden wollte. Zum damaligen Zeitpunkt war ich leitender Angestellter als Assistent des Vorstandes der Braunschweigischen Kohlenbergwerke (BKW). Ich habe damals mit meinem Arbeitgeber (Vorstand) gesprochen, ob er mir die Erlaubnis hierzu erteilen würde, und dieser hatte nichts dagegen. Hauptargument für meinen Verbandsbeitritt war damals die Sicherheit, durch den Verband sehr guten juristischen Beistand zu haben.

Stephan Prüser: Nach einer Ausbildung zum Groß- und Außenhandelskaufmann habe ich später im Fernstudium BWL studiert.

Durch das Fernstudium hatte ich nicht so viele Kommilitonen/Kontakte zu anderen Studenten(innen) wie der „klassische Student“ an der Uni. Ich bin dann über das Internet auf den Verband aufmerksam geworden, da ich nach beruflichen Netzwerken gesucht habe. Hier habe ich anschließend E-Mails an den damaligen Vorsitzenden der Regionalgruppe Niedersachsen geschrieben und habe dann an Verbandsveranstaltungen im Jahre 2000 erstmals teilgenommen. Vorher bin ich bereits Mitglied geworden.

Warum engagieren Sie sich aktiv ehrenamtlich beim DFK?

Klaus Cornelius: Im Verband habe ich viele alte und neue Freunde getroffen und den fachlichen Austausch im Rahmen der Verbandstreffen geschätzt. Ich war zur damaligen Zeit im Vorstand der Gruppe des VDF Bezirk Helmstedt und habe Spaß an der ehrenamtlichen Tätigkeit.

Stephan Prüser: Als ich Vorstand der Regionalgruppe wurde, war ich gerade noch Student, und mein Vorgänger als Regionalgruppenvorsitzender hatte nach einem geeigneten jüngeren Nachfolger gesucht. Da ich bei etlichen Veranstaltungen des DFK, Betriebsbesichtigungen, Vortragsabenden und Netzwerkabenden, teilgenommen hatte (man durfte auch seine Ehefrau zu Veranstaltungen mitbringen) und Interesse für den Verband gezeigt habe, bin ich in die Aufgabe einfach hineingeschlittert. Mir wurden von meinem Vorgänger damals noch händisch fünf Aktenordner über die Regionalgruppe und die zurückliegenden Aktivitäten übergeben. Nach der Fusion der damaligen Verbände VAF/VDF hat mir mein Vorstandskollege Frank Haufe viel Arbeit abgenommen.

Worin besteht für Sie persönlich der Mehrwert Ihrer Mitgliedschaft beim DFK?

Klaus Cornelius: Der Netzwerkcharakter und die interessanten Veranstaltungen finde ich sehr gut. Auch die Möglichkeit, einen fachlichen Austausch auf hohem Niveau unter Ingenieuren wie mir durchführen zu können, was insbesondere durch die damaligen Bezirksgruppen gefördert wurde.



Klaus Cornelius (links) und Stephan Prüser

Stephan Prüser: Ein Mehrwert für mich besteht insbesondere darin, dass ich an Vorträgen zu Themen teilnehmen kann, die man sonst in seinem eigenen Berufsalltag nicht hat. Auch finde ich es spannend, andere Betriebe zu besichtigen und Einblicke in andere Branchen zu erhalten.

Die ideale Führungskraft ist für mich ...

Klaus Cornelius: ... jemand, der mit Menschen umgehen kann, zuverlässig, ehrlich und gerecht ist. Ein Mensch, der sich um seine Mitarbeiter kümmert und auch mit einfachen Mitarbeitern über Privates spricht.

Stephan Prüser: ... jemand, dem man als zuverlässige Person vertraut und der überdurchschnittliche Leistungen erbringt („Nach der Pflicht kommt die Kür.“).

Mein Karrieretipp für beruflichen Aufstieg ist ...

Klaus Cornelius: Für beruflichen Aufstieg sollte man Ehrgeiz zeigen, seine Pflicht tun und auch einmal (wenn notwendig) unpopuläre Entscheidungen treffen. Der persönliche Aufstieg hängt auch immer mit von den jeweiligen Chefs ab.

Stephan Prüser: Als Karrieretipp empfehle ich, Einsatz zu zeigen und sich einmal das EEP-Programm anzuschauen (Employee Empowerment Program).

Das Interview führte Oliver Flesch. —

REGION NIEDERSACHSEN

UMSTRUKTURIERUNGEN IN UNTERNEHMEN



Oliver Flesch

Am Donnerstag, den 29. November 2018, trafen sich die Mitglieder der Regionalgruppe Niedersachsen, um bei Umstrukturierungen in Unternehmen gewappnet zu sein. Da der Kreis der Teilnehmer mit zehn Personen überschaubar war, begann der Referent Oliver Flesch den Abend mit einer etwas anderen Vorstellungsrunde, indem sich die Teilnehmer, die sich größtenteils nicht kannten, anhand von fünf Fragen paarweise jeweils die/den andere(n) vorstellten, ohne sie/ihn zu kennen (Wo arbeitet Ihr gegenüber? Wie wohnt sie/er? Welche Hobbies, Stärken, Schwächen hat sie/er?).

