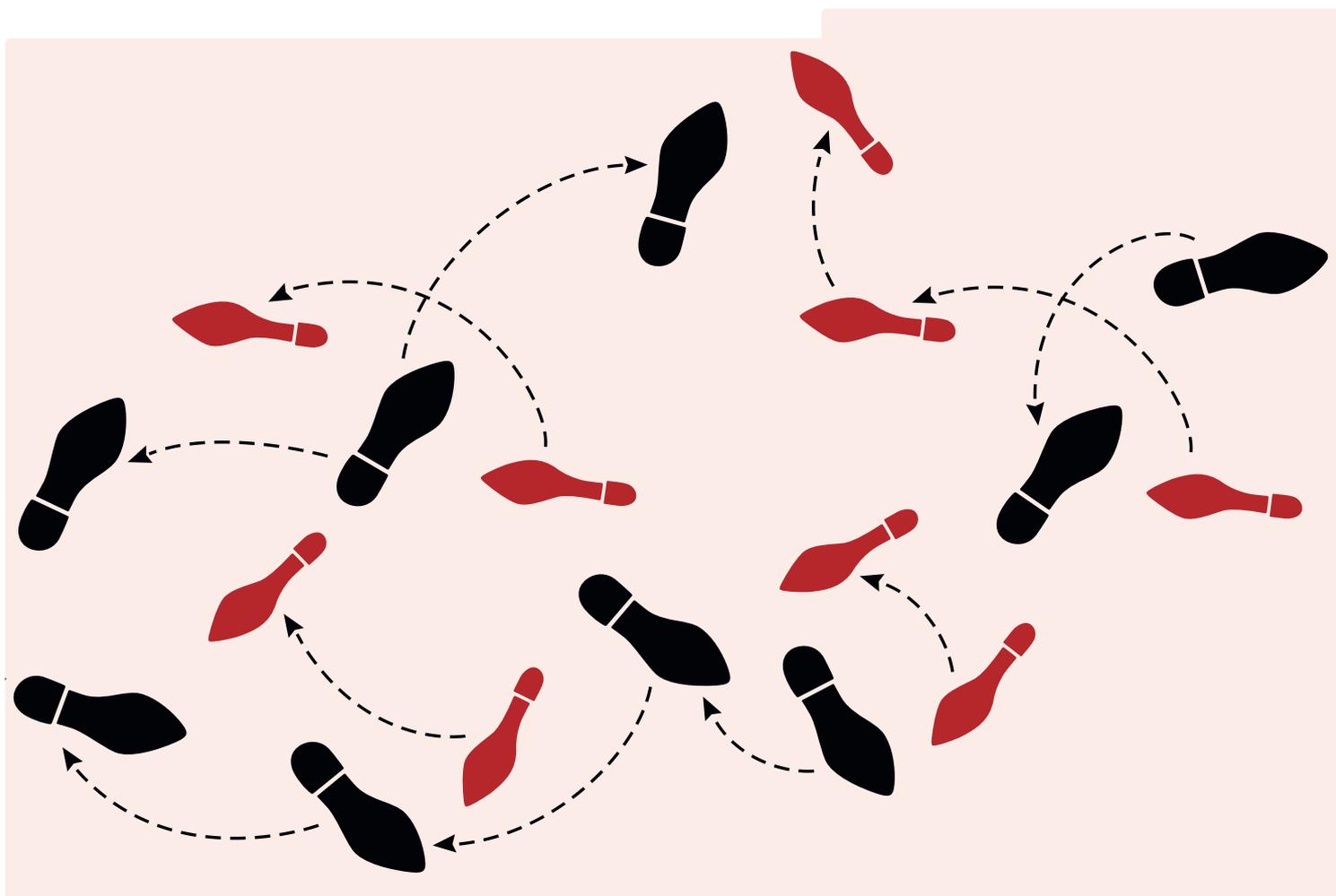


PERSPEKTIVEN

Zeitschrift für Fach- und Führungskräfte


DIE FÜHRUNGSKRÄFTE



DER „GROKO“ – 3 SCHRITTE VOR UND 2 ZURÜCK

Schwerpunkt GroKo und Arbeit 4.0

Datenschutz und DSGVO

100 Jahre DFK

MITGLIEDER ZU WERBEN LOHNT SICH.*



Denn: Sie kennen die Vorteile der Mitgliedschaft beim Verband DIE 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.

LIEBER GROKO ALS GAR NICHT VORWÄRTS

Liebe Leserin, lieber Leser,

lange hat es gedauert, aber das Schwerpunktthema dieses Heftes der Perspektiven ist nun endlich die neue Bundesregierung, die GroKo, und was wir von ihr erwarten dürfen. Diesen Schwerpunkt hatten wir bereits für Dezember und dann für Februar geplant. Als man sich dann schließlich auch in der SPD zur GroKo durchgerungen hatte, war der Redaktionsschluss für das März/April-Heft ebenfalls vorbei und die Nerven unserer Perspektiven-Redaktion waren bereits leicht zerrüttet. Daher kommt nun unser politisches Schwerpunktheft mit ähnlicher Verzögerung wie die GroKo selbst. „Gut Ding will halt Weile haben“ scheint auch in der Politik zu gelten.



Ob man aber wirklich von „gut Ding“ sprechen kann, wird doch von einigen bezweifelt. Dabei sollte man annehmen, dass bei einem Koalitionsvertrag von 177 Seiten und 8.355 Zeilen doch einiges dabei ist, auf das man sich freuen kann. Sicherlich wird man von einem Koalitionsvertrag noch keine Detailaussagen erwarten dürfen. Andererseits steht zu befürchten, dass man sich angesichts des Umfangs bei der Regierungsarbeit sklavisch am Inhalt orientieren und Raum für Ergänzungen oder neue Themen kaum bleiben wird. Dabei wäre Letzteres dringend geboten. So hätte man sich für die „Zukunft der Arbeit“ schon etwas mehr erwartet. Die Frage, wie die Betriebsverfassung zukunftsorientiert fit gemacht werden soll, findet überhaupt nicht statt. Regelrecht verzweifeln möchte man, wenn man ein klares Bekenntnis zu einer längst überfälligen Steuerreform mit einer Vereinfachung des Steuerrechts sucht. Auch hier: wieder einmal Fehlanzeige. Und auch eine digitale Revolution wird man von der neuen Regierung nicht erwarten können.

Ein Koalitionsvertrag ist halt immer auch ein Konsensvertrag, in dem sich alle Partner wiederfinden müssen. Deutlich verfrüht sind aber wohl Rufe nach einer radikalen Reform des deutschen Wahlsystems. Ja, unser Verhältniswahlsystem erhöht die Wahrscheinlichkeit von Koalitionsregierungen sicher deutlich. Eine Folge schmerzlicher historischer Lernprozesse, die wir im Dritten Reich, aber auch in der DDR haben durchleiden müssen. Ein reines Mehrheitswahlsystem mit dem Motto „The winner takes it all“ schafft zwar klare Verhältnisse, aber eben auch die Gefahr einer Machtkonzentrierung auf den jeweiligen Wahlsieger, dem dann für vier Jahre freie Bahn geboten wird. Unsere britischen Freunde betrachten ihr Mehrheitswahlsystem daher inzwischen durchaus mit wachsendem Unbehagen. Bei jedem Regierungswechsel zwischen britischen Konservativen und Labour droht eine komplette politische Kehrtwende, was über eine längere Zeitschiene politischen Stillstand bedeuten kann. Dann vielleicht doch lieber eine Koalitionsregierung mit einer Politik der kleinen Schritte, die uns zwar langsam, aber doch vorwärts führt.

Trotz aller Unwägbarkeiten wünschen wir Ihnen viel Spaß bei der Lektüre der neuen Ausgabe unseres Magazins.

Ihr

Ulrich Goldschmidt

INHALT

Aktuell

- Titelthema: Erwartungen an die GroKo 4
- 100 JAHRE DFK 6
- Titelthema: Kündigungsschutz nach Bedürftigkeit? 7
- Unterstützung für ThyssenKruppMitarbeiter 16
- DFK vor Ort 16
- Aktuelle Seminare 18

Politik

- Der politische Terminkalender 17
- Titelthema: Zeitwertkonten 20
- Elektronische Person 23
- Wie sozial wird Europa? 24

Young Leaders

- E-Zigaretten im Büro 27
- Young Leaders Ost 29

VGF

- Geplante Änderungen im Teilzeitrecht 30

Aus dem Verbändenetzwerk

- Glossar Bergmännische Wasserwirtschaft 31

Führung und Management

- Podcast-Tipps zu Karriere und Arbeit 32
- Blockchain wird Personalwesen verändern 33

Recht & Steuern

- Mythos Datenschutzbeauftragter 34
- Flexirente 37

Intern

- Kooperationsreihe FOM Hochschule Berlin 44
- Veranstaltungs- und Seminarhinweise 54
- Impressum 54

Der neue Tanz „GroKo“ mutet seltsam an. Drei Schritte und zwei Schritte zurück. Unklar ist auch, wer eigentlich führt. Denn: Wer bereits getanzt hat, weiß, dass wenn beide Partner führen wollen, das Stolpern nicht weit ist.

So oder ähnlich kann man den Start der neuen (alten) Großen Koalition beschreiben. Trösten wir uns damit, dass immerhin „getanzt“ wird. Und vor allem, dass es in kleinen Schritten vorwärts geht. In anderen Ländern sieht das ganz anders aus.

BUCHTIPP

Carsten Knop

Zurück in die Zukunft



Frankfurter Allgemeine Buch, 2017
183 Seiten
ISBN: 978-3-95601-222-8
19,90 €

Carsten Knop ist Chefredakteur für die digitalen Produkte der F.A.Z. und war zuvor einige Jahre als Wirtschaftskorrespondent der F.A.Z. in den USA und hat von dort aus immer wieder über das Silicon Valley berichtet. In seinem neuen Buch nimmt er uns mit auf eine Zeitreise in die digitale Wirtschaftsgeschichte, aber auch in die Zukunft. Marty McFly, der Held aus dem Hollywood-Welterfolg „Zurück in die Zukunft“, musste es erst lernen: Angst ist kein guter Ratgeber, wenn man zum Ziel kommen will. Deshalb hat im Silicon Valley niemand die Flinte ins Korn geworfen, als nach der Jahrtausendwende die Internetblase platzte. Carsten Knop hat damals als Korrespondent das brutale Scheitern im Valley aus der Nähe verfolgt. Doch was wurde aus den Ideen, die überlebten? Was kam Neues hinzu?

Nicht alles ist Gold, was an Unternehmensneuschöpfungen im Silicon Valley entsteht. Viele Firmen haben sich als echte Geldvernichtungsmaschinen entpuppt. Doch aus dem Schutt fehlgeschlagener Investitionen sprießen auch immer wieder echte Gewinner. Was diese Gewinner kennzeichnet, ist nicht nur die exzellente technologische Idee, sondern auch ein sehr kundenzentriertes Denken, das erforderliche Durchhaltevermögen und ein brillantes Storytelling. Da können deutsche Unternehmen noch einiges lernen. Gerade wenn wir uns, und hier kommt der Blick in die Kristallkugel, in dem Bereich der künstlichen Intelligenz bewegen und dort unternehmerisch erfolgreich sein wollen.

Carsten Knop zeigt aber auch, dass es nicht nur um die Umsetzung des technisch Möglichen in Produkten geht. Gerade im Bereich der künstlichen Intelligenz stellt sich verstärkt die Frage, wie ein Unternehmen in der digitalen Gesellschaft verantwortlich handelt. Aber auch hier kann man aus der Wirtschaftsgeschichte durchaus lernen oder wie es in dem Film „Zurück in die Zukunft“ heißt: „Unsere einzige Chance, die Zukunft in Ordnung zu bringen, liegt in der Vergangenheit.“ Ein spannendes Buch, das zum Weiterdenken anregt. — 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 „Sonderverlosung“ 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 30. 07. 2018.

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

ERWARTUNGEN AN DIE GROKO UND AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT

von Diana Nier, Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs, Hauptstadtbüro Berlin



Diana Nier, Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs

Nach monatelangen Verhandlungen zur Regierungsbildung hat die GroKo, die Große Koalition von CDU/CSU und SPD, sich auf einen Koalitionsvertrag geeinigt und die Arbeit endlich aufgenommen. Der Koalitionsvertrag trägt den Titel „Ein neuer Aufbruch für Europa – Eine neue Dynamik für Deutschland – Ein neuer Zusammenhalt für unser Land“ und umfasst 177 Seiten.

Andrea Nahles hatte noch in ihrer Zeit als Arbeitsministerin den Dialogprozess 2015 mit dem „Grünbuch Arbeiten 4.0“ angestoßen und u. a. unter Beteiligung des DFK ein „Weißbuch Arbeiten 4.0“ dazu vorgestellt. Der DFK – DIE FÜHRUNGSKRÄFTE gab hierzu eine umfangreiche Stellungnahme ab.

Wie steht es aber mit der Umsetzung im Koalitionsvertrag?

Veränderung der Arbeitsformen

Arbeit und Arbeitsabläufe werden vernetzt, digitaler, flexibler und gehen mit einer zunehmenden Kooperation von Mensch und Maschine einher. Cloud- und Crowd-Worker, Liquid Organisations, Smart Factories, Internet der Dinge, Matrixstrukturen nehmen zu

und stellen alle Beteiligten vor große Herausforderungen.

Aktuell verzeichnen wir in Deutschland mit über 32,8 Mio. sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen einen neuen Höchststand (siehe Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, November 2017).

Für die Arbeitswelt von morgen wird aber erwartet, dass sich im Zuge der Digitalisierung sog. atypische Erwerbsformen und Arbeitsverhältnisse bilden bzw. verstärken, wie etwa Teilzeitarbeit, „Work on demand“, geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit und Befristungen.

Das Befristungsrecht wird nach dem Koalitionsvertrag erheblich reformiert werden. So sollen Befristungen z. B. nicht mehr möglich sein, wenn mit demselben Arbeitgeber ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse von fünf oder mehr Jahren bestanden haben.

Insbesondere die SPD hatte sich zur Aufgabe gemacht, sachgrundlose Befristungen möglichst abzuschaffen. Der Fokus sollte nicht nur bei den sachgrundlosen Befristungen liegen, vielmehr sind vor allem die vielen Kettenbefristungen zu überprüfen und stark zu regulieren.

Leider ist im Koalitionsvertrag nicht von der Überarbeitung des Wissenschaftszeit-

Unsere Stellungnahme zum Weißbuch finden Sie unter diesem LINK: bit.ly/2HTcWq5



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

vertragsgesetzes die Rede, die Befristungen bis zu sechs Jahren vorsehen. Zwar gab es einige Änderungen in der letzten Legislaturperiode, die jedoch unzureichend sind und wenig Planungssicherheit für wissenschaftliches Personal bieten.

Stärkere Förderung von Ausbildung und Qualifizierung

Die Effekte der Digitalisierung ergeben sich insbesondere aus neuartigen Anforderungen an Aus- und Weiterbildung, da durch den technologischen Wandel gewisse Fähigkeiten an Bedeutung verlieren; andere dafür stark an Bedeutung gewinnen. Deutschland muss sich deshalb viel stärker um die digitale Bildung bemühen.

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE warnen seit Jahren, dass Innovation und Arbeiten 4.0 mit einer erheblichen Bildungsoffensive einhergehen müssen. Gemeinsam z. B. mit IfKom – Ingenieure für Kommunikation e. V. hat der DFK mehrfach darauf hingewiesen, dass die Herausforderungen an Arbeiten 4.0 nicht ohne Bildung 4.0 zu bewältigen sind.

Hierzu benötigen Schulen und Hochschulen nicht nur die dazugehörige technische Ausstattung, sondern aus Sicht des DFK muss ein schlüssiges Bildungskonzept für Lehrer und Hochschullehrer entwickelt werden, über föderale Grenzen hinaus.

Der Koalitionsvertrag sieht nun u.a. eine Investitionsoffensive des Bundes für Investitionen in die Bildungsinfrastruktur, Ganztags- und Betreuungsangebote, Digitalisierung und beruflichen Schulen vor.

Zudem soll Beschäftigten über die Bundesagentur für Arbeit eine Weiterbildungsberatung zur Verfügung stehen und das Initiativrecht des Betriebsrates für Weiterbildung gestärkt werden.

Arbeitszeitsouveränität, stärkere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexibles und mobiles Arbeiten wird inzwischen stark nachgefragt werden. Dies gilt auch und gerade für Führungskräfte. Auch das Weißbuch sieht Möglichkeiten zum Homeoffice vor und spricht von einem „Recht auf Homeoffice“. Der DFK begrüßt diese Bestrebungen und auch, dass hier von einer starren gesetzlichen Regulierung abgesehen und vielmehr auf individuelle wie betriebliche Regelungen gesetzt wird.

Das Weißbuch des BMAS greift den Impuls des DFK aus seiner Stellungnahme zum Grünbuch auf, wonach eine Stärkung von betrieblichen Langzeitkonten/Wertguthaben gute Möglichkeiten für Auszeiten etwa für Sabbatical, Weiterbildungen, Familie, Übergang in den Ruhestand etc. bieten. Erstmals wurde das Thema Zeitwertkonten im Koalitionsvertrag erwähnt und sich auf Seite 41 deutlich für eine stärkere Verbreitung von Zeitwertkonten ausgesprochen.

Auch das derzeitige Arbeitszeitgesetz gilt es zu überprüfen. Diese Notwendigkeit sieht auch das Weißbuch. So sollte etwa durch eine zweijährige Experimentierphase in „Experimentierräumen“ ein „Wahlarbeitszeitgesetz“ getestet werden. Die Umsetzung scheiterte jedoch an der Zustimmungsverweigerung der Gewerkschaften für entsprechende Öffnungsklauseln.

Der Koalitionsvertrag greift nun wieder die Experimentierräume auf. Tarifliche Öffnungsklauseln sollen dann die Erprobung einer höheren selbstbestimmten Arbeitszeit und mehr betriebliche Flexibilität ermöglichen. Hier wird aber erneut Widerstand der Gewerkschaften und entsprechender Zeitverlust zu erwarten sein. Besser wäre eine normative Überarbeitung des Arbeitszeitgesetzes. In der Praxis sind die starren Regelungen aufgrund von Globalisierung, Matrixstrukturen und persönlichen Umständen längst überholt. Es wird täglich gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen, insbesondere gegen die geforderten elf Stunden Ruhezeit nach § 5 ArbZG.

Die Große Koalition will außerdem ein Recht auf befristete Teilzeit für Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern einführen.

Aktuell wird hier ein Referentenentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ diskutiert. Danach soll eine „befristete Teilzeit“ von mindestens einem Jahr bis maximal fünf Jahre möglich sein. Für größere Unternehmen soll es dann eine Zumutbarkeitsgrenze geben. So sollen Familienzeiten nicht mehr berufliche Chancen versperren. Der DFK mahnt schon lange die Karrierehemmnisse durch Teilzeit und Befristungen an.

Neue Anforderungen an Führungskräfte

Auch an Führungskräfte sind neue Anforderungen und Kenntnisse zu stellen. So sind Führungsmodelle, Anreizsysteme und ins-

„AM RANDE VERMERKT“

von Ulrich Goldschmidt

BETREUTES DENKEN

In totalitären Staaten ist die Möglichkeit, sich nach eigenem Gutdünken frei zu informieren, oft nicht einmal eine theoretische Option. Ganz anders in freiheitlichen Gesellschaften. Dachten wir bislang und haben uns offenbar völlig unbedarft durchs Leben informiert. Haben Bücher gelesen, ohne die staatliche Nanny um Erlaubnis zu fragen, haben im Internet gesurft und in sozialen Netzwerken Informationen gesammelt. Damit soll künftig Schluss sein. Zumindest wenn es nach unserer Bundesjustizministerin Katarina Barley geht. Als oberste Informations-Gouvernante bereitet es ihr Sorgen, dass wir uns geistig zu einseitig ernähren könnten. Ihr Gegenmittel gegen Informations-Blasen: Eine staatlich verordnete Pluralismuspflcht in sozialen Netzwerken. Die dort eingesetzten Algorithmen sollen dem Nutzer ein breiteres und vor allem ausgewogeneres Informationsangebot zur Verfügung stellen. Wer im Internet sucht, soll nicht das finden, was ihm gefällt, sondern das, von dem unsere fürsorgliche Regierung meint, dass wir es wissen sollten. Bei vermuteter intellektueller Pflegebedürftigkeit beginnen wir also mit dem betreuten Denken. Zur Not würde unsere staatliche Gouvernante auch vor geistiger Zwangsernährung nicht zurückschrecken. Der Nürnberger Trichter wird zum GroKo-Informator digitalisiert. Der Algorithmus weiß besser, was gut für uns ist und wie viel geistiger und informationeller Pflege wir bedürfen. Wer kritische Stimmen über die Regierung im Netz einsammelt, braucht zur Ausgewogenheit natürlich auch entsprechende Lobeshymnen. Wer aber die Regierung gut findet, muss auch die Stimme der Opposition hören. Wer sich für vegane Ernährung interessiert, muss auch offen für die Zubereitung eines Wiener Schnitzels sein. Und Nachrichten über Bayern München gehen nicht mehr ohne Berichte über den Hamburger SV. Wenn schon Pluralismus, dann aber auch richtig. Merkwürdig, dass man früher in den Buchhandlungen eine Biographie über Helmut Schmidt kaufen konnte, ohne die über Helmut Kohl gleich mit zu erwerben. Für alle Fälle versichere ich hiermit öffentlich, dass ich mich bereit und in der Lage sehe, auch ohne betreutes Denken gut und auf eigene Verantwortung durchs Leben zu kommen. Tut mir leid, Nanny.

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

KÜNDIGUNGSSCHUTZ NACH BEDÜRFTIGKEIT?

von Dr. Ulrich Goldschmidt, DFK-Vorstandsvorsitzender

Arbeitsrechtliche Themen sind im Koalitionsvertrag der GroKo eher dünn gesät. Ein durchaus spannendes Thema haben die Koalitionäre von Union und SPD in den 177 Seiten des Vertrages aber gut versteckt. Man muss schon genau hinsehen, um unter der Überschrift „Finanzmarkt und Digitalisierung“ eine geplante Einschränkung des geltenden Kündigungsschutzes zu entdecken. Dort heißt es: „Wir werden uns für attraktive Rahmenbedingungen am Finanzplatz Deutschland einsetzen und die digitale Infrastruktur für die Finanzmärkte weiter stärken. Angesichts des bevorstehenden Austritts des Vereinigten Königreichs aus der EU wollen wir den Standort Deutschland für Finanzinstitute attraktiver gestalten. Dazu werden wir es möglich machen, Risikoträger im Sinne von § 2 Abs 8 Institutsvergütungsverordnung, deren jährliche regelmäßige Grundvergütung das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet, im Kündigungsschutzgesetz leitenden Angestellten gleichzustellen.“

Was geplant ist

Konkret würde dies bedeuten, dass man als Arbeitgeber bei einer beabsichtigten Trennung

für diesen Personenkreis keinen wirksamen Kündigungsgrund mehr benötigt, sondern einen Auflösungsantrag beim Arbeitsgericht stellen könnte. 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.

Die Verfasser des Koalitionsvertrages scheinen schon geahnt zu haben, mit dieser Idee keine Beifallsstürme auszulösen. Sonst hätte man sich kaum die Mühe gemacht, diesen Punkt so sorgfältig zu tarnen. In der Tat ist es schon ein recht abenteuerlicher Gedanke, den Brexit als Begründung für eine Einschränkung des Kündigungsschutzes heranzuziehen. Vielleicht hatte man auch die Hoffnung, dass bei vielen der Reflex „Ach, es trifft ja nur die Banker und dann auch noch die mit einem Gehalt von mehr als 234.000“ ausgelöst würde.

Wehret den Anfängen

Über diese Pläne nonchalant hinwegzugehen, wäre gleichwohl gefährlich, sind diese

Pläne doch rechtlich bedenklich und würden den Einstieg in weitere Abschmelzungen des Kündigungsschutzes erleichtern. Daher gilt: Wehret den Anfängen.

Der Erfinder dieser Pläne ist der hessische Finanzminister Schäfer, der schon 2016 diesen Vorstoß unternommen hatte und dessen Vorstellungen nun im GroKo-Koalitionsvertrag wieder aufgewärmt werden. Schäfers Idee dabei: Mit einem schwächeren Kündigungsschutz könne man nach einem Brexit Banken von London an den Standort Frankfurt locken. Man darf mit guten Gründen annehmen, dass dieses Argument einer verfassungsrechtlichen Überprüfung nicht standhalten würde. Schon heute ist fraglich, ob es gerechtfertigt ist, eine Teilmenge der leitenden Angestellten vom Bestandsschutz des Kündigungsschutzrechts auszunehmen. Aber ein eingeschränktes Kündigungsschutzrecht für eine einzelne Branche zu schaffen, das dürfte dann wohl endgültig die Grenzen des verfassungsrechtlich Zulässigen überschreiten. Für eine solche Schlechterstellung von Bankangestellten bedürfte es eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes, der aber beim besten

OPTIMIEREN SIE IHR ONLINE-PROFIL BEI XING, LINKEDIN UND CO.

WEBINAR-REIHE FÜR DFK-MITGLIEDER WIRD FORTGESETZT

Das mittlerweile vierte Webinar zum Thema „Online-Profile“ war binnen kurzer Zeit ebenfalls ausgebucht. Nachdem wir in den letzten Webinaren viele Basics behandelt haben, wurden in dem Webinar im April die Fragen und Profile derjenigen besprochen, die schon ein wenig Erfahrung auf XING, LinkedIn und Co. gesammelt haben.

Verbandsgeschäftsführer Sebastian Müller, der die Webinare auch moderiert, wird die Reihe als eine Art „Sprechstunde“, also sehr interaktiv, fortführen.

Schon im letzten Webinar wurden vor allem „Speed-Tunings“ der Teilnehmer vorgenom-

men, also 5-Min.-Feedbacks für die XING- oder LinkedIn-Profile durch den Experten Holger Ahrens, der als „Profiloptimierer“ Kooperationspartner des Verbandes ist – davon profitieren alle Teilnehmer. So kann jeder ganz individuell erfahren, was er an

seinem Profil bei XING, LinkedIn und Co. optimieren sollte.

DFK-Mitglieder werden in einem der nächsten Newsletter und über Social Media über den nächsten Webinar-Termin informiert. — mü

Willen nicht zu erkennen ist. Der Wunsch eines Landesfinanzministers, Banken als potente Steuerzahler ins Land zu locken, reicht nicht aus, diese Ungleichbehandlung von Mitarbeitern beim Kündigungsschutz zu rechtfertigen.

Vor dem Kündigungsschutz die Bedürftigkeitsprüfung?

Genau dieser Verfassungsverstoß könnte es aber sein, die Regierung zu verleiten, die Einschränkung des Kündigungsschutzes gleich auf alle Branchen auszudehnen. Dann drohen aber sämtliche Dämme des Kündigungsschutzes zu brechen. Der Kündigungsschutz ist wesentlicher Bestandteil des Arbeitnehmerschutzrechts in Deutschland. Er soll abhängig Beschäftigte schützen, und zwar unabhängig von ihrer Gehaltshöhe. Mit der Höhe des Einkommens kann keine Aussage darüber getroffen werden, ob jemand seinen Arbeitsplatz verlieren darf oder nicht. Der nächste Schritt wäre dann womöglich, noch andere Einkommensquellen wie Mieteinnahmen, Erbschaften oder Lotteriegewinne über den Kündigungsschutz entscheiden zu lassen. Soll am Ende nur noch der in den Genuss des Kündigungsschutzes kommen, der seine finanzielle Bedürftigkeit nachweisen kann? Schon die Frage, ab welcher Gehaltsklasse kein Kündigungsschutz mehr benötigt würde, kann nicht rechtssicher beantwortet werden. Alle Überlegungen in diese Richtung wären verfassungsrechtlich schlichtweg nicht haltbar.

Finger weg vom Kündigungsschutz!

Nein, der Rat an die GroKo kann nur lauten: Finger weg vom Kündigungsschutz. Wer derartige Ideen in den Koalitionsvertrag schreibt, hat offenbar Sinn und Zweck des Kündigungsschutzrechts nicht wirklich verstanden. Übersehen wird in der Tat oft, dass das Kündigungsschutzgesetz kein Kündigungsverhinderungsgesetz ist, sondern hierdurch die Spielregeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden, nach denen sich die Wirksamkeit einer Kündigung richtet. Willkürlichen und sozial ungerechtfertigten Kündigungen wird damit richtigerweise ein Riegel vorgeschoben.

Es gibt nicht einen einzigen Beleg dafür, dass das deutsche Kündigungsschutzrecht ein Beschäftigungs- und Einstellungshindernis sein könnte. Kein unternehmerisch denkender Arbeitgeber macht seine Einstellungsentscheidung davon abhängig, ob das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet. Ausschlaggebend sind vielmehr ökonomische Gründe, wie etwa die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oder das Wettbewerbsumfeld, sowie organisatorische Aspekte und die Personalausstattung der Firma. Will sich ein Arbeitgeber von einem Mitarbeiter im Wege der Kündigung trennen, muss er allerdings seine Hausarbeiten machen und die Kündigung den rechtlichen Vorgaben entsprechend vorbereiten. Tut er dies nicht, bleibt ihm nur der Weg, sich mit seinem Mitarbeiter auf einen Aufhebungsvertrag zu verständigen.



Dr. Ulrich Goldschmidt

Soll das Kündigungsschutzrecht wie bisher den sozialen Frieden in den Unternehmen sichern, muss der Grundsatz, dass Bestandsschutz vor Abfindungsschutz geht, erhalten bleiben. Wer als Arbeitgeber mehr Flexibilität will, kann auch heute schon von den erweiterten Befristungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Wenn ein Land an der Ansiedlung von britischen Unternehmen interessiert ist, sollten diese Gedanken auch den Brexit-Flüchtlingen unter den dortigen Unternehmern durchaus verständlich gemacht werden können. Bedarf für eine Absenkung des Kündigungsschutzes besteht gewiss nicht. —

BUCHTIPP

Florian W. Mehring

Die Hohe Schule der Kriegskunst bei Geschäftsverhandlungen: Kommentierte Übersetzung eines an Chinesen gerichteten Ratgebers des Verhandlungsforschers Liu Birong



Dr. Kovac, 2017
422 Seiten, broschiert
ISBN 978-3830079668
99,80 €

Die leicht sperrige Überschrift macht bereits deutlich, dass es hier um etwas geht, dass sich den deutschen Schlagwort-Titeln der Managementliteratur entzieht. Auch wenn die chinesische Verhandlungskunst immer wieder Thema in Managerkreisen ist, der – nicht nur durch Sprache und Schrift – erschwerter Zugang führt zu einer oft man-

gelnden Kenntnis. Viele Ratgeber sind zudem aus westlicher Sicht geschrieben. Mehring versucht diese Lücke zu schließen, indem er die erste westliche Übersetzung eines ausschließlich an ein chinesisches Publikum gerichteten Verhandlungsratgebers, verfasst von Liu Birong, vorlegt.

Birong ist ein im ganzen chinesischen Sprachraum bekannter taiwanesischer Verhandlungsforscher. Das in die deutsche Sprache übersetzte Originalwerk „Die Hohe Schule der Kriegskunst bei Geschäftsver-

handlungen“ ist ein populärwissenschaftliches Buch und im Verlag der renommierten Beijing-Universität erschienen. Durch diese kommentierte Übersetzung führt der China-Wissenschaftler und Verhandlungsforscher Mehring westlichen Lesern vor Augen, wie Chinesen diesseits und jenseits der Taiwanstraße auf Verhandlungen vorbereitet werden. Dabei werden u. a. erhebliche Unterschiede zu verbreiteten westlichen Verhandlungsratgebern wie zum Beispiel dem Harvard-Konzept unter die Lupe genommen. —

rk

KURZ GEMELDET · KURZ GEMELDET · KURZ GEMELDET

Zum Jubiläum des Verbandes Ende des Jahres 2018 wird es ein Sonderheft und eine Website geben, wo wir die Geschichte unseres Verbandes lebendig werden lassen. **Dazu benötigen wir Ihre Hilfe!** Wir wollen Ihre Erinnerungen, Ihre Geschichte und Geschichten rund um den Verband sammeln und dort veröffentlichen. Haben Sie ein besonderes Erlebnis? Können Sie uns aus der Geschichte des Verbandes erzählen? Vielleicht liegen bei Ihnen Fotos von früher? Wir wollen Ihre Geschichte hören! Schreiben Sie uns gerne **per Post an die GS Essen oder per Mail** an geschichte@die-fuehrungskraefte.de Auch über ein Fax freuen wir uns.

Betriebliche Gesundheitsförderung NRW Die gesetzlichen Krankenkassen haben eine Koordinierungsstelle für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Nordrhein-Westfalen eingerichtet.

Das neue internetbasierte Beratungs- und Informationsportal (LINK: www.bgf-koordinierungsstelle.de) bündelt die vielfältigen Präventionsangebote und bietet insbesondere kleinen und mittelständischen Betrieben eine Anlaufstelle zum Thema betriebliche Gesundheitsförderung. Partner der Krankenkassen sind nahezu alle Industrie- und Handelskammern (IHK) in NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen (unternehmer nrw), das HANDWERK.NRW und der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW).

Kern des Angebots der BGF-Koordinierungsstelle NRW ist eine individuelle und kostenfreie Beratung durch die Präventionsfachkräfte der gesetzlichen Krankenkassen. Die Beratung wird passgenau auf jeden Betrieb zugeschnitten. Die Unterstützung erfolgt telefonisch oder auf Wunsch persönlich vor Ort nach vereinbarten Standards auf der Grundlage des sogenannten GKV-Leitfadens Prävention. Die Renten- und Unfallversicherungen und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS NRW) sind als Partner der Landesrahmenvereinbarung zur Umsetzung des Präventionsgesetzes ebenfalls in die BGF-Koordinierungsstelle NRW eingebunden.

Polly-App – „Politik in einer Hand“, das ist das Konzept der neuen kostenlosen App von fischerAppelt. Als eine Art Public-Affairs-Monitoring-Dienst bietet die App täglich kuratierte Nachrichten, politische Meinungsstücke oder Pressemitteilungen aus Bundestag und Regierung. In einem zusätzlichen Kanal werden News zu aktuellen Schwerpunktthemen aufbereitet. LINK: bit.ly/2IqHLIs

Verbandskreditkarte Die Ferienzeit steht bevor. Wie in jedem Jahr werden etliche Mitglieder kurz vor ihren Ferien „ent-

decken“, dass sie noch eine Kreditkarte für ihre Reise benötigen und sich an das gute Angebot des Verbands erinnern. Die Anfragen, kurzfristig eine Karte zu erhalten, sind in einer Hauptsaisonzeit, wie sie bei jeder Ferienzeit ist, kaum möglich. Das liegt nicht nur an der Bank, sondern auch an der nachgelagerten Druckerei, die aufgrund der von der Bank eingegangenen Bänder die Karten prägt, alles konfektioniert und verschickt.

Vor einer Hauptsaisonzeit dauert der gesamte Bearbeitungsprozess meist zwei bis drei Wochen. Während der Hauptsaisonzeit kann dies sich auf vier bis fünf Wochen ausdehnen. Hinzu kommt, dass die Verbandskreditkarte beim Versand nicht aktiv ist, will heißen, man kann damit noch keine Zahlung leisten. Erst muss der Karteninhaber die beigegefügte Antwortkarte der Bank unterschrieben zurückschicken. Nach Eingang – ca. eine Woche – wird dann die Verbandskreditkarte aktiv geschaltet. Hierüber erhält der Karteninhaber aber keine gesonderte Nachricht, weshalb es empfehlenswert ist, die Karte nach etwa einer Woche für einen Einkauf einzusetzen. Sollte dann die Karte nicht akzeptiert werden, muss der Karteninhaber sich an die Hotline der Bank zwecks Aktivierung wenden. Es lohnt sich also, rechtzeitig nach der Verbandskreditkarte auf der Website zu schauen. LINK: www.die-fuehrungskraefte.de/services/verbandskreditkarten/

DFK auf Twitter DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK sind auch bei Twitter (@fk_verband) zu erreichen.

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK informieren per Video Viele kennen bereits den Youtube-Kanal des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK. 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. Reinsehen lohnt sich. Also: gerne klicken.

PDF statt Papier. Einige Mitglieder erhalten bereits jetzt das Magazin des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK 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 wie gewohnt die Papierversion zugeschickt. Dafür besteht dann auch kein Handlungsbedarf. —

KURZ GEMELDET · KURZ GEMELDET · KURZ GEMELDET

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

WER LIEFERT LÖSUNGEN FÜR DIE VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSWELT?

von Sebastian Müller, Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs



Quelle: @ European Communities 2007 Alfred Vogl/haardel

Die Große Koalition – durch Brüssel unter Zugzwang

Da der Koalitionsvertrag steht, stellt sich nun die Frage, wer eigentlich die entscheidenden Schritte gehen wird, um die Herausforderungen einer veränderten Arbeitswelt anzupacken – Berlin oder Brüssel? GroKo oder die EU-Kommission? Der Koalitionsvertrag ist jedenfalls nicht der große Wurf in Sachen Arbeiten 4.0, den alle erhofft haben, dabei sind eine Vielzahl von Initiativen in der EU-Kommission anhängig und auch Initiativen aus dem EU-Parlament werden langsam konkret. Sebastian Müller, Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs fasst zusammen, wo Brüssel Berlin überholen könnte.

Brüssel kann es

Es gibt einige Beispiele aus letzter Zeit, die zeigen, dass Brüssel in der Lage ist, dicke Bretter zu bohren. Die Datenschutzgrundverordnung ist so ein Beispiel. Sie wird mit langem Vorlauf nun in Kraft treten und damit einige strenge Grenzen in Sachen Datenschutz ziehen, die aus Berlin nicht gekommen sind. In den USA werden diese Regelungen in den Anhörungen als gutes Beispiel zitiert, sodass selbst Marc Zuckerberg in seiner Anhörung vor dem amerikanischen Kongress zugeben musste, dass Europa hier gute Arbeit geleistet habe. „Ich denke, es ist die richtige Regulierung“, sagte er. Die Europäer hätten „die Dinge richtig gemacht“. Facebook wolle die in diesem Regelwerk vorgesehen Kontrollen weltweit anwenden.

Beispiel Whistleblower

Und auch bei den Themen Arbeit und Soziales sind konkrete Vorhaben auf dem Weg, die alsbald umgesetzt werden könnten – und die dringend notwendig sind. Beispiel Whistleblower-Schutz: Der Bundestag hat sich hier nie zu weiteren Schritten durchringen können. Der Begriff Whistleblowing bezeichnet im Arbeitsrecht die Information Dritter durch Beschäftigte über tatsächliche oder angebliche Missstände, von denen sie an ihrem Arbeitsplatz erfahren. Gerade im Zeitalter der Arbeitswelt sind hier (belastende) Kenntnisse am Arbeitsplatz durch Datensätze und digitale Kommunikationswege immer häufiger gegeben – aber was macht der Mitarbeiter damit?

Schutzrechte zu stärken

Deutschland hat – im Gegensatz zu vielen anderen Ländern wie die USA, Großbritannien, Frankreich, Kanada und Australien – keine spezifischen Schutzgesetze erlassen, welche Whistleblowing durch spezifische Meldeverfahren regeln und dadurch Betroffene vor ungerechtfertigten Nachteilen bewahren. OECD und Europarat fordern seit Jahren, den Whistleblower-Schutz im privaten Sektor zu verbessern. Auch DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK haben in vielen Stellungnahmen seit Jahren einen rechtssicheren Whistleblower-Schutz gefordert.

Erfolg auch für den DFK

Für den DFK stand immer fest: Durch eine Stärkung der Rechtsklarheit in diesem Bereich könne man die richtige Balance und die richtigen Berichtswege für Whistleblower festlegen, sodass der Schutz des Hinweisgebers gegeben ist, aber auch gleichzeitig die Unternehmen und andere Mitarbeiter vor falschen, fahrlässigen oder überzogenen Meldungen, Verrat von Betriebsgeheimnissen oder übermäßigem Verwaltungsaufwand geschützt werden.