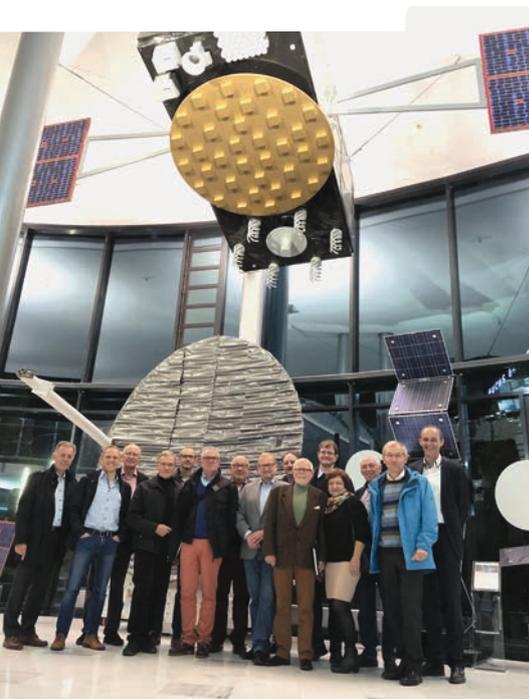
Nach der interessanten Auflösung durch die jeweils vorgestellte Person gaben die Teilnehmer den Prozentgrad an, der bei ihrer Einschätzung des Gegenübers zutreffend war.

Nach dem amüsanten Beginn referierte Fachanwalt für Arbeitsrecht Oliver Flesch einen Impulsvortrag zu Umstrukturierungen in Unternehmen und etwaigen Veränderungen im Arbeitsverhältnis. Aufgrund der begrenz-

ten Teilnehmerzahl war auch genügend Raum für individuelle Fragen und Setzung von Themenschwerpunkten. Eingegangen wurde auch auf neue Trends am Arbeitsmarkt und bei der Vertragsgestaltung. Die Teilnehmer erhielten Tipps, wie sie die eigene Verhandlungs- und Vertragsposition bei Umstrukturierungen und Veränderungen verbessern können, und der Netzwerkcharakter der Veranstaltung kam nicht zu kurz. — fl

REGION WESER-EMS

BESICHTIGUNG DER SATELLITENFERTIGUNG BEI OHB



Die Teilnehmer der Besichtigung der Satellitenfertigung der OHB in Bremen

Die Besichtigung der OHB in Bremen war ein echtes Highlight: Knapp drei Stunden lang konnten die DFK-Mitglieder alles über die Fertigung erdnaheer und geostationärer Satelliten erfahren: die Entwicklung und Fertigung bedeutender Projekte, wie etwa die Galileo-Navigationssatelliten.

Im Geschäftsbereich Astronautische Raumfahrt arbeitet man intensiv mit am Außenposten der Menschheit, der Internationalen Raumstation ISS. Deren Forschungslabor Columbus und den Raumfrachter ATV hat die OHB maßgeblich mit aufgebaut und ausgestattet sowie zahlreiche Experimenteinrichtungen geliefert, die auf der ISS zum Einsatz kommen. An ESAs zweiteiliger Flaggschiff-Mission ExoMars arbeitet OHB System ebenso intensiv mit wie an weiteren Studien zur Untersuchung und Erkundung von Mond, Mars, Jupiter und weiteren Himmelskörpern. Die OHB SE beschäftigt weltweit rund 2.400 Mitarbeiter. Der Umsatz des Konzerns betrug im Geschäftsjahr 2017 860 Mio. €. Der Auftragsbestand liegt bei 2,4 Mrd. €.

Im Rundgang zur Besucherplattform konnten die im Bau befindlichen Satelliten in Echtgröße bestaunt werden. Zusammengebaut – oder besser integriert – werden die Systeme in Reinräumen, um Kontaminationen zu vermeiden. Ein Blick auf die Fertigung des ExoMars-Satelliten zeigte, wie personal- und zeitaufwendig der Prozess des Zusammenbaus ist, da jeder Schritt, jeder Handgriff, jedes verwandte Werkzeug und jede eingesetzte Schraube dokumentiert und durch einen zweiten Mitarbeiter kontrolliert und noch einmal dokumentiert wird. Nach der Führung waren alle Teilnehmer gemeinsam im Restaurant Haus am Walde essen, um die außerirdischen Eindrücke irdisch zu verarbeiten. — mü

REGION NORD

KARRIEREDINNER MIT CHRISTOPH TEEGE

Es war ein besonderer Abend. Wann hat man schon einmal Boxhandschuhe an und boxt sich mit anderen Mitgliedern?

Boxen – da denken die meisten Menschen an blutige Lippen, blaue Augen und gebrochene Nasen. Aber das ist nur ein Klischee und Vorurteil. „Wie Fach- und Führungskräfte vom Boxen profitieren können“ – das war das Thema des Karrierediners in Hamburg im November 2018. Christoph Teege schilderte anhand seines eigenen Werdegangs, wie sich Strategien aus dem Boxsport auf das Leben übertragen lassen, Rückschläge sowie Herausforderungen der Zukunft gemeistert und Ziele erreicht werden.