Jetzt wird europäisch gehandelt – und die GroKo unter Druck gesetzt: Die Europäische Kommission will Informanten künftig EU-

weit schützen. „Whistleblower helfen dabei, Bedrohungen oder Schäden für das öffentliche Interesse aufzudecken“, heißt es im Entwurf des Gesetzesvorschlags. Viele Hinweisgeber würden „allerdings oft davon abgehalten, aus Angst vor Vergeltung ihre Bedenken zu äußern“. Die Behörde will deshalb Informanten in der EU mehr Sicherheit vor Repressalien gewähren. Die Richtlinie, die Mitte April vorgestellt wurde, sieht gemeinsame Mindeststandards für den Schutz von Personen in der EU vor, die Verstöße in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation offenlegen. Die Mitgliedstaaten sollen nun dafür sorgen, dass etwa in Firmen „interne Kanäle und Verfahren für die Berichterstattung und Weiterverfolgung“ von Hinweisen der Belegschaft etabliert werden.

Einen Presse-Artikel zu der Stellungnahme des DFK zum Thema Whistleblower-Schutz finden Sie z. B. unter diesem Web-Link: bit.ly/2JZ7L4y



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

In Berlin eher Rückschritte

Das Bundesjustizministerium will Stand heute stattdessen, wie von der Wirtschaft seit längerem gefordert, den Schutz der Geschäftsgeheimnisse vorantreiben – also eher das Gegenteil. Das nennt man dort „Entwurf für ein Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen“. Kritiker befürchten dadurch aber Nachteile für Whistleblower. Die Bundesregierung mauert bei Whistleblower-Schutz, nun steuert sie sogar weiter davon weg. Laut einer Studie der Kommission liegt der finanzielle Schaden aufgrund des fehlenden Schutzes von Hinweisgebern allein im öffentlichen Auftragswesen EU-weit zwischen 5,8 und 9,6 Milliarden Euro pro Jahr. Deswegen ist die Initiative der Kommission nur zu begrüßen.

Initiativen zu Arbeiten 4.0 und zur besseren Vereinbarkeit

Auch in anderen Initiativen macht die Kommission ernst. Während sich die GroKo vor allem auf „sachgrundlose Befristungen“ und ein „Recht auf befristete Teilzeit“ fokussiert, geht Europa an dicke Bretter. Die EU-Kommission will den sozialen Schutz für Arbeitnehmer und Selbstständige in der EU stärken. Dazu hat sie Mitte März nun die Einrichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde vorgeschlagen und eine Empfehlung vorgelegt, wie Arbeitnehmer und Selbstständige besseren Zugang zum Sozialschutz bekommen. Außerdem soll die Umsetzung der sozialen Rechte in den EU-Mitgliedstaaten in Zukunft jährlich auf den Prüfstand.

Unsere Stellungnahme zur Konsultation zur Verbesserung der Vereinbarkeit – Work-Life-Balance finden Sie hier unter diesem LINK: bit.ly/2HWB0t5



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

Richtig gemacht, kann eine solche Arbeitsbehörde ein Erfolg werden. Es ist ein Teil der Initiativen der EU-Kommission zur Stärkung der sozialen Rechte in Europa. Diese Vorhaben können gerade auch bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Maßstäbe setzen. Die Initiative trägt den gesellschaftlichen Entwicklungen des vergangenen Jahrzehnts mit dem zweifachen Ziel Rechnung, Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern und eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Sie stützt sich auf die Ergebnisse der Konsultation, an der sich auch DIE FÜHRUNGSKRÄFTE beteiligt haben. Nun wird ein umfassendes Paket einander ergänzender rechtlicher und politischer Maßnahmen vorgelegt, die sich gegenseitig verstärken werden.

Rechtssetzungsmaßnahmen

Die Initiative zielt auf die Modernisierung des bestehenden EU-Rechtsrahmens im Bereich flexible Arbeitsregelungen ab. Der Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umfasst folgende Aspekte:

- Die Einführung von Vaterschaftszeit, den der Vater/der zweite Elternteil eines Kindes um den Zeitpunkt der Geburt für mindestens zehn Tage nehmen kann, die mindestens in Höhe des Krankengelds vergütet werden.
- Die Stärkung der Elternzeit in der Form, dass der Zeitraum von vier Monaten mindestens in Höhe des Krankengelds vergütet wird und nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann.
- Die Einführung von Pflegezeit für die Pflege von schwerkranken oder hilfsbedürftigen Familienangehörigen, den Berufstätigen für mindestens fünf Tage pro Jahr nehmen können, die mindestens in Höhe des Krankengelds vergütet werden.
- Die Ausweitung des Rechts auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen (Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit) auf alle berufstätigen Eltern von Kindern bis zu 12 Jahren und alle berufstätigen pflegenden Angehörigen.

Nichtlegislative Maßnahmen

Ergänzend zum Legislativvorschlag umfasst die Initiative eine Reihe nichtlegislativer Maßnahmen zur Unterstützung der Mitgliedsländer bei der Verwirklichung unserer gemeinsamen Ziele. Hierzu zählen unter anderem:

- Gewährleistung des Diskriminierungs- und Kündigungsschutzes für Eltern (einschließlich Schwangerer und Rückkehrer aus einem Urlaub aus familiären Gründen) und pflegende Angehörige;
- Förderung einer geschlechtergerechten Nutzung von Urlauben und flexiblen Arbeitsregelungen aus familiären Gründen;
- bessere Nutzung der EU-Mittel zur Verbesserung der Langzeitpflege und der Kinderbetreuung;
- Beseitigung finanzieller Fehlanreize für Zweitverdiener, die Frauen daran hindern, in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. Vollzeit zu arbeiten.

Die Unternehmen werden von einer größeren Auswahl an talentierten Arbeitskräften, stärker motivierten und produktiveren Beschäftigten sowie geringeren Fehlzeiten profitieren. Der Anstieg der Beschäftigungs-

Unsere Stellungnahme zur EU-Konsultation zur Stärkung der „sozialen Säule“ finden Sie hier unter diesem LINK: bit.ly/2HVh7Ih



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

quote für Frauen wird dazu beitragen, auch der Herausforderung der Digitalisierung, des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung zu begegnen.

Neue Möglichkeiten jetzt gestalten

Im Kern wird es darum gehen, die Arbeitnehmer mehr mitreden zu lassen, sonst besteht die Gefahr, dass sie am Ende die gesamte Anpassungslast der Digitalisierung tragen. Wenn die Arbeit hingegen humaner und besser gemacht werden soll, muss jetzt gestaltet werden. Flexibilität muss für beide Nutzen haben – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer – und mit Augenmaß neu gestaltet werden.

Übrigens wird auch das Thema „Künstliche Intelligenz“ in Europa mit zunehmend hoher Priorität behandelt (siehe hierzu den gesonderten Artikel in diesem Heft). Hierin sieht Brüssel zu Recht einen der Schlüssel für zukünftige Wettbewerbsfähigkeit. Wer den Rahmen hierfür frühzeitig gesetzt hat – mit Augenmaß, ohne wichtige Technologie-Entwicklung zu behindern, aber das Menschliche im Datenzeitalter zu wahren –, der wird die Nase vorn haben. Auch da kann Europa – wenn es nun schnell handelt – die Nase vorn haben! Fragen Sie mal Marc Zuckerman, der unterschreibt das auch – seit Neuestem. —

Unsere Stellungnahme zur EU-Konsultation zur Einführung einer Europäischen Arbeitsbehörde finden Sie unter diesem Web-Link: bit.ly/2wjGTu3



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

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

WER DARF WAS AUF XING, LINKEDIN UND CO.?



Rechtsanwalt und Verbandsgeschäftsführer
Sebastian Müller

In den sozialen Medien zeigen wir uns immer mehr – nicht nur als Privatperson, sondern auch im beruflichen Kontext. Ob in XING oder LinkedIn – je nachdem, wie man es anstellt, bergen Online-Plattformen große Chancen und einige Risiken für die Karriere. Für Unternehmen und Arbeitnehmer ist ein gutes, glaubwürdiges und interessantes Online-Profil von immer größerer Bedeutung. Da der Arbeitnehmer immer auch als Repräsentant des Unternehmens auf den beruflichen Online-Portalen unterwegs ist, stellen sich hierzu immer öfter arbeitsrechtliche Fragen. Wenn sich Arbeitnehmer in den Netzwerken präsentieren und austauschen, sollten sie wissen, was man hierbei tun oder besser unterlassen sollte. **Sebastian Müller, Rechtsanwalt, Arbeitsrechtler und Geschäftsführer des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK, beantwortet die wichtigsten Fragen.**

Frage: Wem gehört das Online-Profil bei XING, LinkedIn und Co.?

Müller: Das ist schon eine der Kernfragen der arbeitsrechtlichen Aspekte der Online-Profile. Grundsätzlich sind die Profile in den digitalen Netzwerken persönliche, das bedeutet, dass die Person im Mittelpunkt steht

und ich mich als Persönlichkeit präsentieren möchte. Der Account hat dann die private E-Mail-Anschrift hinterlegt. Wenn der Account dann auch noch privat bezahlt wird, kann kein Zweifel bestehen, dass es der persönliche Account des Nutzers ist und die Daten dort auch seine eigenen sind. Bei einer Trennung vom Arbeitgeber wird er seine Profile fortführen und weiter nutzen können.

Einen Unterschied macht es immer dann, wenn in dem Online-Profil Daten vorhanden sind, die der Arbeitgeber zur Fortführung der Tätigkeit im Unternehmen braucht. Diese muss der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Verfügung stellen. Wenn zum Beispiel ein Vertriebler Kundenkontakte, die er für den Arbeitgeber bearbeitet hat, aus Outlook mit XING verlinkt hat und nur die funktionierenden Links in dem eingeloggten Profil des bisherigen Mitarbeiters nutzbar sind, dann muss der Mitarbeiter diese dem ehemaligen Arbeitgeber zur Verfügung stellen. In einem solchen Ausnahmefall können also Daten herausverlangt werden, aber auch nur diese bestimmten – es muss nicht der gesamte Account zugänglich gemacht werden.

Was darf ein Arbeitnehmer mit seinem Profil machen?

Eines steht fest: So vielfältig wie die Kommunikationsmöglichkeiten sind, so vielfältig können nun die arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten zu Tage treten. Die Kommunikation in den sozialen Netzwerken treibt das Arbeitsrecht gewissermaßen „auf die Spitze“, denn hier wird im Online-Kosmos all das, was ohnehin schon in der Kommunikation mit dem Arbeitgeber gilt, noch einmal tiefer manifestiert.

Das bedeutet: *Das was man offline nicht zu seinem Chef sagen sollte, sollte man auch in Online-Profilen nicht sagen.* Online-Einträge und -Aktivitäten können eine wirksame Kündigung des Arbeitgebers begründen – es sind letztendlich öffentlich, und gerade nicht privat (vergleichbar mit dem Gespräch mit einem Freund) getätigte Äußerungen. Dagegen hilft es auch nicht, wenn man nicht mit dem Arbeitgeber z. B. auf Facebook „befreundet“ ist. Im Einzelfall kann es ausreichen, dass der Arbeitgeber die Einträge/Aktivitäten über Dritte sieht.

Eine echte Gefahr geht der Arbeitnehmer bei der Verletzung von Loyalitätspflichten, Beleidigungen des Arbeitgebers, selbst bei der Nutzung des „Gefällt mir“-Buttons an der falschen Stelle ein.

Hier muss man regelmäßig abgrenzen, welche Äußerung noch von der Meinungsfreiheit gedeckt ist und welche nicht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sagt, dass Äußerungen in der Regel rechtmäßig sind, wenn diese nur ein Werturteil darstellen („die reine Mobbing-Hölle hier“) oder wenn sich Tatsachen und Meinungen vermengen und die Äußerung durch Elemente des Meinens geprägt sind („die Arbeitsaufträge von Herrn X. kann kein Mensch verstehen“). Das gilt unabhängig vom verwendeten Medium und unabhängig davon, ob die Meinungsäußerung rational oder emotional, begründet oder unbegründet oder scharf und überzogen ist (BAG, Urt. v. 18.12.2014, Az. 2 AZR 265/14).

Es ist aber Vorsicht geboten. Bei Beleidigungen muss man natürlich den Einzelfall sehen. Stets unzulässig sind aber bewusst falsche Tatsachenbehauptungen, Formalbeleidigungen oder Schmähkritik. Grenzen werden regelmäßig dann beispielsweise überschritten, wenn der Arbeitnehmer sich dazu hinreißen lässt, die Verhältnisse im Betrieb mit denen in einem Unrechtsstaat („Stasi-Methoden“) oder der nationalsozialistischen Herrschaft („wie im Dritten Reich“) zu vergleichen. In dem Zusammenhang kann auch nur davor gewarnt werden, wenn man diese Äußerung nicht selbst macht, aber durch einen Klick auf den „Gefällt mir“-Button diese Aussage zu seiner macht. Auch dies haben Gerichte bereits als schwere Pflichtverletzung angesehen.



Mit Meinungsäußerungen sollte man vorsichtig sein

Unter einer Verletzung der Loyalitätspflichten meine ich beispielsweise den Fall, dass eine Arbeitnehmerin sich bei ihrem Chef krank gemeldet hatte und dann nach Mallorca geflogen war. Auf Facebook hatte sie gepostet: „Ab zum Arzt und dann Koffer packen.“ Die Arbeitnehmerin berief sich auf eine Empfehlung ihres Arztes. Der Aufenthalt auf der Ferieninsel sei positiv für den Heilungsverlauf gewesen. Letztlich ist es dann egal, wie der Arbeitgeber von dieser Äußerung erfährt, er hat aber dann genug Anhaltspunkte, dass die Arbeitnehmerin gar nicht erkrankt war. Das können Gerichte in einem solchen Fall genauso sehen und zumindest den Verdacht im Rahmen einer Verdachtskündigung annehmen, dass hier gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen wurde und eine Kündigung gerechtfertigt sein kann.

Schließlich noch der deutliche Hinweis, dass die Äußerung nicht unbedingt mit dem Arbeitgeber in Zusammenhang stehen muss. Wenn es sich um eine besonders verwerfliche Äußerung handelt, ist der Arbeitgeber insofern betroffen, da er nicht dulden muss, dass einer seiner Arbeitnehmer sich derart in der Öffentlichkeit äußert. Er nimmt dann selbst hierdurch Schaden. Schlimmstes Beispiel ist dafür die Äußerung eines Porsche-Azubis, der, als die Freiwillige Feuerwehr des österreichischen Feldkirchen ankommende Flüchtlinge mit einer Abkühlung durch Wasserfontänen begrüßte, zu dem entsprechenden Foto kommentierte: „Flammenwerfer wären da die bessere Lösung gewesen.“ Porsche erlangte davon Kenntnis und kündigte ihm fristlos – völlig zu Recht.

Was darf ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern vorgeben?

Dies hängt natürlich von der Kategorisierung ab – ist es ein persönliches oder dienstliches Profil? Wenn es, wie schon dargelegt und wie in den meisten Fällen, ein persönliches Profil ist, dann darf der Arbeitgeber kaum Einfluss nehmen im Sinne von festen Vorgaben, was ein Arbeitnehmer zu posten hat. Letztlich muss der Arbeitnehmer die oben genannten Grenzen einhalten.

Eine Anweisung der Mitarbeiter im Rahmen des Direktionsrechts zu einem bestimmten Verhalten in sozialen Netzwerken kommt also grundsätzlich nicht in Betracht. Etwas anderes kann für Mitarbeiter gelten, denen eine herausragende Funktion als Repräsentant und für die Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens zukommt. Hier

kann ausnahmsweise eine Pflicht zur Anmeldung in einem bestimmten Netzwerk (z. B. XING) als Neben- oder auch Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag in Betracht kommen. Das ist aber eine Ermessenssache.

Wie können Arbeitnehmer und Arbeitgeber konstruktiv zusammenarbeiten?

Immer mehr Arbeitgeber verstehen, dass ihre Mitarbeiter die besten Botschafter sind. Dafür wird zum Beispiel eine Employer-Branding-Strategie entwickelt. Um allen eine bessere Orientierung zu geben, was für das Unternehmen und den Arbeitnehmer sinnvoll sein kann, in Online-Portalen zu posten, gibt es immer öfter Social-Media-Guidelines oder spezielle Betriebsvereinbarungen. Sie bieten eine bessere Chance zur Kommunikation zwischen Unternehmen und Mitarbeitern und vor allem für das Unternehmen nach außen über den verlängerten Arm der Mitarbeiter, um sich als Unternehmen in sozialen Medien positiv zu positionieren.

Regelungspunkte für eine Social-Media-Guideline können sein:

1. Erlaubnis/Verbot/Grenzen der Nutzung während der Arbeitszeit
2. Hinweis auf einzuhaltende Rechtsrahmen wie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, Datenschutz, Urheberrecht, Wettbewerbsrecht usw.
3. Regelung zur IT-Sicherheit
4. Anzeigepflichten und Kennzeichnung privater Meinungen
5. Umgang mit Accounts und Kundendaten beim Ausscheiden

So haben beide Seiten Sicherheit und jeweils Vorteile von den Aktivitäten des anderen im Netz.

Woran muss ich noch denken, wenn ich meine Online-Accounts anlege?

Ich empfehle, eine private Mailadresse zu hinterlegen. Das ist nicht nur für das Indiz, wem der Account gehört, wichtig. Es ist auch beispielsweise dann wichtig, wenn der Arbeitsvertrag endet. Es ist schon vorgekommen, dass einem Arbeitnehmer überraschend fristlos gekündigt wurde,

dieser seine Dienst-Mail bei XING hinterlegt hatte und alle privaten Nachrichten auch per Mail auf den Dienst-Account gingen. Man kann sich vorstellen, dass bei einer fristlosen Kündigung viele Kollegen per XING-Nachricht nachgefragt haben, was denn passiert ist, und genau diese Konversationen konnte dann der Arbeitgeber auf dem Dienst-Account mitlesen. Dann hatte nicht nur der Gekündigte ein Problem, sondern auch einige sich zum Teil in diesen Nachrichten mit ihm solidarisierte Mitarbeiter. Ob es zulässig ist, dass der Arbeitgeber mitliest? Wenn der Dienst-Account nur dienstlich genutzt werden durfte, dann darf auch der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Mails, die darin eingehen, dienstlich sind – also darf er diese auch lesen. Und zudem: Der Arbeitgeber wird dies meist gar nicht offenlegen – und Sie merken das gar nicht. Überlegen Sie also gut, wem Sie auf welcher Plattform wann etwas schreiben. Sie wissen nicht, wie unbedacht derjenige mit seinen Daten umgeht.



Online-Plattformen bergen große Chancen und einige Risiken für die Karriere

Wie ist das mit dem Impressum?

Die Rechtsprechung statuiert wegen § 5 Telemediengesetz eine Impressumspflicht für Profile bei XING, LinkedIn und sogar Twitter. Immer vorausgesetzt, dass das jeweilige Profil zumindest auch geschäftlich genutzt wird.

Fehler in der Anbieterkennzeichnung können Mitbewerber abmahnen. Unternehmensinhaber, Freiberufler und Geschäftsführer sollten also immer über ein korrektes Impressum verfügen. Werben Sie mit dem Profil für Ihren Arbeitgeber, dann sollten aber auch Sie handeln: Auch Arbeitnehmer sollten als Inhaber eines XING- oder LinkedIn-Profiles sicherheitshalber immer ein Impressum in ihr Profil einbinden, sofern das Profil auch geschäftlich genutzt wird. Dann sind Sie auf der sicheren Seite. —

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

„NEW WORK & LEADERSHIP“ – EX-TELEKOM-VORSTAND THOMAS SATTELBERGER ZU GAST BEIM DFK

Mitreißend, provozierend und einprägsam skizzierte Thomas Sattelberger bei der Veranstaltung des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK und der FOM Hochschule für Management und Oekonomie „New Work & Leadership“ in Hamburg, warum die deutsche Wirtschaft in internationalen Rankings immer schlechter abschneidet und was geschehen muss, um alte Strukturen aufzubrechen und eine innovationsfreundliche Umgebung zu schaffen. Knapp 200 Zuhörerinnen und Zuhörer lauschten den Ausführungen des renommierten Management-Vordenkers und früheren Personalvorstands der Deutschen Telekom im FOM Hochschulzentrum Hamburg.



Mit 200 Teilnehmern volles Haus bei der DFK-Veranstaltung an der FOM in Hamburg

„In Deutschland herrscht Skepsis, ja, ein furchtgetriebener Abwehrkampf gegen radikale Innovation. Aber wenn wir uns bei der digitalen Transformation nicht sputen, brauchen wir uns um Arbeit und Führung 4.0 erst gar nicht zu kümmern.“

Unter dem Schlagwort „New Work“ rücken neue Grundwerte wie Augenhöhe, Verantwortung und Teilhabe in das Zentrum der Arbeitsorganisation. Von der Arbeitsweise

jedes Einzelnen über die Teamarbeit in digitalen Netzwerken bis hin zu Unternehmensstrukturen stellen sich für Mitarbeiter und Führungskräfte viele Fragen: Wie wollen wir Arbeit in Zukunft organisieren? Welche Auswirkungen hat die „Neue Arbeit“ auf die Innovationskraft und Work-Life-Balance eines jeden? Wie lassen sich Mitarbeiter konsequent in die Strategieentwicklung einbeziehen? Thomas Sattelberger fand hierzu deutliche Worte.

„Deutschland kann Effizienz, damit waren wir jahrzehntelang erfolgreich. Für eine Technologie, die in der Kaiserzeit begründet wurde, braucht man auch nur Effizienz-

Innovation. Aber um heute mithalten zu können, sind Produkt-Innovation und innovative Geschäftsmodelle unverzichtbar“, so Sattelberger, der aktuell Bundestagsabgeordneter ist. Eine der größten Herausforderungen in den Unternehmen dabei sei der notwendige Wandel in der Führung. „Enge Führung und Arbeitskultur sind innovationsfeindlich, schlechte Führung und Arbeitskultur bedeuten Innovationstod. Der Dieselskandal ist nicht nur die Götterdämmerung von Verbrennungsmotor und Innovationsarmut, sondern auch die Götterdämmerung der Firmenautokratie.“

Die FOM, mit der DIE FÜHRUNGSKRÄFTE kooperieren, ist mit über 46.000 Studierenden Deutschlands größte private Hochschule. An insgesamt 29 Hochschulzentren führt sie berufsbegleitende Bachelor- und Master-Studiengänge durch. Die verschiedenen Zeitmodelle der Vorlesungen gewährleisten, dass das Studium neben dem Beruf optimal mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Neben den berufsbegleitenden Studiengängen bietet die FOM auch ausbildungsbegleitende Studiengänge an. Im dualen Studium finden – wie im berufsbegleitenden Studium auch – die Vorlesungen vor Ort im Hörsaal statt. mü



Podiumsdiskussion mit Thomas Sattelberger, Christiane Brandes-Visbeck, Prof. Stefan Thode und Sebastian Müller (v.l.n.r.)

Für einen Neuanfang müssten Unternehmen sich von alten Kadern und Seilschaften befreien und sich stattdessen dosiert für Rebellen, Disruptoren und Musterbrecher öffnen. Denkbar seien auch systemische Ansätze wie „Clubs der toten Dichter“, die wie im gleichnamigen Film neue Formen von Zusammenarbeit und Führung neben einer alten Institution erprobten und diese quasi als Innovation Lab veränderten. Auch mit Blick auf die politischen Handlungsfelder mahnte Sattelberger an, am Experiment zu lernen, um Innovation nach vorn zu bringen und den Arbeitswelten der Zukunft einen neuen Rahmen zu geben: „Wir müssen regionale Technologie- und Wirtschafts-Szenarios entwickeln, Eco-Systeme für Innovation und Gründung schaffen, wie es sie in anderen Ländern schon gibt, um die Zahl hochwertiger MINT-Gründungen auch bei uns zu steigern, und wir werden neue Arbeitszeitgesetze und eine neue Arbeitsstättenverordnung für digitale Arbeit brauchen.“

In der anschließenden Podiumsdiskussion vertieften die Teilnehmenden zum Beispiel die Frage, wie es in Unternehmen gelingen könne, den Kurs zu ändern. „Mitarbeiter wollen heute selbstbestimmter arbeiten und gerade für ihr Commitment wertgeschätzt



Thomas Sattelberger begeisterte die Zuhörer

werden. Das erfordert, dass Führungskräfte bereit sind, sich zu verändern, eine andere Rolle einzunehmen und auch, sich selbst von Peers und Mitarbeitern bewerten zu lassen“, gab Prof. Dr. Stefan Thode, Coach, Moderator und FOM Professor für Internationales Management, zu bedenken.

Christiane Brandes-Visbeck, FOM Dozentin für Medienindustrie & Leadership, die die Sonderveranstaltung gemeinsam mit DFK-Geschäftsführer Sebastian Müller, der den Abend auch moderierte, initiiert hatte: „Die Chancen stehen gut, wenn es im Unternehmen eine positive Grundstimmung zu Veränderung gibt und wenn im mittleren Management mindestens ein Drittel der Bereichsleiter bis Projektleiter motiviert sind, diese Prozesse mitzugestalten und sich miteinander zu vernetzen.“ — **ml**

Thomas Sattelberger ist einer der bekanntesten HR-Experten und angesehensten Personalvorstände in Deutschland. Er war bis Mai 2012 Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Deutschen Telekom AG. Zuvor war er u. a. Mitglied des Vorstandes der Continental AG in Hannover und Leiter Konzern-Führungskräfte und Personalentwicklung bei der Deutschen Lufthansa AG. Heute steht Sattelberger zahlreichen Initiativen im Themenfeld „Arbeit & Gesellschaft“ vor.

BUCHTIPP

Manfred Heuser

Zeitbombe Welthunger – Massengräber, Exodus oder Marshallplan



Tectum Sachbuch, 2017
403 Seiten, gebunden
ISBN 987-3-8288-4036-2
19,95 €

Der Autor Manfred Heuser setzt sich in seinem Werk mit der Problematik von knappen Ressourcen und ungleicher Wohlstandsverteilung zu Lasten von Menschen in Entwicklungsländern auseinander. Interessant erzählt und trotzdem wirtschaftlich fundiert, beschreibt er die Phänomene, welche sich auf diverse Hungerkatastrophen und allgemeine Lebensmittelmängel in Entwicklungs- und Schwellenländern auswirken.

Heuser geht in seinen Ausführungen auch über die nahe Vergangenheit hinaus und erklärt die Grundlagen des Welthungers, welche im Allgemeinen aus politischer Misswirtschaft, fehlgeleiteter Entwicklungshilfe, Klimawandel und unkontrolliertem Konsum bestehen.

Im Aufbau ist das Buch in sechs Teile gegliedert, welche von dem interessierten Leser auch unabhängig voneinander in Betracht gezogen werden können.

Zuerst beschäftigt sich der Autor mit den ökonomischen Motiven des Hungers. So geht Heuser den spekulativen Transaktionen von Finanzinstituten mit Nahrungsmitteln auf den Grund und beleuchtet die Themen der Bevölkerungsentwicklung und Ressourcenknappheit im Hinblick auf die Lebensmittelproduktion.

Im weiteren Verlauf des Buches überrascht Heuser mit einer kritischen Einstellung gegenüber den Zahlungen von Entwicklungshilfe und stellt alternative Methoden der Armut- und Hungerbekämpfung, wie z. B. Mikrokrediten, vor.

Einen großen Teil der Untersuchung nehmen die Themen Verteilungsgerechtigkeit

und Fehlleistungen in der wirtschaftlichen Entwicklung im Kampf gegen den Hunger ein.

Auch wenn Heuser über weite Strecken ein düsteres Bild der aktuellen Ernährungssituation zeichnet, ist sein Werk in keiner Weise schwarzmalersch. Im letzten Teil des Buches wird dem Leser ein konkreter Lösungsvorschlag, welcher auf die Selbstversorgung der Bevölkerung in betroffenen Gebieten abzielt, vorgestellt.

Im Fazit ist das Werk von Manfred Heuser ein sehr lesenswertes Buch. Hunger und Armut werden insbesondere durch Flüchtlingswellen auch Menschen in entwickelten Ländern betreffen. Das Wissen über die Lebensgrundlagen der Menschen, welche eine bessere Zukunft in Industrieländern suchen, ist daher in der Bewertung der aktuellen Zeit unabdingbar. — **bm**

LOKALE BERATUNGSTAGE 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 Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK 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.

Auf unserer Website: www.die-fuehrungskraefte.de/services/ihr-dfk-vor-ort (oder Scan des QR-Codes) finden Sie eine Liste mit Tagen und Städten, an denen unsere spezialisierten Anwälte bei Ihnen vor Ort sind. Weitere Termine werden wir über das Jahr hinweg im Magazin und über die Regionalgruppen bekannt geben, dann können Sie eine konkrete Terminvereinbarung mit einem der Verbandsanwälte treffen.

Eine Anmeldung bzw. Terminvereinbarung zwei Wochen vor dem jeweiligen Termin ist Pflicht. Dies schon allein, um allen Interessierten angemessen zur Verfügung zu stehen und eine entsprechende Planung zu gewährleisten. Unabhängig von diesen festen Beratungstagen vor Ort bleibt es natürlich dabei, dass wir bei Bedarf immer für Sie zur Verfügung stehen.

Neben der rechtlichen Beratung eignen sich die Termine natürlich auch hervorragend zum Kennenlernen des Verbandes, gerade für Neumitglieder. Die Räume in zentraler Lage werden wir nach Ihrer konkreten Anmeldung bekannt geben.

Natürlich sind wir auch jederzeit in unseren Verbandsbüros für Sie da! —



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

FUSION MIT TATA STEEL UNTERSTÜTZUNG FÜR THYSSENKRUPP-MITARBEITER

Rund 4.000 Arbeitsplätze – so wird geschätzt – sollen durch das geplante Joint Venture der europäischen Stahlaktivitäten von thyssenkrupp und Tat Steel verloren ge-



Quelle: Fotolia, @H-J-Peulsen

Unsere Anwälte. An Ihrer Seite

hen. Auch zahlreiche Fach- und Führungskräfte wird es treffen. Hier bietet der Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK konkrete Hilfe an: Am 30.8.2018 erklären erfahrene

Fachanwälte des DFK um 18.00 Uhr im Verbandshaus in Essen, was Mitarbeiter, die von der Fusion betroffen sind unbedingt wissen sollten. Auch erste Fragen können bereits geklärt werden. Zur besseren Planung der Veranstaltung wird um Anmeldung unter essen@die-fuehrungskraefte.de gebeten. Dieses Angebot richtet sich nicht nur an Mitglieder, sondern auch an Interessierte. Bringen Sie also Ihre KollegInnen, MitarbeiterInnen etc. gerne mit! Einfach Mail an essen@die-fuehrungskraefte.de —

Wann: 30.08.2018 um 18.00 Uhr

Ort: Haus der Führungskräfte
Alfredstr. 77-79, 45130 Essen

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

100 TAGE ENTGELTTRANSPARENZGESETZ

Am 16. April 2018 wurde das Entgelttransparenzgesetz 100 Tage alt – Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen: Hierfür hat das Vergleichsportal Gehalt.de in Kooperation mit den Vergütungsanalysten von Compensation Partner eine Umfrage unter 1.862 Beschäftigten und 319 Unternehmen durchgeführt. Das Ergebnis: Ein Drittel der Beschäftigten will zukünftig von ihrem neuen Recht Gebrauch machen und ihr Gehalt firmenintern vergleichen lassen. Gleichwohl bezweifelt ein Großteil der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass das neue Gesetz die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen signifikant reduzieren wird.

72 % der Arbeitnehmer überlegen Auskunft

Ein Drittel aller Arbeitnehmer will zukünftig eine Auskunft einfordern. 39% der Befragten ziehen es in Erwägung und 28% schließen dies aus. Knapp 100 Tage nach Einführung des Gesetzes ließen laut der Umfrage 2% der Beschäftigten ihre Stelle mit anderen Profilen firmenintern vergleichen. Davon waren aber nur 14% mit dem Ergebnis zufrieden – Grund hierfür war meist eine geringe Aussagekraft des Vergleichs. Fast ein Viertel der Unternehmen berichtete, dass Mitarbeiter bereits Anträge eingereicht hätten.

Skepsis aufgrund fehlender rechtlicher Konsequenzen

Allerdings bezweifeln viele Arbeitnehmer (39%) und Arbeitgeber (88%), dass durch das Gesetz Diskriminierung hinsichtlich des Gehalts verringert wird. Das Entgelttransparenzgesetz habe nicht genug Durchschlagskraft, da im Falle einer unfairen Bezahlung keine rechtlichen Konsequenzen drohen – dies bemängeln 32% der Arbeitgeber und 36% der Arbeitnehmer. Nahezu alle Arbeitgeber (97%) sind über das Gesetz im Bilde. Dennoch haben lediglich 42% Maßnahmen ergriffen und Ressourcen bereitgestellt, um auf mögliche Anträge vorbereitet zu sein. 30% der befragten Unternehmen haben ihre Mitarbeiter über die Einführung des Gesetzes aufgeklärt.

Männer sind mit ihrem Gehalt zufriedener

Mehr als die Hälfte der Befragten fühlt sich grundsätzlich fair bezahlt. Unter den Frauen lag der Anteil bei 52% und unter den Männern bei 65%. Viele der Teilnehmer (56%) begründeten ihre Unzufriedenheit damit, dass Kollegen in ähnlichen Positionen ein höheres Gehalt bekämen.

Alle Ergebnisse unter diesem Link: bit.ly/2I7J5pW —

DER POLITISCHE TERMINKALENDER DES DFK

13.03. Verbandsgeschäftsführer Sebastian Müller reist auf Einladung des Schweizer Führungskräfteverbandes SKO nach Zürich. Thema des Abends: Ausländische Führungskräfte – Führung zwischen Vielfalt und Integration. Was heißt Führung „made in Switzerland“? Wie akklimatisiert man sich als ausländische Führungskraft in der Schweiz? Welche Besonderheiten und Werte in der Schweiz gilt es zu beachten? Darüber diskutiert ein Expertenpodium beim „40. LeaderCircle“ in Zürich. Ihre Erfahrungen bringen u. a. ein: Peter Mantsch, Chief Human Resources Officer von Tamedia, sowie Executive Searcher Guido Schilling. Der Tenor ist, dass die Eigenarten der Schweizer Führungskultur – bottom-up, integrativ, international, konstant – Erfolgsfaktoren sind. Das Einführungsreferat hielt Guido Schilling. Er analysiert seit Jahren die Zusammensetzung der Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen von Schweizer Firmen. Sein Befund: Im letzten Jahr hat der Anteil der Ausländer in der Belegschaft – erstmals seit langem – abgenommen. Hauptgrund ist das Wachstum in Deutschland und in den USA, das neben Topmanagern auch Hochqualifizierte absorbiert, was für die Schweiz bedrohlich werden könnte.

In den anschließenden Gesprächen wird beschlossen: Die Zusammenarbeit mit dem Schweizer Führungskräfteverband als Partner des DFK wird ausgebaut. Mehr dazu folgt in einer der nächsten Ausgaben der Perspektiven.

14.03. Die EU-Kommission fordert die geplante neue EU-Arbeitsbehörde bereits ab 2019. Sie soll die grenzüberschreitenden Arbeitskonflikte überwachen und die wachsende Zahl von Menschen, die innerhalb der Union zur Arbeit reisen, handhaben. Die Agentur soll ein Budget von 50 Millionen Euro erhalten und vor Ablauf der Amtszeit der jetzigen Kommission im nächsten Jahr bereits eröffnet werden, dies wird heute in Brüssel bekannt gegeben. Die ELA soll zunächst mit einer zeitlich begrenzten Laufzeit von fünf Jahren starten und ab 2019 in Brüssel ansässig sein. Dieser Plan kann allerdings nur in die Tat umgesetzt werden, wenn Thyssens Vorschlag schnell durch die Verhandlungen mit den anderen EU-Institutionen geht: Diskussionen über EU-Gesetzesentwürfe können mehrere Jahre dauern. Der Vorschlag für die neue Agentur muss vom Europäischen Parlament und den nationalen Regierungen gebilligt werden, bevor sie eingerichtet werden kann. Der DFK hatte bereits seine Stellungnahme im Rahmen des EU-Konsultationsverfahrens Anfang des Jahres bei der Kommission eingereicht.

14.03. Was hat Trump vor? Die Strafzölle sind das große Thema des De-Briefings zur

Europäischen Handelspolitik der Europäischen Bewegung Deutschland (EBD), in der der DFK Mitglied ist. Überraschenderweise setzen die Podiumsgäste aber den Schwerpunkt ihrer Berichterstattung auf die Rolle Chinas für den Welthandel. Circa 100 Interessenvertreter, so auch der der DFK, sind im Europäischen Haus zusammengekommen, um mit Joost Korte, stellvertretender Generaldirektor der Generaldirektion Handel, Martin Lutz, Referatsleiter beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, sowie Gosia Binczyk, Beraterin für Handelsfragen bei der Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland, über die aktuellen Entwicklungen zu diskutieren.

20.03 Der DFK diskutiert heute beim alljährlichen „Pension Frühstück“ der Allianz Pension Partners über aktuelle Themen und Initiativen rund um die betriebliche Altersversorgung. Dabei wird auch über die Anlagemöglichkeiten für eine entsprechende Finanzierung gesprochen und anhand von Studien festgestellt, dass die Hauptstadt Berlin zugleich die „Digital-Hauptstadt“ in Deutschland ist. Lesen Sie hierzu auch den Bericht auf Seite 20.

26.03. De-Briefing zum Europäischen Rat der EBD. Natürlich sind die Teilnehmenden sehr an der Vorstellung der neuen Brexit-Leitlinien interessiert. Besonders betont wurden hierbei das ausgewogene Verhältnis zwischen den Rechten und Pflichten Großbritanniens und die Wahrung der Beschlussautonomie der Union. Das Frühjahr 2018 wird für die Europäische Union von entscheidender Bedeutung sein, resümiert das Podium. Der Europäische Rat hat Leitlinien für die Brexit-Verhandlungen vorgestellt und die Union zeigte Einigkeit bei dem Bekenntnis zum offenen, regelbasierten Handel. Gleichzeitig drängt die Zeit, entscheidende Gesetzesvorhaben noch vor Ablauf der aktuellen Legislaturperiode auf den Weg zu bringen.

28.03. Das Institut Bruegel veranstaltet eine Diskussion in Brüssel über den Kommissionsvorschlag für ein EU-weites privates Altersvorsorgeprodukt („PEPP“), welches dank Portabilität die Arbeitsmobilität fördern und einen wichtigen Baustein hin zur Kapitalmarkt-Union bilden soll.

05.04. Mit dem Veranstaltungsformat „Europa gestalten – Handelshemmnisse abbauen“ in mehreren Bundesländern verfolgt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag das Ziel, über Schlüsselthemen zu informieren und in Diskussionsrunden Input für die Europapolitischen Positionen der IHK/DIHK zu erhalten. Bei der Regionalkonferenz in Bonn stehen u. a. Alexander Graf Lambsdorff, vormalst. Präsident des EU-Parlaments und nun stv. Fraktionsvorsitzender der FDP im Bundestag,

sowie Dr. Sabine Hepperle, Abteilungsleiterin Mittelstandspolitik im BMWi, Rede und Antwort.

16.–19.04. Zum nunmehr vierten „Berlin Energy Transition Dialogue“ lädt die Bundesregierung ein, der sich inklusive Side Events über eine Woche erstreckt und mehr als 2.000 Teilnehmer aus 95 Ländern, hierunter 43 Minister und Staatssekretäre sowie 120 internationale Sprecher rund um das Thema Energiewende zusammenführt.

23.04. Die Europa Union Deutschland lädt zum 28. Europäischen Abend mit dem Thema „Soft Brexit, Hard Brexit oder Brexit-Exit?“. In zwei Podiumsdiskussionen diskutieren zunächst Prof. Dr. Katrin Kohl, University of Oxford, und Sir Graham Watson, Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, über die Frage „Wohin steuert Großbritannien?“. Später werden die Bundesjustizministerin Katarina Barley und Thomas Hacker, MdB FDP und Mitglied im Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union zur Frage „Was machen wir ohne die Briten?“ erwartet. Siehe dazu auch Seite 26.

24.04. DFK-Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs, Diana Nier, folgt der Einladung der AGZWK e. V., um sich gemeinsam über neue Erhebungen und praktische Erfahrungen zu Wertguthaben auszutauschen. Erstmals sind Zeitarbeitskonten im Koalitionsvertrag erwähnt und eine größere Verbreitung ausdrücklich gewünscht. Die Grußworte spricht Kai Whittaker, MdB CDU/CSU und Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Im Anschluss stellt die AGZWK e.V. gemeinsam mit dem F.A.Z.-Fachverlag eine aktuelle Studie zur Verbreitung und Nutzung von Zeitwertkonten in den Unternehmen vor. Lesen Sie mehr auf Seite 20.