Das Leben stellt an Unternehmer, Selbstständige, Fach- und Führungskräfte genauso wie an Privatpersonen ähnliche Anforderungen wie der Wettkampf an den Boxer. In beiden Fällen ist es auf lange Sicht erforderlich, dass die „Akteure“ körperlich fit und mental stark bleiben sowie mit Druck, Stress

und Rückschlägen souverän umgehen können. Boxen – angemessen eingesetzt – fördert eine Kultur, die stark, sicher und gesund macht.

Christoph Teege ist Dipl.-Ing.(FH), Selbstmanagement-Trainer, Boxcoach, Autor und Lehrbeauftragter an den Hochschulen Hildesheim, Hannover und Köln. 2010 fing er mit Fitness-Boxen an, wurde 2013 bei Stefan Raab Quizbox-Weltmeister und 2016 WBU Semipro Box-Weltmeister. Mit dem Wissen über Selbstmanagement und den Erfahrungen im Boxen fördert er mit seinen Vorträgen, Events und Coachings eine Kultur, die Menschen stark, sicher und gesund macht (www.christoph-teege.de). Die praktischen Boxübungen waren ein weiteres Highlight des Abends. Und anschließend gab es beim Dinner viel zu diskutieren. —



Unten: Sebastian Müller und Christoph Teege

REGION NORD

YOUNG LEADERS: NETWORKING & STAMMTISCH



Teilnehmer des Young-Leaders-Abends in Hamburg

In der Region Nord haben sich die Young Leaders neu formiert. An einem Kick-Off-Abend sind die nächsten Treffen verabredet worden und die Aktivitäten für 2019. Das Netzwerken stand zudem im Vordergrund – kennenlernen, diskutieren, sich austauschen.

Der Stammtisch der Young Leaders wird jetzt regelmäßig stattfinden, und verabredet wurde, dass nunmehr in einer moderierten Diskussionsrunde Themen der Young Leaders besprochen werden. In der nächsten Veranstaltung ist beispielsweise ein Diskussions-thema: „Der narzistische Chef – Wie geht man mit solchen Vorgesetzten um? Wie verhindert man, dass man nicht selber dazu wird?“

Es wurden eifrig Visitenkarten getauscht und sich fest für das nächste Mal verabredet. —

mü

REGION NIEDERRHEIN

JAHRESHAUPTVERSAMMLUNG 2018

Am 22. November 2018 fand die Jahreshauptversammlung der Regionalgruppe Niederrhein im Hotel van der Valk in Moers statt. Marlene Maas eröffnete die Mitgliederversammlung und begrüßte als Vorsitzende der Regionalgruppe Niederrhein die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.



DFK-Anwältin Anika Stritzel mit Horst Rabe, der für 60 Jahre Mitgliedschaft im Verband geehrt wurde

Für den Eröffnungsvortrag mit dem Thema „100 Jahre DFK – 100 Jahre Führung – und was kommt jetzt?“ konnte die RGN Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender DFK, gewinnen. Anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Verbandes warf Dr. Goldschmidt einen Blick in die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft des Verbandes und auf das Thema Führung. Er berichtete von den ersten Zusammenschlüssen der verschiedenen Führungskräfteverbände im Bereich Bergbau und Stahl. Er wies darauf hin, dass sich das Thema Führung im Laufe der 100 Jahre deutlich verändert hat und es heute in einer digitalisierten Arbeitswelt ganz andere Anforderungen an die Führungskräfte gibt.

„Wir müssen Führung ein neues Gesicht geben“, sagte Goldschmidt. In fließenden (agilen) Organisationen würde „heroische“ Führung mit den Führungskräften als Superhelden alter Prägung ins Leere stoßen. Es ist Zeit für non-heroic Leadership, auch post-heroische Führung genannt. Damit dies gelingt, darf die Führungskraft dann aber nicht mehr als problemlösender Oberfachbearbeiter und Oberspezialist in den Unternehmen missbraucht werden. Die Führungskraft muss die eigenen Mitarbeiter be-

fähigen, eine optimale Leistung, individuell und im Team, zu erbringen und dazu immer besser zu werden. Das ist der Weg zum unternehmerischen Erfolg, und nur für diesen werden Führungskräfte bezahlt. Die notwendigen Rahmenbedingungen für den Erfolg zu schaffen, wird aber nur gelingen, wenn man Führung als Dienstleistung an den Mitarbeitern versteht.

Was muss Führung also leisten?

Diesen Mitarbeitern und diesen Teams muss ein Arbeitsumfeld zur Verfügung stehen, in dem die bestmögliche Leistung erbracht werden kann. Und dazu gehört insbesondere ein motivierendes Arbeitsklima. Verschiedene Studien belegen, dass gerade bei der Motivation von Mitarbeitern und Teams in Unternehmen extrem viel im Argen liegt.