25.04. Zum Auftakt ihrer bundesweiten Debattentour „10 Jahre Globale Finanz- und Wirtschaftskrise – Wo stehen wir heute?“ mit Alexander Hagelüken, Leiter Wirtschaftspolitik der Süddeutschen Zeitung, lädt die Friedrich-Ebert-Stiftung nach Dortmund ein. Unter Moderation von Nadja Lüders, MdL, diskutiert er mit Michael Groschek, NRW-Landesvorsitzender der SPD, und Thomas Westphal, Leiter der Dortmunder Wirtschaftsförderung. Da Hagelüken keine Lerneffekte in Europa aus diesem ersten epochalen Ereignis des 21. Jahrhunderts erkennen kann, fordert er einen neuen Gesellschaftsvertrag. Staatsminister a. D. Groschek betont die Notwendigkeit einer „soziale Bündigung“ des Finanzsektors und zu mehr deutscher Solidarität in Europa, wofür er sich auch bei der Neuausrichtung der SPD einsetzen werde.

mü/ts/dn

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR

Als Servicegesellschaft des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK 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

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die geplanten Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

Detailliertere Informationen zu den Veranstaltungen und Referenten erhalten Sie unter:

www.dfk-kompetenz.de

Prof. Dr. Angela Witt-Bartsch (3E-Netzwerk)

KLAPPERN GEHÖRT ZUM HANDWERK!

SELBSTMARKETING FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

20.06.2018

08.30 Uhr – 12.30 Uhr, Mittwoch

Stuttgart

VERDIENEN SIE MEHR, ALS SIE BEKOMMEN?

PROFESSIONELL(ER) VERHANDELN IN EIGENER SACHE

20.06.2018

13.00 Uhr – 17.00 Uhr, Mittwoch

Stuttgart

ENTWICKELN SIE IHREN FÜHRUNGSSTIL!

06.08.2018

08.30 Uhr – 12.30 Uhr, Montag

Stuttgart

FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH! SO FORDERE UND FÖRDERE ICH MEINE MITARBEITER!

06.08.2018

13.00 Uhr – 17.00 Uhr, Montag

Stuttgart

Marie-Luise Richter (Richter Coaching & Consulting)

FÜHRUNGSCOACHING MIT DEM ST. GALLER COACHING-MODELL

POTENTIALE WECKEN UND GENERIEREN DURCH WERTEBASIERTES UND SINNSTIFTENDES COACHING

21.06.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Essen

MEHR MOTIVATION UND ERFOLG DURCH GESUNDE FÜHRUNG!

13.09.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Essen

Carolin Meyer (Dr. Eichenlaub, Willkomm & Brendel)

BELASTUNGSMANAGEMENT

21.06.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Berlin

BELASTUNGSMANAGEMENT

30.08.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Essen

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

FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Dr. Angelika Eichenlaub (Dr. Eichenlaub, Willkomm & Brendel)

KONFLIKTMANAGEMENT – KONFLIKTE RECHTZEITIG ERKENNEN & KLÄREN

14.06.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Essen

PROBLEMLOSUNG & ENTSCHEIDUNGSFINDUNG – PROBLEME SYSTEMATISCH ANGEHEN

30.08.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Berlin

Lars-Olaf Brendel (Eichenlaub & Partner)

FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

14.06.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Hamburg

TEAMENTWICKLUNG UND FÜHREN EINES TEAMS

23.08.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag

Hamburg

EXKLUSIVE VERANSTALTUNGEN FÜR SPRECHERAUSSCHUSSMITGLIEDER

GRUNDLAGENSEMINAR FÜR (NEUGEWÄHLTE) SPRECHER- AUSSCHUSSMITGLIEDER

14.06.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen

21.06.2018

09.00 Uhr – 16.00 Uhr, Donnerstag,
München

28.06.2018

12.00 Uhr – 19.00 Uhr, Donnerstag,
Hamburg

VERTIEFUNGSEMINAR -I-

12.09.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Mittwoch, Essen

10.10.2018

09.00 Uhr – 16.00 Uhr, Mittwoch, München

07.11.2018

12.00 Uhr – 19.00 Uhr, Mittwoch, Hamburg

VERTIEFUNGSEMINAR -II-

13.09.2018

10.00 Uhr – 17.00 Uhr, Donnerstag, Essen

11.10.2018

09.00 Uhr – 16.00 Uhr, Donnerstag,
München

08.11.2018

12.00 Uhr – 19.00 Uhr, Donnerstag,
Hamburg

SPRECHERAUSSCHUSSKONFERENZ 2018

27./28.09.2018

Donnerstag/Freitag, Frankfurt Flughafen

Kosten pro Fort- und Weiterbildungsveranstaltung:

Early-Bird Mitglieder DFK/

Kooperationsmitgl. 535,00 € inkl. MwSt.

Early-Bird Nichtmitgl. 755,00 € inkl. MwSt.

Mitglieder DFK/

Kooperationsmitgl. 595,00 € inkl. MwSt.

Nichtmitglieder

815,00 € inkl. MwSt.

Sprecherausschuss-
konferenz

650,00 € inkl. MwSt.

Im Kostenbeitrag enthalten

– Umfangreiche Arbeitsunterlagen

– Verpflegung, inklusive Mittagsimbiss und
Getränke

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

XYZ-TECHS – SO SEHEN GEWINNER AUS, ODER?

EXPERTEN-ROUNDTABLE ÜBER GEMEINSAMKEITEN UND TRANSFER- POTENZIALE

04.07.2018

12.00 Uhr – 18.00 Uhr, Mittwoch

Deloitte, München

Kosten pro Roundtable-Veranstaltung:

Mitglieder DFK 226,10 € inkl. MwSt.

Nichtmitglieder 345,10 € inkl. MwSt.

DFK BEIM „PENSION FRÜHSTÜCK“ IN BERLIN

AKTUELLES RUND UM DIE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Schon Tradition ist die regelmäßige Teilnahme des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK durch Diana Nier, Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs, beim jährlichen „Pension Frühstück“ im Allianzforum, diesmal am 20. März.

Nach der Begrüßung durch Dr. Wilhelm Ruprecht von der Repräsentanz Allianz Deutschland AG folgte ein Impuls durch Christof Maier und Enrico Nickel von Allianz Pension Partners. Gemeinsam sprachen sie über das Spannungsfeld der betrieblichen Altersvorsorge (BAV) zwischen Kerngeschäft und sozialer Verantwortung. Zunächst gab Maier noch einmal einen Überblick über die unterschiedlichen Durchführungswege der BAV sowie die Grundsätze des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

Gesetzlich hat der Arbeitnehmer – sofern er dies wünscht – Anspruch auf Entgeltum-

wandlung gemäß § 1a BetrAVG. Daher bedeutet BAV für den Arbeitgeber immer Verwaltungsaufwand, auch wenn er selbst keine BAV anbietet. Weshalb dann nicht gleich zielgerichtet ein für den Arbeitgeber zugeschnittenes BAV-Produkt anbieten? Weiterhin steigert das Angebot einer BAV stark die Attraktivität eines Arbeitgebers.

Im zweiten Impuls stellte Michael Schütze, Head of Corporates & Pensions DACH bei Allianz Global Investors vor, wie in Zeiten niedriger Zinsen dennoch Renditen erzielt werden können. Schütze machte deutlich, dass es ganz entscheidend darauf ankommt, wie lange man anlegt. Anlagezeiten von 20 Jahren sind hier üblich und auch ratsam. Typische Anlagearten sind Aktien, Renten, Immobilien und sog. Alternatives. Letzteres sind z. B. Investitionen in internationale Infrastrukturprojekte.

Christian Amsinck, Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie (VME) und der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) gab im letzten Impuls einen Ausblick auf Entwicklungen und Perspektiven der Hauptstadtregion. Hier wurde eine durchaus positive Beschäftigungsentwicklung für 2018 in der Region mit rund 52.000 neuen Stellen vor allen in den industrienahen Dienstleistungen, Einzelhandel und Gesundheitswesen prognostiziert.

Berlin hat sich von 2008 bis 2017 zur „digitalen Hauptstadt“ entwickelt und kann einen Beschäftigungsanstieg von 121 % in der Digitalwirtschaft vorweisen. Viele Großkonzerne haben inzwischen in Berlin sog. Digital Hubs.

Im Anschluss der Veranstaltung bestand die Möglichkeit zum weiteren Austausch und Kontakte knüpfen mit den Teilnehmern und Referenten. — **dn**

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

DIALOG UND STUDIE ZU ZEITWERTKONTEN

In Berlin war der DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK von der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e. V. (AGZWK) zu einem Dialog-Frühstück am 24. April 2018 geladen, um gemeinsam neue Erhebungen und praktische Erfahrungen zu Wertguthaben auszutauschen. Auch in diesem Jahr folgte Diana Nier, DFK-Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs, der Einladung der AGZWK.

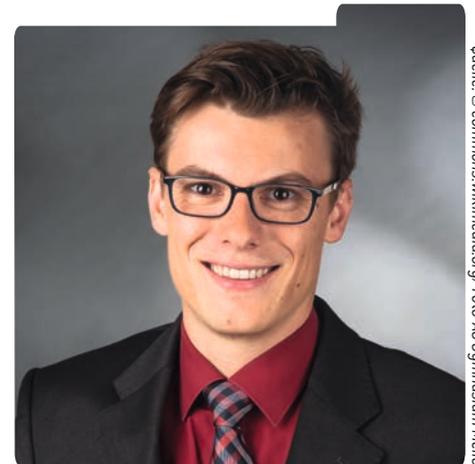
Das Grußwort sprach Kai Whittaker, MdB CDU/CSU und Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Er verwies darauf, dass erstmals im Koalitionsvertrag Zeitwertkonten aufgeführt sind. Tatsächlich findet sich auf Seite 41 des Koalitionsvertrages unter dem Stichwort „Gute digitale Arbeit“ ein Hinweis wie folgt: „Wir werden gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie das Instrument der Zeitwertkonten mehr Verbreitung finden kann.“ Im Hinblick auf den immer stärker werdenden Wunsch der Arbeitnehmer, bezahlte Auszeiten nehmen zu können, sei es unerlässlich, hier mehr für Zeitwertkonten zu werben, so Whittaker und lädt zur offenen Diskussion ein. Auch in Zeiten von Niedrigzinsen sollten Renditen möglich sein, z. B. über sog. Poolingmodelle.

Die AGZWK hat gemeinsam mit dem F.A.Z Fachverlag – Frankfurt im Januar 2018 eine

aktuelle Online-Befragung unter 317 Geschäftsführern, Vorständen und Personalverantwortlichen in Unternehmen in Deutschland durchgeführt.

Auf die Frage, welche Anreize Mitarbeiter beim Arbeitgeber besonders stark nachfragen, gab es ein klares Ranking: 74,8 % der Befragten gaben an, dass Mitarbeiter am stärksten eine Gehaltserhöhung als Motivationsanreiz sehen. Über 50 % der Befragten gaben an, dass ein Diensthandy für die Mitarbeiter wichtig sei. Zeitwertbasierte Anreize für persönliche Zwecke der Mitarbeiter werden aber stärker nachgefragt. So berichten fast 30 % der Befragten aus den Unternehmen, dass Mitarbeiter starkes Interesse an einer bezahlten Arbeitszeitreduzierung in der ruhestandsnahen Lebensphase haben.

Laut der Erhebung bieten rund drei Viertel der Unternehmen Flexikonten bzw. Gleitzeitkonten an, ca. 63 % gewähren unbezahlten Urlaub und über 50 % stellen die arbeitsvertragliche Basis von Vollzeit auf Teilzeit um. Lediglich 22,9 % der Unternehmen ermöglichen Zeitwertkonten. Die Gründe für die weiterhin geringe Verbreitung sind unterschiedlich. Die Mehrzahl der Befragten gab an, dass bereits bestehende Betriebsregelungen ausreichen,



Kai Whittaker, MdB CDU/CSU

um Überstunden etc. auszugleichen. Hier besteht bereits ein großer Denkfehler auf. Das Auffüllen eines Zeitwertkontos erfolgt gerade nicht zwingend und allein aus der Übertragung von Überstunden. Über ein Drittel der Befragten gab auch das Niedrigzinsniveau als Abschreckung an oder aber, dass keine Nachfrage nach Zeitwertkonten bestehe.

Die Studie bot ausreichend Anlass zur Diskussion, und so sprachen Vertreter aus Wirtschaft, Politik und Verbänden über Hemmnisse und Chancen von Zeitwertkonten. Nicht zuletzt besteht oftmals Unwissenheit über die Nutzungsmöglichkeiten im Unternehmen oder aber es fehlt für Geringverdiener an den finanziellen Möglichkeiten. — **dn**

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

INTERNATIONALE STUDIE UNTER MILLENIALS

Roboter werden mehr Jobs schaffen als zerstören

Junge Menschen sind optimistisch, was den zukünftigen Einfluss von Robotern und künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt angeht. Laut einer weltweiten Umfrage glaubt die große Mehrheit, dass mehr Jobs geschaffen als zerstört werden. Trotz wiederkehrender Berichte und Warnungen, dass die Einführung von Robotern und künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz – vom Kundenservice bis zu Bankgeschäften – Jobs kosten könnte, haben die „Millenials“ keine Angst vor der Zukunft.

Laut einer globalen Umfrage des Weltwirtschaftsforums glaubt eine große Mehrheit (79%) der 18- bis 35-Jährigen, dass neue Technologien mehr Arbeitsplätze schaffen werden, als sie zerstören. Allerdings gab auch fast die Hälfte der Befragten an, dass es für Menschen ohne technisch-digitale Bildung und Fähigkeiten schwieriger werden wird, Arbeit zu finden. Für die jährliche Global-Shapers-Umfrage waren mehr als 31.000 Menschen aus 186 Ländern befragt worden.

Nach Angaben der Europäischen Kommission haben zwei Fünftel der EU-Arbeiter keine oder nur begrenzte digitale Skills. Trotz weiterhin hoher Arbeitslosigkeit könnten daher



Quelle: @Pixabay/Free-Photos

Die „Millenials“ haben laut einer internationalen Studie keine Angst vor der Zukunft

in der europäischen IT-Branche im Jahr 2020 bis zu 756.000 Stellen möglicherweise nicht besetzt werden.

Der Optimismus der Generation, die die Auswirkungen der sogenannten vierten industriellen Revolution am meisten spüren wird, steht in starkem Kontrast zu Berichten und Meinungspapieren von Experten und Organisationen wie dem Internationalen Wäh-

rungsfonds, der Universität Oxford und dem Weltwirtschaftsforum selbst. Laut Umfrage erwarten die jungen Menschen, dass die Gesundheits-, Bildungs- und Grundstoffindustrien am meisten von neuen technologischen Entwicklungen profitieren werden.

Dieser Optimismus bedeutet jedoch nicht, dass die Millenials Roboter ausschließlich positiv bewerten: Etwas mehr als die Hälfte möchte gewisse Entscheidungen nicht einer Maschine überlassen. Fast genauso viele wollen keine Sonderrechte für menschenähnliche Roboter. Insgesamt nannten die Befragten Roboter und KI als wichtigsten und größten Technologie-Trend (45%), gefolgt vom Internet der Dinge (23%) und maschinellem Lernen (13%).

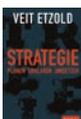
Auf globaler Ebene wurde wie im Vorjahr der Klimawandel als dringendstes Problem genannt (45%), gefolgt von bewaffneten und religiösen Konflikten. Die USA bleiben das Land, in dem die meisten Millenials eine Karriere verwirklichen wollen, gefolgt von Kanada. In Europa werden Großbritannien (9,6% der Befragten) und Deutschland (8%) als attraktivste Jobmärkte angesehen. —

mü/Euractiv

BUCHTIPP

Veit Etzold

Strategie: Planen – erklären – umsetzen



Gabal, 2018
256 Seiten, gebunden
24,90 €
ISBN 978-3-86936-823-8

Das Thema Strategie ist ein Dauerbrenner. Von einem Bestsellerautor darüber zu lesen, der eher für seine Thriller bekannt ist, hat natürlich seinen eigenen Charme. So ist (erwartungsgemäß) neben der Strategiefindung und -umsetzung auch das Storytelling um eben diese Strategie ein wichtiger Punkt im Buch.

Veit Etzold versucht allen drei Schwerpunkten, dem Dreiklang der Strategie, durch ein eigenes Kapitel gerecht zu werden.

Für die regelmäßigen Leser solcher Bücher ist sicherlich der Mittelteil zur Kommunikation der interessanteste, in dem ein Thrillerautor Tipps zum Erzählen der eigenen Strategie gibt. Die richtige Kommunikation einer einmal gefundenen Strategie ist dabei in seinen Augen entscheidend.

Belesen und vor allem cineastisch gebildet zitiert Etzold munter aus Büchern und Filmen. Das schafft eine lockere Atmosphäre im Buch, die dafür sorgt, dass es nicht langweilig wird. Aber er verliert sich ab und an etwas im Anekdotischen. Zahllose Beispiele lassen es zwar lebendig werden, aber lenken natürlich auch ab. So wird es mitunter etwas verwirrend. Locker geschrieben mag es manchem etwas zu leicht sein. Als Entspannungslektüre mit Businessanspruch hat das Buch aber seinen Wert. —

rk

EU-DIGITALKOMMISSARIN MIT STRATEGIE FÜR KI UND AUFSTOCKUNG VON HAUSHALTSMITTELN

EUROPÄISCHE INITIATIVE FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Quelle: © European Union, 2018, EC – Audiovisual Service



EU-Digitalkommissarin Marija Gabriel will das Thema „Künstliche Intelligenz“ auf europäischer Ebene voranbringen

24 EU-Länder wollen einen „europäischen Ansatz“ für künstliche Intelligenz, um so mit amerikanischen und asiatischen Technologieriesen konkurrieren zu können. Die entsprechenden Minister unterzeichneten im März eine Erklärung, in der es heißt, dass die Bereitstellung öffentlicher Forschungsmittel für künstliche Intelligenz (KI) geplant sei. Die EU-Mitgliedstaaten verpflichteten sich zur „Modernisierung der nationalen Politik“ als Teil der Bemühungen um die Entwicklung einer großer angelegten KI-Forschung.

Die Arbeit an künstlicher Intelligenz gelte es zu verstärken, indem öffentliche Gelder bereitgestellt und Unternehmen dazu bewegt werden, in Technologien wie Robotik und medizinische Anwendungen zu investieren,

die riesige Datenmengen verarbeiten. Die KI-Investitionen der EU hinken denen in den USA und China bereits hinterher – und die neue Initiative könnte immer noch durch den Wettbewerb zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten oder durch ihre unterschiedlichen Positionen zur Regulierung behindert werden.

EU-Digitalkommissarin Marija Gabriel hat nun ein Strategiepapier vorgelegt und angekündigt, auf die Befürchtungen einzugehen, dass Roboter Arbeitsplätze zerstören bzw. ersetzen könnten. Gabriel wird in diesem Monat noch keinen Vorschlag für eine verbindliche KI-Gesetzgebung machen, hat aber nicht ausgeschlossen, die Technologie zu einem späteren Zeitpunkt zu regulieren.

In ihrem Koalitionsvertrag vom Februar hat sich die neue deutsche Bundesregierung derweil verpflichtet, eine eigene Forschungsstelle sowie ein gemeinsames KI-Zentrum mit Frankreich einzurichten. Ein großer Wurf sieht anders aus.

Andere nationale Regierungen sind in der jüngsten Vergangenheit in Bezug auf KI vermehrt mit eigenen Vorschlägen vorgeprescht. Frankreichs Präsident Emmanuel Macron veröffentlichte beispielsweise vergangenen Monat einen Vier-Jahres-Plan über insgesamt 1,5 Milliarden Euro an öffentlichen Mitteln für die KI-Forschung. Macron hat sich kürzlich auch mit Führungskräften großer Tech-Unternehmen getroffen, um Arbeitsplätze zu schaffen und private Investitionen nach Frankreich zu locken. Facebook betreibt bereits ein KI-Forschungslabor in Paris.

Gabriel forderte die EU-Länder auf, stärker zusammenzuarbeiten, um mit größeren Konkurrenten in den Vereinigten Staaten und Asien mithalten zu können: „Die Mitgliedstaaten verfügen in einigen Bereichen über ein gewisses Exzellenzniveau, aber allein können sie nicht weltweit führend sein. Die EU kann eine treibende Kraft sein“, sagte sie.

Außerdem betont Brüssel, dass die EU sich auf ethische Standards für KI einigen sollte. Diese könnten europäischen Unternehmen auch einen Vorteil gegenüber Wettbewerbern verschaffen. „Wir können nicht erwarten, dass China das tut. Das müssen wir tun. Mit einer funktionierenden Demokratie und einem funktionierenden Rechtssystem muss Europa diese Standards als das Wichtigste betrachten. Die Konkurrenz mit China, die Konkurrenz mit den USA ist natürlich wichtig. Aber wenn wir nicht den rechtlichen und ethischen Rahmen schaffen, werden wir sowieso verlieren“, prophezeite Schwedens Minister für digitale Entwicklung Peter Eriksson.

Letztlich ist klar: Das Ausmaß der Investitionen, das Ausmaß der Entwicklungen geht über die Möglichkeiten hinaus, die ein Mitgliedstaat allein hat. Die EU muss also in diesem Zukunftsthema handeln. Wenn wir in Europa den vollen Nutzen daraus ziehen wollen, brauchen wir gemeinsame Investitionen in einer Größenordnung, die mit denen der USA und Chinas vergleichbar ist, die die Möglichkeiten dieser Technologien tatsächlich bereits nutzen. — mü/Euractiv

BUCHTIPP

Heinrich Peuckmann

Gefährliches Spiel: Fußball um Leben und Tod



Kulturmaschinen, 2018
126 Seiten, boschiert
ISBN 978-394397998
10,80 €

Gerade zur WM ist es wieder Zeit für Bücher über den Fußball. Das vorliegende Buch ist das richtige, um sich neben der Euphorie und dem Siegesjubiläum auch die anderen Seiten des Sports ins Gedächtnis zu rufen. Dies in Aufarbeitung historischer Geschichten, die ohne erhobenen Zeigefinger aus-

kommen. Und die – gerade angesichts der Weltmeisterschaft in Russland – daran erinnern, wie dünn die Linie zwischen Sport und Politik mitunter ist.

Peuckmann schildert ein Fußballspiel auf dem Roten Platz unter den Augen Stalins, das Schicksal des jüdischen Fußballers und Nationalspielers Gottfried Fuchs (Sepp Herbergers Vorbild) sowie die Geschichte von Tull Harder, den immer noch bekannten Stürmer des HSV. Ein Sieg auf dem Roten

Platz bringt drei Brüder ins Gulag. Fuchs erzielte zehn Tore in einem Länderspiel (ein einmaliger Rekord), floh nach Kanada und wurde während der Naziherrschaft aus den Jahrbüchern des deutschen Fußballs getilgt. Tull Harder hingegen wurde Mitglied in der SS und Wachmann im KZ Sachsenhausen. Der Autor schreibt in Form von drei Novellen, die gut zu lesen und unterhaltsam in die Geschichte eintauchen lassen. Und die daran erinnern, wie schnell man – wie beim Fußball – ins Abseits geraten kann. — rk

EU FRAGT SICH: IST EIN PERSÖNLICHKEITSSTATUS VON ROBOTERN NÖTIG?

EU-PARLAMENT FÜR SCHAFFUNG EINER „ELEKTRONISCHEN PERSON“

Das EU-Parlament hat sich dafür ausgesprochen, einen rechtlichen Status für Roboter in Form einer „elektronischen Person“ zu schaffen. Der Appell sei inspiriert von einer durch Science-Fiction verzerrten Wahrnehmung, halten Experten dagegen. Stein des Anstoßes ist der Appell der Abgeordneten an die EU-Kommission, langfristig einen speziellen rechtlichen Status für Roboter als eine „elektronische Person“ zu etablieren. Das soll nach Ansicht der Gesetzgeber klären helfen, wer im Schadensfall haftet.

Rund 160 europäische Sachverständige aus Forschung, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik haben einen offenen Brief an EU-Kommissionspräsident Jean Claude Juncker und einen Großteil seines Kabinetts und an Generaldirektionen geschickt, in dem sie nachdrücklich davor warnen, „autonomen“, „unvorhersehbaren“ und „selbstlernenden“ Maschinen rechtlich einen Persönlichkeitsstatus zu erteilen. Ein solches Vorhaben ist ihrer Ansicht nach getrieben von der falschen Behauptung, dass die Haftung für Schäden solcher Roboter unmöglich nachzuweisen sei.

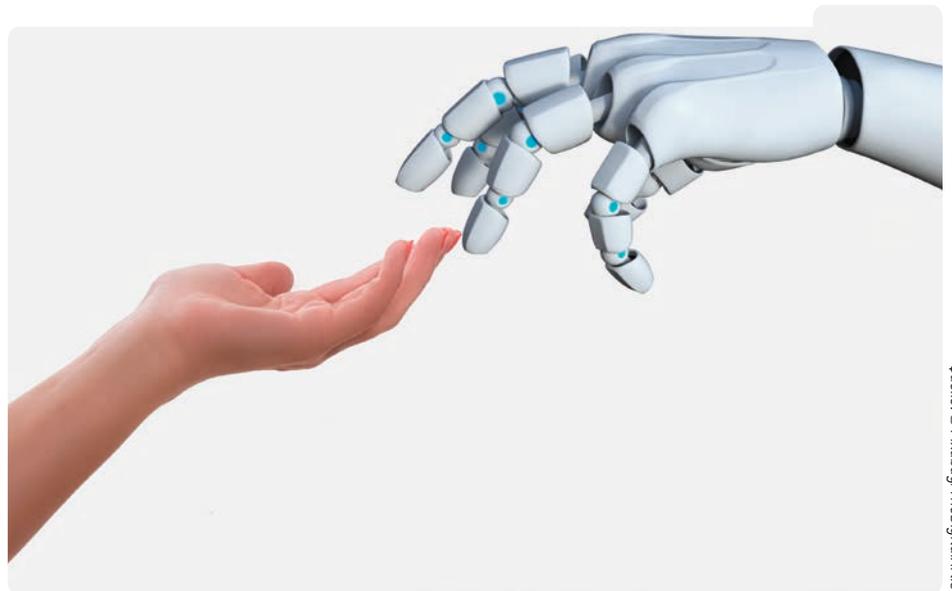
Unter- oder überschätzte Fähigkeiten?

Technisch gesehen überschätze eine solche Aussage die „aktuellen Fähigkeiten selbst der am weitesten fortgeschrittenen Roboter“, schreiben jedoch Experten, darunter aus Deutschland der Würzburger Philosophieprofessor Wolfgang Schröder, der Forschungsgruppenleiter am Max-Planck-Institut für Intelligente Systeme. Auch aus ethischer und rechtlicher Sicht weisen die Unterzeichner des Briefs das Anliegen des EU-Parlaments zurück.

Tatsächlich scheinen manche Presseberichte mit der Verkürzung auf „Rechte für Roboter“ und „elektronische Persönlichkeiten“ das Ansinnen zu haben, das Dokument des Europaparlaments als Ganzes zu diskreditieren. Der britische „Daily Express“ schreibt denn auch ganz offen von den „bizarren Vorschlägen“ der EU-Bürokraten.

Wichtige Fragen

Tatsächlich hat der Rechtsausschuss des Europaparlaments einen umfangreichen, sorgfältig zusammengetragenen Katalog der Herausforderungen erstellt, die Roboter nicht nur aus zivilrechtlicher Sicht aufwerfen. Die Verfasser erkennen darin unter anderem auch die Möglichkeit an, dass künstliche In-



Quelle: @Pixabay/TheDigitalArtist

Sind Roboter „elektrische Personen“?

telligenz „die intellektuellen Fähigkeiten des Menschen innerhalb nur weniger Jahrzehnte in einer Weise überflügeln könnte, die – wenn keine entsprechenden Vorkehrungen getroffen werden – die Fähigkeit der Menschheit, ihre eigene Schöpfung zu kontrollieren und folglich vielleicht auch die Fähigkeit, Herr über ihr eigenes Schicksal zu bleiben und für das Überleben der Spezies Mensch Sorge tragen zu können, ernsthaft gefährden könnte“. Sie warnen vor Gefährdungen des Datenschutzes, der menschlichen Privatsphäre wie auch der Sozialversicherungssysteme und fordern die Mitgliedstaaten der EU auf, die möglichen Auswirkungen, die Robotik und KI auf den Arbeitsmarkt haben können, in den Blick zu nehmen.

Wer haftet?

Ausführlich beschäftigt sich das Dokument mit Haftungsfragen. Die Autoren sind der Auffassung, „dass die zivilrechtliche Haftung von Robotern eine Frage von entscheidender Bedeutung ist, mit der sich auf euro-

päischer Ebene befasst werden“ müsse. Eine „mögliche Lösung für die komplexe Frage der Zuordnung der Verantwortung für Schäden, die von zunehmend autonomen Robotern verursacht wurden“, könne „in einer obligatorischen Versicherungsregelung bestehen, wie es sie beispielsweise für Kraftfahrzeuge bereits gibt“. Zusätzlich könnte ein Fonds eingerichtet werden, um auch Schäden abdecken zu können, für die kein Versicherungsschutz besteht.

Fazit

An den hier aufgeworfenen Fragen werden wir nicht vorbeikommen. Und es ist gut, dass diese Vorschläge nun auf dem Tisch sind. Brüssel ist auch hier handlungswillig. Selbst wenn es Fragen von übermorgen sein sollten – gestellt werden müssen sie in jedem Fall. Und je schneller wir gute Antworten darauf finden, desto besser – für den Menschen, die Unternehmen und wegen der damit einhergehenden Sicherheit für die Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt. — mü

DFK IM DIALOG ÜBER DIE EUROPÄISCHE SÄULE SOZIALER RECHTE

THYSSEN IN BERLIN – WIE SOZIAL WIRD EUROPA?

Quelle: © wikimedia.org, Photo: Arno Mikkor (EU2017EE)



Marianne Thyssen, Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität war zu Gast in Berlin

Die Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland und die Europa-Union Deutschland luden auch DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK mit Sebastian Müller, Ressortleiter Europapolitik & Public Affairs des DFK ins Europäische Haus nach Berlin, denn der Dialog mit Marianne Thyssen, Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität stand ganz im Zeichen der sozialen Rechte in Europa, einem der wichtigsten europäischen Themenbereiche für DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK.

Die soziale Dimension Europas ist ein wesentlicher Bestandteil der europäischen Debatte derzeit. Ende April stellte die Kommission infolge der letztjährigen Konsultationsphase, an der sich auch der DFK beteiligt hatte, die Vorlage zur „Europäischen

Säule der Sozialen Rechte“ vor. Darüber hinaus legte sie zeitgleich das erste der im Weißbuch angekündigten Reflexionspapiere vor – es geht um nichts weniger als die Frage, welches Europa wir eigentlich wollen – mehr oder weniger oder anders.

Kommissarin Thyssen diskutierte mit den Stakeholdern ausführlich über die Zukunft der EU und insbesondere die soziale Dimension. Auch der neue Vorstoß zum Schutz von Whistleblowern wurde vorgestellt. Immerhin ist hier die Kommission nun konkret geworden und hat mit einem Richtlinienvorschlag dieses Thema endlich angepackt.

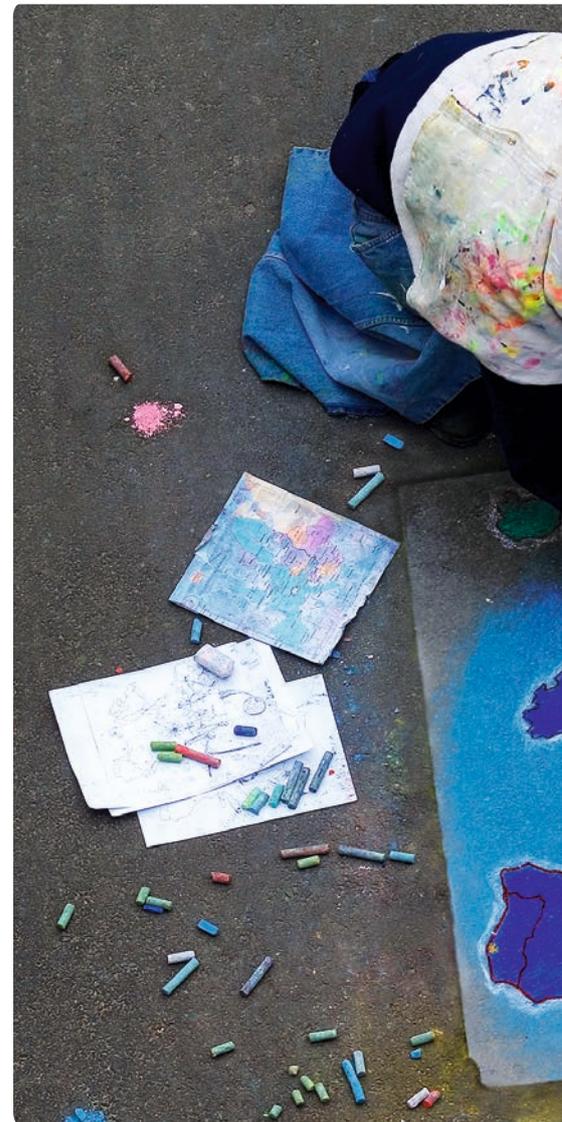
Alle Teilnehmer waren sich einig, dass der soziale Schutz in Europa angesichts der neuen Möglichkeiten in der Arbeitswelt angepasst werden muss – immerhin hat die Kommission in den letzten Jahren eher die Freiheiten des Handels in Europa im Fokus gehabt, nun müsse die soziale Seite nachziehen und sich darauf einstellen.

In Sachen Whistleblower-Schutz bedeutet dies konkret, dass alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten oder einem Jahresumsatz von mehr als 10 Millionen Euro ein internes Verfahren für den Umgang mit Meldungen von Hinweisgebern einführen müssen. Auch alle Landes- und Regionalverwaltungen und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern würden von der neuen Richtlinie erfasst, so Thyssen.

Klare Meldekanäle innerhalb und außerhalb der Organisation und Vertraulichkeit sind sicherzustellen. Ferner ist ein dreigliedriges Meldesystem vorzusehen: interne Meldekanäle, Meldungen an die zuständigen Behörden – wenn interne Kanäle nicht funktionieren oder nach vernünftigem Ermessen nicht funktionieren können – und Meldungen in der Öffentlichkeit/den Medien – wenn nach der Meldung über andere Kanäle keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden oder wenn eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses oder die Gefahr eines irreparablen Schadens besteht.

Thyssen stellte auch klar: Vergeltungsmaßnahmen jeder Art sind untersagt und sollen geahndet werden. Wenn ein Hinweisgeber Vergeltungsmaßnahmen erleidet, soll er Zu-

gang zu kostenloser Beratung und angemessenen Abhilfemaßnahmen erhalten (z.B. Maßnahmen gegen Belästigung am Arbeitsplatz oder zur Vermeidung einer Entlassung). Die Beweislast wird in solchen Fällen umgekehrt, sodass die von der Meldung betroffene Person oder Organisation nachweisen muss, dass sie keine Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber ergreift. Hinweisgeber werden auch in Gerichtsverfahren geschützt, etwa indem sie von der Haftung für offengelegte Informationen befreit werden. Thyssen stellte einen weitgehenden Hinweisgeberschutz vor. Wie wasserdicht er ist und wie er umgesetzt wird, wird sich nun in den nächsten Wochen zeigen. Hier wird der DFK sich weiter an der Umsetzung beteiligen. — mü



Quelle: © wikimedia.org

LEBENS LAUF UND BERUFSABSCHLÜSSE WERDEN IM AUSLAND LEICHTER VERSTÄNDLICH EINIGUNG ZUM „EUROPASS“

Mit dem Europass lässt sich in wenigen Schritten einen Lebenslauf erstellen, der auch im Ausland verstanden wird.

Künftig können Qualifikationen und Kompetenzen über das überarbeitete Europass-Konzept noch besser sichtbar gemacht werden. Marianne Thyssen, EU-Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, hat die Einigung der Mitgliedstaaten zum Kommissionsvorschlag eines überarbeiteten Rahmenkonzepts zur Transparenz von Qualifikationen („Europass“) verkünden können. In Deutschland ist besonders der „Europass Mobilität“ zum Nachweis von Lernaufenthalten im Ausland beliebt und wird rege genutzt: Bis März 2018 wurden bereits 250.000 Europass-Mobili-

tätsnachweise beantragt. Damit ist Deutschland Spitzenreiter in Europa.

Marianne Thyssen sagte: „Der Europass ist seit über einem Jahrzehnt ein wichtiges Instrument, um Kompetenzen und Qualifikationen verständlich zu machen und besser darüber zu kommunizieren. Als Bindeglied zwischen der Arbeitswelt und dem Bildungsbereich spielt er eine entscheidende Rolle. Pro Tag verzeichnet das Europass-Portal über 55.000 Besucher, und seit 2004 wurden über 100 Millionen Europass-Lebensläufe heruntergeladen.“

Nachdem der Kommissionsvorschlag zur Modernisierung von Europass gebilligt



wurde, bietet der Rahmen nunmehr ein E-Portfolio für die Speicherung und den Austausch von Informationen, Instrumente für die Selbstbewertung der Kompetenzen sowie Instrumente für die Beschreibung der in formellen und informellen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen. Erstmals wird Europass auch Informationen zur Unterstützung der Karriereplanung anbieten, u. a. zu Trends und Anforderungen des Arbeitsmarkts sowie zu Beratungs- und Weiterbildungsangeboten in ganz Europa.

Der Europass Mobilität sorgt zum Beispiel seit 2005 dafür, dass diejenigen, die eine Lernerfahrung im europäischen Ausland gemacht haben, diese auch entsprechend nachweisen können. Dabei ist es egal, ob es sich um ein Praktikum, einen Abschnitt der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder ein Auslandssemester im Studium handelt. Ausstellende Institutionen können den Europass Mobilität problemlos über eine bedienerfreundliche Datenbank beantragen.

Künftig wird der Europass Folgendes umfassen: ein verbessertes Tool zur Erstellung von Lebensläufen und Kompetenzprofilen, kostenlose Selbstbewertungsinstrumente zur Beurteilung der eigenen Kompetenzen, maßgeschneiderte Informationen über Lernangebote in ganz Europa, Informationen und Unterstützung für die Anerkennung von Qualifikationen sowie aufbereitete Informationen darüber, welche Kompetenzen am meisten auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind und wo dies der Fall ist.

In jedem Land der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums koordiniert ein Nationales Europass-Zentrum sämtliche Aktivitäten in Verbindung mit den Europass-Dokumenten. In Deutschland ist das Nationale Europass Center in der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelt. Mehr unter diesem LINK: www.europass-info.de — mü



Quelle: @ec.europa.eu

28. EUROPÄISCHER ABEND

SOFT BREXIT, HARD BREXIT ODER BREXIT EXIT?

Die Europa-Union Deutschlands hat zu zwei spannenden Podiumsdiskussionen rund um den Brexit ins dbb-Forum in Berlin eingeladen. Mit dabei u. a. auch Bundesjustizministerin Katarina Barley.



Quelle: © katarina-barley.de

Bundesjustizministerin Katarina Barley über den Brexit

Die Halbzeit beim Brexit, dem Austrittsprozess Großbritanniens aus der Europäischen Union, war am 23. April 2018 Anlass für eine hochkarätig besetzte Veranstaltung der Europa-Union Deutschlands.

In seiner Begrüßung machte der dbb-Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach deutlich, wie bedauerlich die Brexit-Entscheidung tatsächlich sei und dass diese auch nach wie vor viele Fragen aufwirft.

Einige Fragen wurden dann im ersten Podiumsgespräch mit Prof. Dr. Katrin Kohl, Oxford University und Sir Graham Watson, Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss thematisiert. Laut Kohl wäre selbst bei einem zweiten Votum der Briten wohl eher nicht mit einem anderen Ergebnis als dem Brexit zu rechnen. Der Austrittswunsch der Briten sei „komplex“ und ein echter Stimmungsumschwung auch nicht zu erkennen. Ähnlich sah es auch der Liberaldemokrat Sir Graham Watson. Er malte eine düstere Prognose, dass der Brexit gar das „Ende des Vereinigten Königreiches besiegeln könnte“.