Vorbild und Orientierung geben

Menschen sehnen sich nach Orientierung, und Vorbilder stehen noch immer hoch im Kurs, wenn auch oft unbewusst. Orientierung und Vorbild geben setzt aber ein stabiles Wertegerüst und ein hohes Maß an Integrität voraus. Niemand will mit Menschen zusammenarbeiten und schon gar nicht als Führungskraft haben, denen Werteorientierung und Integrität fehlen. Ethik und Führung gehören daher zwingend zusammen. Es gibt Studien, die belegen, dass der Maßstab der Integrität die höchste Aussagekraft für die Performance im Job hat.

Treffpunkt Regionalgruppe Niederrhein

Auch Führungskräfte brauchen Unterstützung

Um diese neue Rolle als Führungskraft erfolgreich wahrnehmen zu können, brauchen Führungskräfte die Unterstützung durch ihre Unternehmen. Dazu müssen Führungskräfte auf Führung als Dienstleistung vorbereitet werden. Noch immer wird oft fachliche Kompetenz mit Führungskompetenz gleichge-

setzt. Die Folge ist, dass der Großteil der Führungskräfte kaum oder überhaupt nicht auf Führungsaufgaben vorbereitet ist. Führungskräfte müssen auch die nötigen Freiräume erhalten, um im Wortsinne führen zu können. Vielfach ist es Führungskräften überhaupt nicht möglich, die operative Führung an Mitarbeiter und Teams abzugeben. Mitunter ist dies sogar ausdrücklich unerwünscht. Insofern ist es nicht überraschend, dass nach einer Studie unseres Verbandes nur 4% der Führungskräfte mindestens 80% ihrer Arbeitszeit für Führung aufwenden. Der Großteil der in unserer Studie befragten Führungskräfte wendet deutlich weniger als die Hälfte der Arbeitszeit zu Führungsaufgaben auf. Als Klassiker, der diese Situation treffend beschreibt, darf inzwischen das Zitat gelten: „Ich würde ja gern führen. Aber ich muss ja auch noch arbeiten.“

Fazit

Die Arbeitswelt 4.0 verlangt eine Führung mit einem stark dienenden Charakter. Führungskräfte müssen ein motivierendes Arbeitsklima für Mitarbeiter und Teams schaffen und schützen. Darauf müssen die Unternehmen ihre Führungskräfte vorbereiten und ihnen die nötigen Freiräume geben.

Das Thema fand großes Interesse bei den Teilnehmern, so dass während des Vortrages immer wieder Diskussionen mit Dr. Goldschmidt entstanden. Anschließend berichtete Marlene Maas über die Aktivitäten der RGN im abgelaufenen Jahr und gab einen Ausblick auf die Aktivitäten der RGN für das Jahr 2019.

Es sind wieder zehn interessante Veranstaltungen, Vorträge und Firmenbesichtigungen geplant. Alle Veranstaltungen sind auf der RGN-Homepage veröffentlicht. Auch in diesem Jahr konnten Marlene Maas und Anika Stritzel wieder langjährige Mitglieder persönlich für ihre 60-, 50-, 40- bzw. 25-jährige Treue zum Verband ehren. Ein gemeinsames Abendessen in angenehmer Atmosphäre rundete die Veranstaltung ab. — Marlene Maas

58. FRAUENNETZWERKTREFFEN IN ESSEN

„GRUNDLAGEN GUTER FÜHRUNG – ENTWICKELN SIE IHRE INDIVIDUELLEN FÜHRUNGSKOMPETENZEN“

Am 6. November 2018 fand im Rahmen der DFK-Frauenwerktreffen ein interaktiver Vortrag von Marie Luise Richter, Dipl. Syst. Master of BusinessCoaching & Training, Expertin für systemisches Business- und Managementcoaching Essen, statt. Ziel war es, die Teilnehmerinnen zu motivieren, über ihren eigenen Führungsstil nachzudenken und mit Hilfe verschiedener Instrumente ihre eigene, individuelle Führungsidentität zu entwickeln und zu stärken. Intensiv und offen wurden daher mit den Teilnehmerinnen zunächst die Fragen diskutiert:



Marie Luise Richter

- Was ist mir wichtig (Werte) in meiner Führungsarbeit, wofür stehe ich?
- Was sind meine (sozialen und fachlichen) Kompetenzen, aus welchen sich meine Führungsrolle glaubwürdig ableitet?
- Welche konkreten Handlungen folgen aus meinen Einstellungen und Überzeugungen?

Eines der wesentlichen Führungselemente (egal ob man eher situativ/integrativ oder transformational führt) ist die Kommunikation. Eine gute, wertschätzende Feedbackkultur ist das A und O guter Führung.