In der zweiten Podiumsdiskussion sprach Bundesjustizministerin Katarina Barley über die Sicht der Bundesregierung. Sie

stellte fest, dass man großes Interesse an einer guten Lösung habe und es auch Gemeinsamkeiten zu erhalten gebe. „Europa ist unser Friedensgarant“, so Barley weiter. Die wirtschaftlichen Folgen des Brexit sprach Thomas Hacker, MdB FDP und Mitglied im Ausschuss für die Angelegenheiten der Europäischen Union. Nach seinem Vernehmen haben bereits viele Unternehmen reagiert und Investitionen in Großbritannien zurückgefahren. Ihm fehlt es auch an klaren Vorschlägen für die Umsetzung des Brexit seitens der britischen Regierung.

Auch Rupert Graf Strachwitz, Stellvertreter der Vorsitzender der Deutsch-Britischen Gesellschaft, war dann auch eher ratlos, wie die künftigen Beziehungen der beiden Länder dann aussehen.

So schloss dann auch der Abend mit vielen offenen Fragen und der Ungewissheit, wie und mit welchen Folgen sich der Brexit vollzieht. — **dn**

BUCHTIPP

Frank Hagenow

Führen ohne Psychotricks

Mit Ethik und Anstand Menschen gewinnen



Gabal 2018
216 Seiten, gebunden
ISBN 978-3-86936-824-5
24,90 €

Der Unternehmensalltag von Führungskräften dreht sich meist um Zahlen, Statistiken, den Wettbewerb und letztlich um Erfolge. Was dabei oft übersehen wird, ist, dass Führung zu einem Großteil Beziehungsmanagement bedeutet. Für viele ist dies jedoch bestenfalls lästiger Alltag, denn das Zwischenmenschliche nimmt im Tagesgeschäft häufig viel Zeit in Anspruch und scheint den vielfältigen Aufgaben dabei eher im Weg zu stehen. Was wäre daher wünschenswerter als ein beherzter Griff in die Psychotrickskiste, um unliebsamen Aus-

einandersetzungen ein schnelles Ende zu bereiten oder Konflikten gar ganz aus dem Weg zu gehen?

Doch das ist zu kurz gedacht, so Hagenow. Wer langfristig Erfolge erzielen und kompetente Mitarbeiter dauerhaft binden möchte, ist gut beraten, auf die vermeintlich bequemen und schnellen Kniffe zu verzichten. Wer Menschen führt, trägt Verantwortung. Verantwortung für einen anständigen Umgang mit seinen Mitarbeitern. Faule Tricks und Machtspielen haben dabei nichts zu suchen. Ein klarer Standpunkt. Der Schlüssel für einen anständigen und respektvollen Umgang mit Ihren Mitarbeitern liegt in der Wertschätzung, die Sie anderen gegenüber an den Tag legen. Und das hat zualler-

erst etwas mit Ihrer persönlichen Einstellung zu tun.

Es ist also gut, die Psychotricks zu kennen, mit denen man es im Alltag häufig zu tun bekommt. Aber nicht, um sich einen Vorteil zu verschaffen, sondern um sie gezielt unschädlich zu machen. Frank Hagenow zeigt, was Psychotricks sind, wie Sie sie entlarven und einen von Werten geprägten Führungsstil entwickeln. Und er gibt Ihnen effektvolle Werkzeuge, Tipps und Checklisten für die Anwendung in der Praxis an die Hand, um Ihre Kompetenzen für ein Führen auf Augenhöhe zu erweitern. Denn vertrauensvolle Führungsarbeit ist Ihr entscheidender Wettbewerbsvorteil, der letztlich zu mehr Leistung und damit zum Erfolg führt. — **mü**

DAMPFEN = RAUCHEN?

E-ZIGARETTEN IM BÜRO

Vor über zehn Jahren schickten Nichtraucher die Tabakraucher aus ihren Büros, Restaurants und Seminaren per Gesetz ins Ghetto. Seitdem geben sie sich in markierten Bereichen und an der frischen Luft ihrer Leidenschaft hin.

Die Gesundheitsbedachten unter ihnen „dampfen“ nun. So heißt jetzt das Rauchen. Sieht aus, als würde jemand an einem Kuli nuckeln und Dunstwolken ausstoßen. Allerdings fragen sich besorgte Mitmenschen, ob denn E-Zigaretten wirklich so harmlos sind. Und auch Etikette-Trainer werden zunehmend mit der Frage konfrontiert, ob man ungefragt im Beisein anderer dampfen darf.

Mit dem ausgeatmeten Aerosol der elektronischen Glimmstängel gelangen gesundheitsschädliche Substanzen wie Propylenglycol, Glycerin, Nikotin, Benzylalkohol und Formaldehyd in die Raumluft. Ohne Zweifel: Diese Schadstoffe können insbesondere für sensible Gruppen problematisch sein. Unwissentlich nehmen wir diese Gifte dazu tagtäglich über Hautcremes, Kaugummis, Zahnpasta, Liköre, Fleisch- oder Schokoladenerzeugnisse [E 1519] zu uns. Einige dieser Toxika sind übrigens auch in grünem Tee und Nelkenöl vorhanden.

Propylenglycol (PG) ist auch der Grundstoff für Nebelmaschinen. Wenn ein DJ die Dampfmenge von 8.000 E-Smokern gefahrlos auf tanzende Teenies und Theaterbesucher vernebeln darf, kann doch niemand ernsthaft mit einer Schädigung Dritter durch die Verdampfung von PG durch E-Zigaretten daherkommen – meint die Dampfer-Lobby. Fakt ist, dass langfristige Studien fehlen, um Beeinträchtigungen eindeutig zu quantifizieren. Die große Gefahr bei E-Zigaretten ist das tiefe und häufige Inhalieren eines Chemiecocktails, von dem niemand genau weiß, was drin ist.

Verbieten oder zulassen? Die Rechtslage

Am Arbeitsplatz

Da bei den Umsteiger-Zigaretten lediglich ein Verdampfungsprozess stattfindet und keine Verbrennung, fallen E-Zigaretten nicht unter den Anwendungsbereich des Nichtraucherschutzgesetzes. Es besteht somit keine Verpflichtung des Arbeitgebers, E-Zigaretten am Arbeitsplatz zu verbieten. Die Tendenz geht allerdings zunehmend in Richtung Verbot.



Quelle: © Pixabay/rolandmey

Erlauben oder verbieten?

Gastronomische Betriebe

Hier ist aus dem gleichen Grund Dampfen erlaubt. Da die Gastronomie unter der Einführung des Nichtraucherschutzgesetzes gelitten hat, können nun die Inhaber auf das erlaubte Dampfen hinweisen. Durch ihr Hausrecht ersparen sie somit Gästen den Weg vor die Tür.

Dampfend auf Reisen

Ob Kreuzfahrtschiff (international strenge Raucher-Regeln), Flugzeug (Akkus von E-Zigaretten dürfen nur ins Handgepäck) oder Bahn (Dampfen in deutschen Zügen verboten) – die gültigen Bestimmungen sollten vorher eingeholt werden!

In allen EU-Ländern gelten seit 2016 die Vorgaben der Brüsseler Tabak-Produkt-Richtlinie (TPD II). Dampfen sowie der Erwerb von Liquids ist in manchen Ländern dennoch (streng) reglementiert, z. B. Schweiz, Spanien, Finnland, Norwegen.

Wer in außereuropäische Destinationen fährt, sollte sich vorab eingehend schlaumachen. Die Missachtung von Rauchverboten (auch für E-Zigaretten/E-Shishas) reichen

bis hin zu hohen Geldstrafen (Brunei, Singapur, Dominikanische Republik, VAE ...).

Unter Dampf in geschlossenen Räumen

Man kann dieses Accessoire der Neuzeit finden, wie man will, sehr viele Menschen fühlen sich nicht ernst genommen und unangenehm berührt, wenn andere in ihrer Gegenwart in aller Seelenruhe Dinge tun, die Respekt vermissen lassen. Schon lange klagen Hochschulen über die selbstverständlichen Vesperorgien ihrer Studierenden während der Vorlesungen. In Seminaren, Assessment Centern, bei Präsentationen dampft nun schon mal einer ungefragt vor sich hin. Sensible Nasen riechen bei starken Liquids künstliche Aromen. Mit viel Power am Gerät gibt es große, dichte Dunstwolken, die schlagartig die Umgebung einnebeln.

Wer sich durch dampfende Mitmenschen gestört fühlt, sagt dies am besten höflich und Dampfer fragen vor Gebrauch ihrer Zigarette. Die meisten der wohl inzwischen 3,7 Millionen E-Raucher (und der iQOSler) sind durchaus bereit, Rücksicht zu nehmen. —

SB/Etikette Trainer International

AKTUELLE ARBEITSMARKT-UMFRAGE

FREMDSPRACHEN GEHÖREN IN FAST DER HÄLFT DER DEUTSCHEN BÜROS FEST ZUM ARBEITSALLTAG

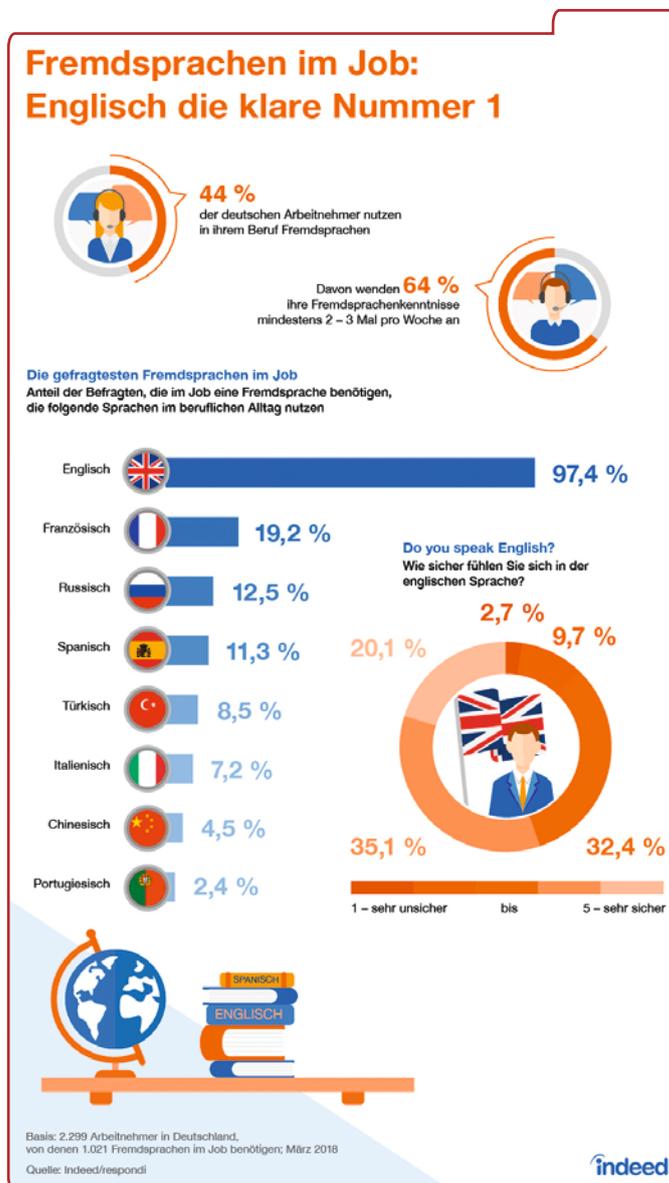
44 % der deutschen Arbeitnehmer nutzen in ihrem Beruf Fremdsprachen. Die bestimmende Fremdsprache in deutschen Büros ist Englisch, gefolgt von Französisch und Russisch. Das ergab eine aktuelle Umfrage der Job-Seite Indeed, für die deutschlandweit 2.299 Arbeitnehmer befragt wurden. Demnach benötigen 97 % der Befragten, die in ihrem Job Fremdsprachen benötigen dafür die englische Sprache, 19 % die französische und 12 % die russische. Aufstrebende Business-Sprachen neben Russisch sind Türkisch (8,5 %) sowie Chinesisch mit einem Nutzungsgrad von immerhin noch 4,5 %. Interessant zudem, wie häufig sich die Deutschen am Arbeitsplatz in anderen Sprachen als auf Deutsch verständigen: 29 % tun dies täglich, weitere 35 % mindestens zwei bis drei Mal pro Woche.

Mehr als zwei Drittel (67 %) der Befragten gaben an, dass Arbeitgeber, bei denen viele internationale Kollegen zusammenarbeiten, für sie besonders attraktiv seien. Besonders hoch dabei der Anteil der jungen Menschen zwischen 16 und 29 Jahren: Hier finden 74 % der Befragten Arbeitgeber mit internationaler Belegschaft besonders attraktiv.

Eingesetzt werden die Fremdsprachenkenntnisse indes in erster Linie in der Korrespondenz mit Kunden, was 56 % der Teilnehmer angaben. Aber schon an zweiter Stelle: der Austausch mit internationalen Kollegen (47%), deutlich vor der Kommunikation mit Dienstleistern (22%). Im Vordergrund steht zudem das geschriebene fremdsprachliche Wort (51%), das gesprochene Wort, etwa in Meetings, gaben dagegen nur 27 % der Befragten an.

Englisch? Kann ich!

Die häufige Nutzung fremder Sprachen im Arbeitsalltag zeigt: Für viele Arbeitgeber ist es von entscheidender Bedeutung, wie sicher ihre Mitarbeiter vor allem die englische Sprache beherrschen, um so eine intakte interne Kommunikation sicherzustellen. Immerhin mehr als die Hälfte (55 %) gaben in diesem Kontext an, dass sie sich im Englischen sicher fühlen, nur 12,4 % sind sich dagegen unsicher. Auf



einer Skala von 1 (sehr unsicher) bis 5 (sehr sicher) würden diejenigen, die Englisch im Arbeitsalltag benötigen, ihre Sprachkenntnisse diesbezüglich mit 3,6 bewerten, was

die insgesamt höchste Einstufung aller genutzten Fremdsprachen ist. Zum Vergleich: Diejenigen, die Französisch in ihrem Job sprechen, fühlen sich zu fast drei Viertel (73,6 %) eher unsicher – 28 % sogar sehr. Auf der entsprechenden Skala bewerteten sie ihre Fähigkeiten nur mit 2,5. Noch höher ist der Anteil der Unsicheren bei denjenigen, die Türkisch im Beruf brauchen. Hier fühlen sich 84 % unsicher (Schnitt 1,5) – mehr noch als diejenigen, die Chinesisch im Job sprechen müssen (78 % und 1,6).

Weiterbildung? Will ich!

Letztlich spielt das Thema Weiterbildung für viele Arbeitnehmer eine große Rolle. Trotzdem geben 58 % der Befragten an, bisher noch kein Seminar in diesem Bereich genossen zu haben. Sieben von zehn Arbeitnehmern würden sich aber genau das wünschen. Und von diesen sehen überraschenderweise 82 % den primären Bedarf in Englisch, obwohl hier der Grad der Selbsteinschätzung ja sehr hoch ist. Weniger hoch dagegen ist die Lernbereitschaft in anderen Sprachen, obwohl doch gerade hier die Unsicherheit am größten ist. Französisch-Fortbildungen wünschen sich etwa nur 29 %. Interessant: Fast ein Viertel der Weiterbildungswilligen (24 %) haben Interesse an einem Spanisch-Kurs, und das obwohl nur 11 % es im Job sprechen. — sb

QUEREINSTEIGER

DIE BESTEN CHANCEN BIETEN UNTERNEHMENSBERATUNGEN

Unternehmensberatungen bieten die besten Einstiegschancen für Quereinsteiger – das belegt eine aktuelle Auswertung von Gehalt.de. Auf dem zweiten Rang folgen IT-Projektmanager. Für die Auswertung wurden 197.947 Daten ausgewertet und die Studienfachverteilung in sieben Berufsgruppen ausgewertet.

Im Bereich der Unternehmensberatung sind laut Studie mindestens 248 verschiedene Fachrichtungen vertreten – dazu zählen unter anderem die Bereiche Medizin, Lehramt, Mathematik, Psychologie, aber auch Exoten wie Agrar- und Forstwissenschaften. Beschäftigte mit akademischem Abschluss erhalten in diesem Beruf ein Jahresgehalt von 60.500 €.

Den zweiten Rang in der Auswertung belegen die IT-Projektmanager. Sie rekrutieren sich aus 206 verschiedenen Studienfächern. Den höchsten Anteil machen dabei BWL-Absolventen aus. Informatik und Mathematik geben dagegen nur 10 % der befragten Studienteilnehmer an.

Quereinsteiger arbeiten außerdem nicht selten als Personalreferenten (50.344 €), in der Mediaplanung (37.636 €) oder im PR-Bereich (37.886 €).

Gehälter von ausgewählten Berufen

Beruf	Q1	Median	Mittelwert	Q3
IT-Projektmanager/-in	60.541 €	75.444 €	78.450 €	90.742 €
Produktentwickler/-in	51.119 €	62.559 €	67.237 €	78.043 €
Unternehmensberater/-in	51.000 €	62.054 €	73.244 €	82.304 €
Personalreferent/-in	42.986 €	50.344 €	55.023 €	63.230 €
PR-Manager/-in	30.270 €	37.886 €	41.308 €	48.806 €
Mediaplaner/-in	31.791 €	37.636 €	40.430 €	45.453 €
Grafikdesigner/-in	33.249 €	37.135 €	40.376 €	44.697 €

Quereinsteiger 2018
Als Basis für die Berechnung dienen 197.947 Datensätze
März 2018

GEHALT.de

In den Bereichen Grafikdesign (37.135 €) und Produktentwicklung (62.559 €) arbeiten dagegen weniger Absolventinnen und Absolventen aus fachfremden Studiengängen. Hier sind vor allem Grafik- und Kommunikationsdesigner sowie Naturwissen-

schaftler vertreten. Auch in technischen Berufen ist die Anzahl der Quereinsteiger verhältnismäßig gering, da Beschäftigte das erforderliche Handwerk meist nur in dem entsprechenden Studium erlernen können. — **sb**

YOUNG LEADERS OST

NETWORKING & AUFTAKTSTAMMTISCH IN BERLIN

Am 12. April 2018 startete der Auftaktstammtisch der Young Leaders, um Mitglieder und Gäste sowie unseren Service kennenzulernen und wichtige Kontakt zu knüpfen. Fabian Diwisch, Young Leaders Verantwortlicher Ost, hatte hier ein Treffen im Hopfingerbräu im Palais Restaurant in Berlin Mitte organisiert.



Quelle: © Fabian Diwisch

Fabian Diwisch, Young Leaders Verantwortlicher Ost

In Deutschland werden rund 40 % aller Jobs und rund 70 % aller Führungspositionen über

Beziehungen vergeben und daher ist ein gutes Business-Netzwerk evident wichtig und Fundament für den Erfolg. Die regelmäßige Vernetzung im Netzwerk und der gegenseitige Austausch stehen daher im Vordergrund und sollen auch nachhaltig weiter ausgebaut werden.

Ein spannender und unkonventioneller Austausch kam unter den Teilnehmern auch sehr schnell zustande. Die Mehrzahl hatte vornehmlich Erfahrungen aus dem Start-up-Bereich und waren selbst Gründer. Damit war einmal mehr belegt, dass Berlin die Start-up

& Digitalhauptstadt ist. Schön war zu sehen, dass in unserem Verband viele junge begeisterungsfähige Mitglieder sind, die mit Mut und großem Engagement in die Gründung gehen. Ganz offen wurde über die Anfangsschwierigkeiten und Chancen in der Branche gesprochen. Einig war man sich, dass in jedem Fall regelmäßige Treffen gewünscht sind und großes Interesse am Austausch besteht.

Nächster YL-Termin in Berlin ist daher am 28. Juni 2018 der nächste Young Leaders Stammtisch. — **dn**

SCHWERPUNKT GROKO UND ARBEIT 4.0

GEPLANTE ÄNDERUNGEN IM TEILZEITRECHT

Bereits Ende 2016 legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts vor, der u. a. einen Anspruch für Beschäftigte auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit vorsah. Da keine Einigung erzielt werden konnte, ab welcher Mitarbeiterzahl ein Unternehmen dieses Recht auf befristete Teilzeit gewähren muss, wurde aus den Plänen in der letzten Legislaturperiode nichts. Die Große Koalition hat das Thema wieder aufgegriffen. Der neue Referentenentwurf liegt nun seit April 2018 vor. Im Wesentlichen geht es um vier Regelungsteile.

Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG

Nach dem geltenden TzBfG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnissen, die ihre Arbeitszeit (wieder) verlängern wollen und dies ihrem Arbeitgeber mitteilen, bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, vgl. § 9 TzBfG.