Als wesentlicher Bestandteil eines motivierenden Führungshandelns ermöglicht Feedback bei allen Beteiligten des Kommunikationsprozesses Klarheit, Orientierung, Verbesserung sowie Weiterentwicklung und fördert vor allem eine gute Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Die Kunst besteht insbesondere darin, Kritik im Rahmen eines Feedbackgespräches so unterzubringen, dass sie nicht demotiviert, sondern im Gegenteil motivierend und leistungssteigernd wirkt. Ein intensiver Abend, bei dem die Teilnehmerinnen viele Impulse und Anregungen mit nach Hause bzw. in ihren täglichen Führungs-Alltag nehmen konnten. — kr

57. FRAUENNETZWERKTREFFEN IN ESSEN

FÜHREN MIT AIKIDO-WEISHEIT

Bei der 57. Frauennetzwerkveranstaltung am 11. Oktober 2018 in Essen trat das Frauennetzwerk mit noch mehr Power auf als sonst. Denn Thema des interessanten Abends war ein interaktiver Impulsvortrag „Körpersprachlich Führung zeigen – mit Impulsen aus der Kampfkunst Aikido“. Nadja van Uelft, selber Trägerin des 1. Dan Aikido und seit 20 Jahren Leadership-Coach und Trainerin für Führung und Auftreten, vermittelte den Teilnehmerinnen, wie sich Aikido und Führung miteinander verbinden und in den Alltag einbeziehen lassen.

Wie wir gehen und stehen, wie wir uns insgesamt bewegen und in einen Raum treten, zeigt den Anwesenden nicht selten deutlich, wie wir uns fühlen und welche Rolle wir gerade (bewusst oder unbewusst) einnehmen. Mittels einfacher Übungen aus dem Aikido vermittelte uns Nadja van Uelft einen anderen Blick auf unsere Haltung. Auch wurde das Bewusstsein

geschärft, dass Druck im Regelfall Gegen- druck auslöst – Lösungen aber eher erzielt werden können, wenn man im wahrsten Sinne des Wortes einen Schritt zur Seite macht, um den Druck ins Leere laufen zu lassen.

Bereits der kurze Einblick mittels des abendlichen Workshops zeigte, dass Lea-



Nadja van Uelft

ding with Aikido spannende Impuls geben kann, die helfen können, enorme Potenziale zu entfalten. — kr

REGION ESSEN

„CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN DER ENERGIEWENDE“

Auch in diesem Jahr wurde die Jahresversammlung der Pensionäre Essen mit einem interessanten Vortrag eröffnet. Auf der diesjährigen Jahresversammlung sprach Heribert Hauck, Leiter Energiewirtschaft der TRIMET Aluminium SE in Essen, über das Thema „Chancen und Herausforderungen der Energiewende – Beispiel Trimet“.



Heribert Hauck beim Vortrag

Energiewende in Deutschland

Die Energiewende in Deutschland ist eines der größten und weitreichendsten Umbauprojekte, das sich eine Industrienation im Energiesektor bisher vorgenommen hat. Ziel ist es, die bisherigen gut steuerbaren, aber emittierenden Großkraftwerke sukzessive und perspektivisch vollständig durch weitgehend CO₂-freie, aber dargebotsabhängige erneuerbare Energie zu ersetzen. Die wesentliche Herausforderung besteht darin, trotz in Zukunft zunehmend schwankender

und noch vergleichsweise teurer Stromerzeugung eine sichere und wettbewerbsfähige Energieversorgung sowohl für Haushalte als auch für Gewerbe und Industrie sicherzustellen.

„Dunkelflauten“ vs. „Hellbrisen“

Das Erzeugungsprofil der erneuerbaren Energien und das Lastprofil der Verbraucher sind nicht deckungsgleich. So gibt es einerseits Zeiten, in denen die Stromproduktion aus erneuerbaren Energien die Nachfrage übersteigt, und andererseits Phasen, in denen die erneuerbaren Energien nur unzureichende Strommengen produzieren. So kommt es einerseits zu „Dunkelflauten“, wenn der Wind nicht weht und die Sonne nicht scheint, und andererseits zu „Hellbrisen“ an stürmischen Sonnentagen. Um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten, müssen jederzeit ausreichend steuerbare Kapazitäten vorhanden sein. Zu letzteren zählen, neben den klassischen Stromerzeugungsanlagen, auch Stromspeicher. Letztere stehen zum Ausgleich der zunehmenden Einspeiseschwankungen zurzeit nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung. Daher ist es daneben notwendig, die Nachfrageseite zu flexibilisieren, um Angebot und Nachfrage zu synchronisieren.

Flexibilisierung stromintensiver Industrieprozesse

Einen wesentlichen Lösungsbeitrag kann hier die Flexibilisierung stromintensiver Industrieprozesse leisten. Die TRIMET betreibt in Deutschland drei stromintensive Schmelzfluss-Elektrolysen zur Herstellung primären Aluminiums. Diese liefern bereits heute verschiedene Systemdienstleistungsbeiträge wie Primärreserve, Sekundärreserve und abschaltbare Lasten zur Vermeidung bzw. Erhebung von Netzstörungen.

Die Aluminiumhütte wird insoweit zu einer „virtuellen Batterie“ umgebaut und wirkt wie ein riesiger, intelligenter Stromspeicher. Um dieses Verfahren im industriellen Maßstab zu testen, werden am Standort Essen 120 Öfen einer Elektrolysehalle durch TRIMET umgerüstet. Die „virtuelle Batterie“ dieser Testreihe verfügt bereits über ca. 1.120 Megawattstunden Speicherkapazität – vergleichbar mit einem mittelgroßen Pumpspeicherkraftwerk –, vereint mit einem Wirkungsgrad von bis zu 95 %.

Heribert Hauck erläuterte anschaulich Funktionsweise und Nutzungspotenziale dieses Verfahrens, wies auf noch bestehende Hürden hin und legte praktische Anwendungsbereiche dar. — js

REGION RUHR

NEUE GESCHÄFTSFELDER FÜR DIE RAG

Das Auslaufen der Kohlenförderung mit der Schließung der letzten Zechen sorgte auf der diesjährigen Jahreshauptversammlung der Regionalgruppe Ruhr am 21. November für eine besondere Aktualität des Gastvortrages: „Das Ende des Steinkohlenbergbaus an der Ruhr“ von Dr. Gunter Hagen, bei der RAG Leiter des Zentralbereiches Konzernentwicklung/QUADRO/Lean über die künftigen Aufgaben des Unternehmens nach dem Auslaufen der Steinkohlenförderung. Renaturierungsmaßnahmen und die Sanierung

von Betriebsflächen für Folgenutzungen, der Betrieb von Polderanlagen und 178 unternehmenseigenen Pumpwerken im Ruhrgebiet sollen zur wirtschaftlichen Zukunft der Region sowie zum Erhalt einer intakten Umwelt beitragen und eine wirtschaftliche Nutzung der Tagesflächen ermöglichen. Wasserhaltung und Sicherungsmaßnahmen werden somit ebenso als künftige Geschäftsfelder der RAG bleiben wie die Verwaltung von Liegenschaften und die Regulierung von Bergschäden. Im verbandsinternen Teil folgten

der Rechenschaftsbericht des Regionalvorstandes mit der Darstellung der Veranstaltungen, die zum Teil auch in Kooperation mit der benachbarten Regionalgruppe Niederrhein organisiert und durchgeführt wurden und auch im kommenden Jahr fortgesetzt werden sollen. Über die Beschlüsse des diesjährigen Verbandstages, der in der Vorwoche in Berlin stattgefunden hatte, berichtet Jörg ten Eicken, bevor die Versammlung auch in diesem Jahr mit einem Imbiss in gemütlicher Runde ausklang. — te

REGION SÜD

TRADITIONELLE MÜNCHNER MUSEUMSTAGE

Das kulturelle Highlight in der Region Süd zum Jahresende ist eine Teilnahme an einer Führung durch eines der drei angebotenen Museen in München durch Daniela Thiel. Wie jedes Jahr wurde jeweils eine Führung vormittags und eine am Abend durchgeführt.

Die Ausstellung in der Alten Pinakothek hatte zum Thema: Florenz und seine Maler – von Giotto bis Leonardo da Vinci. Diese Ausstellung mit insgesamt 120 Meisterwerken ist eines der Highlights der Ausstellungen in Münchner Museen 2018 und war daher sehr gut besucht. Die Ausstellung bietet detaillierte Einblicke in die Arbeitsmethoden der Florentiner Maler und zeigt die Zusammenhänge von technischem und stilistischem Wandel auf. Wie immer ist es Daniela Thiel gelungen, Geschichte lebendig werden zu lassen.

Die Ausstellung im Münchner Haus der Kunst war der wundersamen Welt des Jörg Immendorff gewidmet und trug den Namen „Für alle Lieben in der Welt“. Jörg Immendorff ist einer der bekanntesten deutschen Künstler der Gegenwart. Die überdimensional großen Bilder mit der ihm eigenen ironischen Symbolik gaben eine umfassende Retrospektive seines Schaffens aus allen Phasen seines Künstlerlebens. Immendorff starb im Mai 2007 an der Nervenkrankheit ALS. Trotz dieser schweren Krankheit war sein Schaf-

fensdrang ungebremsst. Seine letzten Bilder wurden unter seinen Vorgaben von seinen Schülern gemalt.

Die letzte besuchte Ausstellung in der Hypo-Kunsthalle trug den Namen: Lust der Täuschung (von Antiker Kunst bis zur Virtual Reality). Es ist eine der erfolgreichsten Ausstellungen der Hypo-Kunsthalle überhaupt. Hier war der Name Programm, so dass man sich des Öfteren die Frage stellen musste: Realität oder Täuschung? Die Ausstellung fasst über vier Jahrtausende Augentäuschungen zu einem aufregenden Kunsterlebnis zusammen. Seit der Antike spielen die Künstler mit unserer optischen Wahrnehmung und zeigen, wie leicht wir zu täuschen sind. Die Ausstellung zeigt eindrucksvolle Beispiele aus Malerei, Skulptur, Video, Architektur, Design und Mode. Am eindrucksvollsten waren sicherlich die Vorführungen mit der Virtual-Reality-Brille. Hier konnten besonders Mutige beispielsweise zeigen, dass sie sich trauen, auf einem schmalen Balken in schwindelnder Höhe zu balancieren. Glücklicherweise nur virtuell.



Daniela Thiel in der Hypo-Kunsthalle

Alle Führungen waren bis auf den letzten Platz ausgebucht. Ein Zeichen für das Kunstinteresse unserer Mitglieder, aber auch ein Zeichen für die große Beliebtheit von Daniela Thiel. Wir werden diese Serie auch 2019 fortführen. — **Dr. Dirk Schmidt**

REGION SÜD

BESUCH BEI ANTENNE BAYERN

Einige Mitglieder der Regionalgruppe Süd haben sich in Ismaning bei München im Funkhaus von „Antenne Bayern“, dem größten privaten Rundfunksender in Bayern, über die Arbeitsweise informieren können. Alle waren gespannt zu erfahren, welche Arbeiten notwendig sind, um letztlich „on air“ zu sein.

Unsere Betreuerin überraschte zunächst mit der Information, dass sich fast 150 Mitarbeiter darum kümmern, den Hörern die Vielzahl von Informationen prompt und aktuell vom Moderator übermitteln zu können. Unter anderem berichten Reporter aus jeder bayrischen Region regelmäßig über das dortige Geschehen. Eine Redaktion im Funkhaus stellt diese und weitere Informationen aus verschiedensten Quellen für die Sendungen zusammen. Und ganz wichtig natürlich für alle Verkehrsteilnehmer die vertrauten Verkehrsdurchsagen. Ein spezieller Mitarbeiter

stellt diese Informationen zusammen und informiert aus dem Sendestudio dann selbst die Hörer. Meldungen über Geisterfahrer u. Ä. erhält aber auch der Moderator auf einem seiner um seinen Arbeitsplatz aufgestellten Bildschirme zur sofortigen Weitergabe. Nicht zu vergessen ist die komplexe Technik, um überhaupt senden zu können. Auch hierüber wurden wir ausführlich informiert. Diese Leistung wird „rund um die Uhr“ erbracht!

Alle Aufgaben müssen bei einem Privatsender ausschließlich aus Werbeeinnahmen finan-

ziert werden. Dies erfordert, das Programm und auch die Musikauswahl auf die Hörer auszurichten. Regelmäßige Medienanalysen auf der Grundlage von Hörerbefragungen sind dabei von enormer Bedeutung für die Programmgestaltung. Antenne Bayern hat zudem ein eigenes Team für eine Spendenaktion, um Anfragen von Menschen zu bearbeiten, die um finanzielle Unterstützung nachsuchen. Höhepunkte unseres Besuches bildeten sowohl das Gespräch mit dem Moderator im Studio als auch die Möglichkeit, live die Moderation erleben zu können. — **Rudolf Schmatz**

VERANSTALTUNGEN

> INTERESSENTEN WERDEN UM VERBINDLICHE ANMELDUNG GEBETEN

21.02.2019 RG Saar

Aktuelle Grundlagen für Nachlass- und Vorsorgedisposition

06.03.2019 RG Süd-West

Kunstführung in der Daimler AG, Stuttgart

13.03.2019 Frauennetzwerktreffen München

18.03.2019 RG Köln

Herz- und Gefäßtage, Köln, Maritim Hotel, Infos: m.horlitz@khporz.de

26.03.2019 14. Frauennetzwerktreffen Leipzig

„Achtsamkeit – hohe Schule auf tiefem Fundament“

26.03.2019 RG Köln

Batteriebasierte Elektromobilität, Infos: christian.scharlach@t-online.de

30.03.2019 RG Köln

Romanik in Sizilien, Köln Maternushaus, Infos: siebertz.klaus@t-online.de

02.04.2019 60. Frauennetzwerktreffen Essen

„Always busy oder Business?“

03.04.2019 Pensionäre

Recklinghausen

16.00 Uhr, Haus Breuing, Marler Str. 29

23.04.2019 RG Köln

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

08.05.2019 21. Frauennetzwerktreffen und RG Süd

München, „Arbeits- und Aufhebungsverträge richtig gestalten“

09.05.2019 RG Köln

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

11.05.2019 RG Niederrhein

Familientag: Halde Hohewardt/Zeche Ewald

16.05.2019 RG Köln

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

18.05.2019 RG Köln

Führung Restaurierungszentrum Köln, Infos: siebertz.klaus@t-online.de

25.05.2019 RG Köln

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

30.06.2019 RG Köln

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, Infos: siebertz.klaus@t-online.de

13.07.2019 RG Köln

Hexen, Dirnen, Pest und Klüngel, Infos: siebertz.klaus@t-online.de

03.08.2019 RG Köln

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

05.09.2019 RG Köln

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

11.09.2019 23. Frauennetzwerktreffen, München

19.09.2019 RG Köln

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

27.09.2019 RG Köln

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

02.10.2019 Pensionäre Recklinghausen

16.00 Uhr, Haus Breuing, Marler Str. 29

Titel:

Perspektiven – Zeitschrift für Führungskräfte

Herausgeber:

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE e. V.

Internet: www.die-fuehrungskraefte.de

Geschäftsstellen:

Essen

Alfredstraße 77–79, 45130 Essen

Tel.: (0201) 95 97 10, Fax: (0201) 95 97 129

e-Mail: essen@die-fuehrungskraefte.de

Berlin

Pariser Platz 6, 10117 Berlin

e-Mail: berlin@die-fuehrungskraefte.de

Hamburg

Große Bleichen 21

20354 Hamburg

e-Mail: hamburg@die-fuehrungskraefte.de

Frankfurt

Zeil 79, 60313 Frankfurt

e-Mail: frankfurt@die-fuehrungskraefte.de

Stuttgart

Curiestraße 2, 70563 Stuttgart

e-Mail: stuttgart@die-fuehrungskraefte.de

München

Fürstenstraße 5, 80333 München

Tel.: (089) 27 37 39 40, Fax: (089) 27 37 39 42

e-Mail: muenchen@die-fuehrungskraefte.de

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:

07.03.2019

Verbreitete Auflage (IVW 04/2018):

14.095



Bezugspreis:

Im Mitgliedsbeitrag DIE FÜHRUNGSKRÄFTE e. V.

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: © Jakub Jirsák, Inhalt:

DFK-Bilddatenbank, andernfalls sind die

Quellen jeweils am Bildrand angeben.

Digital Transformation Management (M.A.)

Fit für die digitale Arbeitswelt

Der in seiner Ausrichtung einzigartige Masterstudiengang „Digital Transformation Management“ der Rheinischen Fachhochschule Köln (RFH) verbindet Technik, smarte Managementstrategien, Philosophie, Soziologie, Kommunikation und Psychologie mit der praktischen Anwendung in unterschiedlichen Berufsfeldern. Die Zertifikatsstudiengänge sind geeignet für Berufstätige und Studierende, die sich durch ein akademisches Studium optimal auf die neue digitale Arbeitswelt vorbereiten wollen.

Studieninhalte

Die Vermittlung der theoretischen und methodischen Grundlagen bildet die Basis für den Studiengang „Digital Transformation Management“. Studierende erforschen Trends, entwickeln neue Geschäftsmodelle, Innovations- und Finanzierungskonzepte, kommunikative Strategien sowie ethische Standards und Qualitäten für die Führung im digitalen Zeitalter. Durch Kooperationen mit Institutionen aus Wirtschaft und Gesellschaft, soll der Studiengang zu einem Modellprojekt für die Region werden.

Zertifikatsstudiengang

Der Studiengang bietet jeweils zwei aufeinander aufbauende Zertifikate an, die durch das Europa Institut für Erfahrung und Management – METIS am dualen Standort in Neuss verankert sind. Für beide Stufen gibt es keine Zulassungsvoraussetzungen. Für den abschließenden Master ist ein Bachelorabschluss nötig.

Key Facts

- Start: März 2019/September 2019
- Zertifikatsstudium möglich
- Akkreditiert
- Abschluss: Management-Zertifikat, Certified Manager, Master of Arts (M.A.)
- Regelstudienzeit: Zertifikatsstudium 2/3 Semester, Dual Master 4 Semester



Zielgruppen

- Unternehmen, die sich durch gezielte Förderung die Arbeitskraft ihres Fachkräftepersonals langfristig sichern wollen.
- Betriebsinhaber*innen kleiner und mittelständischer Unternehmen
- Start-ups und Unternehmensnachfolger*innen
- Bachelor-Absolvent*innen, die sich noch nicht im Job befinden und durch dieses Studium die Einstiegsmöglichkeiten in das Berufsleben deutlich verbessern wollen.
- Masterstudierende, die die Notwendigkeit einer Weiterbildung im Bereich „Digitale Transformation“ sehen
- Fortbildungswillige Praktiker*innen aus der Wirtschaft, wie z. B. aus dem Handwerk, aus freien Berufen und dem Einzelhandel, die ohne Weiterqualifizierung die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Betriebe gefährdet sehen.
- Angestellte, die sich durch das Studium deutlich verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb ihres Unternehmens versprechen.

Weitere Informationen: www.dual.rfh-koeln.de

Kontakt: Prof. Dr. Werner Bruns, werner.bruns@rfh-koeln.de



Rheinische Fachhochschule Köln
University of Applied Sciences

in Kooperation mit:



Industrie- und Handelskammer
Mittlerer Niederrhein

DIE FRAUEN-AKADEMIE 2019

Das Karriereforum für die Ver- und Entsorgungswirtschaft



Fachkonferenz, Softskill-Seminar, Leadership-Training UND Netzwerk-Plattform

Treffen Sie hier zukünftige Wegbegleiterinnen und -bereiterinnen, Karrieremacherinnen und Netzwerkerinnen!

Termin:
02. und 03.04.2019 im
BEW-Duisburg

Teilnehmerinnenstimmen der Frauenakademie 2018:

„Kurzweilig, innovativ und anregend“

„Super Plattform zum Netzwerken“

„Belebend und wachrüttelnd“

„Die Veranstaltung war interessant, informativ und es konnten viele Inhalte verknüpft werden;
auch mit persönlichen Erfahrungen“

„Wissen verteilen – austauschen – Ideen entwickeln“

„Interessante neue Impulse und Kontakte“

Sie möchten mehr über die Frauenakademie 2019 erfahren?

Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Telefon: 0201 / 8406-829 (Daniela Tóth)

Email: toth@bew.de



www.bew.de/frauenakademie