Die Neufassung des § 9 TzBfG soll ausweislich des Referentenentwurfes wie folgt lauten:

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat den in Textform angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, für den der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber oder dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.“

Aktuell ist es für Arbeitnehmer schwierig, nach einer Arbeitszeitverkürzung auf die ursprüngliche Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurückkehren zu können, denn der betreffende Arbeitnehmer ist bei der Besetzung entsprechender freier Stellen nur bevorzugt zu berücksichtigen. Aus diesem Grund scheuten manche eine Reduzierung der Arbeitszeit. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll nach den Plänen die Realisierung ihrer Wünsche nach Verlängerung der Arbeitszeit erleichtert werden, indem die Darlegungs- und Beweislast in stärkerem Maße auf den Arbeitgeber übertragen wird.



Quelle: Fotolia, @jotomek

Aktuell ist es für Arbeitnehmer schwierig, nach einer Arbeitszeitverkürzung auf die ursprüngliche Arbeitszeit (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurückkehren zu können

§ 9a TzBfG NEU – Anspruch auf befristete Teilzeit

Bei der schlagwortartig bezeichneten Brückenteilzeit handelt es sich um einen befristeten Teilzeitzeitraum, nach dessen Ablauf die automatische Rückkehr auf Vollzeit folgte. Derartiges gibt es bereits bei der Elternzeit oder bei der Familienpflegezeit.

Die Neufassung des § 9a Abs. 1 TzBfG soll ausweislich des Referentenentwurfes wie folgt lauten:

§ 9a Zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf

höchstens fünf Jahre betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

(2) Der Arbeitgeber kann das Verlangen des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, soweit betriebliche Gründe entgegenstehen; ...

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen im Übrigen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit. Es gelten insbesondere folgende Regelungen:

– Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums der Verringerung sowie des Wunsches der Verteilung der Arbeitszeit ist mindestens drei Monate vor der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit zu stellen.

- Der Arbeitgeber hat den Teilzeitwunsch mit der Arbeitnehmerin beziehungsweise mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen.
- Der Arbeitgeber kann die Verringerung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnen.
- Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit hat der Arbeitgeber die Entscheidung schriftlich mitzuteilen.
- Wenn der Arbeitgeber nicht bis spätestens einen Monat vor Beginn eine Entscheidung mitteilt, gilt die Brückenteilzeit als nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt.

Von Arbeitgeberseite wird eingewendet, dass ein (weiterer) Anspruch auf Veränderung der Arbeitszeit die Betriebe in ihrer Wettbewerbsfähigkeit belastet, da in jedem Einzelfall der Arbeitgeber eine personelle Umorganisation vornehmen oder eine ErsatzEinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls veranlassen muss. Vor der gleichen Herausforderung steht ein Arbeitgeber aber auch, wenn der Mitarbeiter (befristete) Elternzeit oder Familienpflegezeit begehrt.

Wird Teilzeit aufgrund der Neuregelungen populärer, wird es sicherlich auch innerhalb des Unternehmens Mitarbeiter geben, die (ggf. wiederum befristet) ihre Arbeitszeit aufsto-

cken möchten. Ebenso wie Mosaikkarrieren immer zeitgemäßer werden, wird es zukünftig verschiedene Arbeitszeitmodelle geben, die sich mehr an den Interessen und Bedürfnissen des Einzelnen orientieren und von der Standard-Vollzeitarbeit abweichen.

Begründung eines Erörterungsrechts über die Lage und Verteilung der Arbeit

Bei der Begründung des Erörterungsrechts handelt es sich im Grunde nur um eine Klarstellung, dass der Arbeitgeber mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Änderung der Dauer oder der Lage oder der Dauer und der Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit zu erörtern hat. Die Pflicht zur Erörterung des Arbeitszeitwunsches gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und unabhängig von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Klarstellung und damit die Betonung des Erörterungsrechts dürften sinnvoll sein, da der Teilzeitwunsch eines Mitarbeiters in manchen Fällen vielleicht schon durch eine anderweitige Verteilung der Arbeitszeit abgefangen werden kann.

Einschränkung der Arbeit auf Abruf

Arbeit auf Abruf bedeutet, dass man als Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ent-

sprechend dem wechselnden Arbeitsanfall im Betrieb zu erbringen hat: Eine Woche arbeitet man viele Stunden, eine andere Woche weniger. Über die Anzahl der zu erbringenden Stunden entscheidet der Arbeitgeber.

Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Vertrag nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden (bisher nur zehn Stunden) als vereinbart. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr Planungs- und Einkommenssicherheit zu geben, wird die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25% der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen entsprechend 20% der Arbeitszeit.

Arbeitnehmer, die „Arbeit auf Abruf“ leisten, brauchen eine gewisse Planungssicherheit, insbesondere was das zur Verfügung stehende „Grundeinkommen“ angeht. Die aktuelle Mindestarbeitszeit von lediglich zehn Stunden führt dazu, dass das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko in hohem Maße auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird.

Bleibt abzuwarten, wie die Endfassung des Gesetzes aussehen wird. — kr

BUCHTIPP

„Glossar Bergmännische Wasserwirtschaft“



Das „Glossar Bergmännische Wasserwirtschaft“ hat zwei wesentliche Zielsetzungen. Zum einen soll es die fachspezifischen Begriffe im Bergbau bewahren und zum anderen eine wichtige Grundlage für ein besseres gemeinsames Verständnis dieser Terminologie darstellen. Es ist für den Gebrauch in der Ausbildung, im Studium und in der Praxis bestimmt und richtet sich an Fachleute und Ingenieure der Bergbaukunde und des Markscheidewesens wie auch an Geowissenschaftler und an eher fachfremde Personen wie z. B. Juristen.

Das Glossar, das u. a. unter Mitwirkung des DFK-Geschäftsführers Jörg ten Eicken entstanden ist, fasst eine Vielzahl an bergmännischen und hydrogeologischen Begriffen aus der vorhandenen Literatur zu einem Nachschlagewerk mit fast 500 Einträgen zusammen. Federführend war der Arbeits-

kreis „Grubenwasser“ der Fachsektion Hydrogeologie e. V. in der DGGV (FH-DGGV), der sich aus Mitgliedern der FH-DGGV zusammensetzt. Zu Erstellung des Glossars bediente man sich aber auch des Wissens von externen Fachleuten aus dem Ingenieurwesen und der Wissenschaft.

Für manche Fachbegriffe gab es bislang noch keine einvernehmliche Definition. So wurde z. B. erstmals der Begriff „Grubenwasser“ definiert und von anderen Wasserarten wie Grund- oder Abwasser fachterminologisch abgegrenzt. Neben den beiden oben erwähnten Zielsetzungen ist dies für die verständliche und einheitliche Beurteilung von Fragestellungen, vor allem juristischer Art, in der heutigen Zeit von größter Bedeutung.

Weiterhin wurden moderne und historische Begriffe aus dem Tief- und Tagebau von Lagerstätten der Kohlenwasserstoffe,

Erze und dem Salz behandelt. Das für den Außenstehenden häufig unverständliche Vokabular besonders der historischen bergmännischen Sprache wurde anhand der modernen fachspezifischen Terminologie so beschrieben, dass diese Begriffe leicht zu verstehen sind und ein Verständnis über die Funktionsprinzipien dieser technischen Anlagen ermöglichen.

Das „Glossar Bergmännische Wasserwirtschaft“ (2017) ist als Sonderausgabe der FH-DGGV (ISBN 978-3-926775-72-6) zum Preis von 15€ (zzgl. Porto- und Versandkosten) unter der folgenden Adresse zu bestellen:

Geschäftsstelle der FH-DGGV
Dr. Ruth Kaufmann-Knoke
Mühlweg 2
67434 Neustadt/Weinstr.
E-Mail: geschaeftsstelle@fh-dggv.de —

5 PODCAST-TIPPS ZU KARRIERE UND ARBEIT

NEUE ARBEITSWELT ALS HÖR-ERLEBNIS

von Sebastian Müller

Es gibt mittlerweile viele Podcasts – zu allen möglichen Themen. Aber auch gerade zu den Themen einer sich verändernden Arbeitswelt, einer neuen Führung und neuen Karrierewegen gibt es ein paar, die wir Ihnen hier empfehlen möchten.

On the Way to New Work

www.onthewaytonewwork.com

Michael Trautmann (Gründer und Vorstand thjnk AG) und Christoph Magnussen (Gründer und CEO Blackboat.com) wollten eigentlich ein New-Work-Buch schreiben. Während der Recherche entschieden sie sich dann, gute Konzepte, Ideen und Erfahrungen sowie Eindrücke,

die ihnen auf dem Weg bereits begegnet sind, mit den Hörern eines Podcasts teilen zu wollen.

Der Podcast bietet eine Reihe an Interviews mit inspirierenden Menschen zum Thema neue Arbeit und beleuchtet dabei verschiedenste Aspekte. Es geht um die Persönlichkeiten an sich, aber auch um Tools und vor allem um Meinungen zur Frage nach dem Sinn von und die Erfüllung durch Arbeit.



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

Frisch an die Arbeit

www.zeit.de/serie/frisch-an-die-arbeit

In „Frisch an die Arbeit“ stellen Leonie Seifert und Daniel Erk prominenten Personen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft 25 Fragen über ihr persönliches Verhältnis zu ihrem

Job. Vorlage für jedes Gespräch ist eine aktualisierte Version des berühmten Fragebogens von Max Frisch, den der Autor vor 50 Jahren als eine Art Selbsttest formulierte. Alle Hörer von „Frisch an die Arbeit“ können den Fragebogen zum Podcast auch selbst beantworten.



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

XING Talk – Arbeit. Zukunft. Digital.

www.xing.com/news/pages/xing-talk-790

Ob New Work, Networking oder Neuanfang: Im XING Talk erhalten Hörer spannende Anstöße zu den unterschiedlichsten berufsrelevanten Themen. Experten erzählen im



persönlichen Gespräch, wie sie leben und arbeiten, und teilen ihre Ansichten und Erfahrungen. Der Fokus der Podcast-Reihe liegt vor allem auf den Bereichen modernes Arbeiten, Digitalisierung und Innovation.



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

New Work

blogs.deutschlandradiokultur.de/new-work

Wir erleben gerade einen gewaltigen Wandel in der Arbeitswelt, angetrieben durch die Digitalisierung. Inga Höltmann gibt in diesem Podcast Einblick in moderne Un-

ternehmen und stellt inspirierende Vordenker vor. Eine Serie in zehn Folgen. Inga Höltmann ist Expertin für die Themen Kulturwandel in Unternehmen, New Work und Digital Leadership.



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

Arbeitsphilosophen

www.arbeitsphilosophen.com

Frank Eilers ist Speaker, Stand-up Comedian, Moderator und hat gleich zwei spannende New-Work-Podcast-Projekte. Durch seinen Podcast Arbeitsphilosophen ist er bekannt

geworden. Hier hat er sich sehr intensiv mit der neuen Arbeitswelt auseinandergesetzt. Highlight-Folgen sind u. a. die mit Jana Tepe (Tandemploy) und Martin Gaedt (Speaker und Autor) über ganz konkrete New-Work-Projekte, Visionen, aber auch Herausforderungen. Die zweite Staffel hat gerade begonnen. — mü



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

INFORMATIONSV ERWALTUNG

BLOCKCHAIN WIRD AUCH PERSONALWESEN VERÄNDERN

Blockchain? – Was ist das denn nun schon wieder? Nun, vereinfacht gesagt ist eine Blockchain eine gewaltige Datenbank, die aber nicht nur auf einem Server oder bei einem einzigen Unternehmen liegt, sondern dezentral über eine Vielzahl von Computern verteilt ist.

Eine Blockchain kann für Informationen beliebiger Art genutzt werden, so z. B. für finanzielle Transaktionen oder für Verträge, aber eben nicht nur dafür. Besondere Kennzeichen der Blockchain sollen zum einen ihre Transparenz sein, die durch die Vielzahl von Parteien innerhalb der Blockchain gewährt werden soll. Zum anderen gelten Blockchains in hohem Maße als manipulationssicher, weil der Angreifer für einen erfolgreichen Angriff auf die Blockchain mehr als 50% dieses dezentralen Netzes beherrschen müsste.

Aktuell verändert Blockchain-Technologie die Welt so grundlegend, wie das Internet bereits die Weitergabe von Information revolutioniert hat. Bekannt ist die Authentifizierungsmethode vor allem als Grundlage von sogenannten Kryptowährungen wie Bitcoin etc. Aber die Möglichkeiten der Blockchain reichen weit über digitale Zahlungsvorgänge hinaus.

Als Technologie-Plattform kann die dezentralisierte Blockchain wertvolle Informationen jeglicher Art verwalten, von Geburtsurkunden bis hin zu Steuererklärungen. Und indem sie diese Informationen auf extrem sichere Weise verifiziert, eröffnet die Blockchain auch direkte Anwendungsmöglichkeiten für das Personalwesen, insbesondere für die Personalführung und Personalbeschaffung; allesamt Bereiche, die auf die Verifizierung von Informationen angewiesen sind. Claire Masson von der Financial Times|IE Business School Corporate Learning Alliance sieht in der Blockchain revolutionäres Potenzial in Recruiting-Prozessen als Authentifizierungsplattform für Bewerberinformationen und Zeugnisse.

„Blockchain-Technologie wird das Personalwesen transformieren“, sagt Claire Masson. „Durch ihre Authentifizierungsprozesse sind wir nicht mehr auf ebenso teure wie langsame Zwischenhändler angewiesen.“

Keine Monopole auf Authentifizierung mehr

Bislang herrschten in Sachen Verifizierung nämlich alteingesessene Monopole. Für die Authentifizierung der Identität von Personen und Bestätigung ihrer Vertrauenswürdigkeit

sind öffentliche Verwaltungen, Banken und Universitäten zuständig. Insbesondere die Personalabteilungen international tätiger Unternehmen sind dennoch auf diese Systeme angewiesen und zahlen Gebühren für die Dienste dieser Anbieter.

Eine derartige Verifizierung könnte auch auf sichere und nachvollziehbare Art über die Blockchain-Datenbank-Architektur erfolgen. Im Personalbereich wären das Daten aus dem Lebenslauf wie Anstellungsdauer, Position und Vergütung, aber auch die Echtheit von Noten und Zeugnissen. „Ohne zusätzliche Kosten und bürokratische Abläufe schafft Blockchain-Technologie die Grundlage für tiefergehendes Vertrauen zwischen Angestellten und ihren Personalabteilungen“, meint Claire Masson.

Blockchain auch in der Personalbeschaffung

Als Expertin für digitale Lerntechnologien sieht Claire Masson die Blockchain auch als Grundlage für ein neues digitales Tool in der Arbeitssuche: Einen „lebendigen Lebenslauf“. Hierin können Bewerber nicht nur ihre schulischen und beruflichen Qualifikationen erfassen, sondern auch weitere für eine Stelle relevanten Erfahrungen. „Man denke an Seminare, Trainingsprogramme oder erfolgreich absolvierte Online-Kurse, die eine Motivation zum ständigen Weiterlernen bekunden.“

Ein lebendiger Lebenslauf kann zudem auch wichtige Meilensteine in der beruflichen Laufbahn erfassen und über die Blockchain verifizieren, etwa besonders verantwortungsvolle Projekte, Arbeitsaufenthalte im Ausland und Beförderungen.

Blockchain in der Personalverwaltung

Im Zeitalter der voranschreitenden Zentralisierung von Arbeitsprozessen hat die Ethereum Foundation auf Basis von Blockchain eine Plattform zur Abwicklung von „smarten“ Verträgen geschaffen. Hierbei verwalten die Algorithmen dieser „Smart Contracts“ die Bezahlung und Leistungserbringung von Arbeitnehmern. Somit ist diese Methode vor allem für Freelancer und zeitlich begrenzte Vertragskräfte geeignet.

Auf Unternehmensebene haben Smart Contracts weiterhin das Potenzial, durch ihre nicht-hierarchische Verteilung von Arbeits-

abläufen bestehende Führungsstrukturen zu verändern. Sie legen das Hauptaugenmerk auf Aufgaben (anstatt Berufsbezeichnungen), Arbeitsteilung (anstatt Delegation von Arbeit) sowie klare Regeln und Rechenschaftspflichten (anstatt ungeklärte Zuständigkeiten und Klüngeleien im Büro).

Blockchain in der akademischen Akkreditierung

Die weltweit unterschiedlichen Akkreditierungssysteme stellen die Wertigkeit – und Vergleichbarkeit – akademischer Titel infrage. In Deutschland beträgt die Regelstudienzeit für einen Bachelor-Studiengang rund sechs Semester, einen konsekutiven Master-Studiengang zehn Semester und im Fach Medizin 12 Semester. Hingegen entfallen in den USA in der Regel vier Jahre auf einen weiter-



Verifizierung kann über die Blockchain-Datenbank-Architektur erfolgen

führenden Studiengang nach Highschool und College, in Großbritannien jedoch nur drei. Weiterhin dauern einige MBA-Programme je nach Anbieter zwei Jahre, teilweise aber nur ein Jahr.

Aus Sicht der Verbraucher führt dies zu durchaus berechtigten Bedenken, etwa wenn der Arzt oder Anwalt ihres Vertrauens seine berufliche Zulassung in der Hälfte der normal üblichen Studienzeit erworben hat. Durch die Blockchain werden erstmals ebenbürtige Vergleiche möglich, denn sie erfasst bis ins Detail sämtliche während der Studienzeit erworbenen Fähigkeiten und zusätzlichen Qualifikationen anhand von einheitlichen Maßstäben und damit auf nachvollziehbare Weise.

Für Claire Masson steht fest: „Mit der Blockchain beginnt ein neues Zeitalter der Transparenz von Qualifikationen in der Arbeitswelt.“ — go

NEUE DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG (DSGVO)

MYTHOS (INTERNER) DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

von Rechtsanwältin Anika Stritzel



Anika Stritzel

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten beispielsweise in der Lohnbuchhaltung, der IT oder als Ingenieur in der Entwicklung und Ihr Chef bestellt Sie zum neuen internen Datenschutzbeauftragten für Ihr Unternehmen. Intern deshalb, weil Sie als Interner, also als Arbeitnehmer, diese Aufgabe wahrnehmen werden. Sie haben keine juristische Ausbildung und sollen nun die Vorgaben der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) umsetzen. Regelungen, über die sich selbst gut ausgebildete Juristen streiten. Die

drohenden Bußgelder bei Datenschutzverstößen sind übrigens gravierend – wie Sie in einer kurzfristig absolvierten Datenschutzschulung gelernt haben. Und die Chefs sowie Kollegen reagieren mehr oder weniger genervt, wenn Sie mit dem Thema Datenschutz um die Ecke kommen – es ist allgemeine Meinung, dass Sie da durchaus etwas überreiben bzw. die Gesetze zu streng auslegen.

Haben Sie ein flaues Gefühl im Magen?

Dieses Szenario spielt sich aufgrund der DSGVO, die am 25. Mai 2018 in Kraft getreten ist, in vielen Unternehmen ab. Den Verband erreichen in diesem Zusammenhang immer wieder Anfragen von neu bestellten Datenschutzbeauftragten, wie sich ihr neues Aufgabengebiet arbeitsrechtlich für sie auswirkt. Insbesondere die Haftung ist hier das große Thema. Dieser Beitrag gibt daher einen kurzen ersten Überblick zum Mythos (interner) Datenschutzbeauftragter. Ist dieses Amt so risikobehaftet wie befürchtet? Wer darf überhaupt Datenschutzbeauftragter sein? Welche Rechte und welche Pflichten hat der Datenschutzbeauftragte?

Eignung zum Datenschutzbeauftragten?

Datenschutzbeauftragter darf zunächst nicht jeder werden. Vielmehr fordert Art. 37 Abs. 5

DSGVO drei Voraussetzungen: berufliche Qualifikation, Fachwissen auf dem Gebiet des Datenschutzrechts und der Datenschutzpraxis sowie die Fähigkeit zur Erfüllung der in der DSGVO und dem BDSG genannten Aufgaben. Nach Art. 38 Abs. 6 DSGVO muss ferner ein Interessenkonflikt des Datenschutzbeauftragten ausgeschlossen sein.

Zur geforderten beruflichen Qualifikation schweigt sich das Gesetz aus. Grundsätzlich muss der Datenschutzbeauftragte jedenfalls wohl nicht zwangsläufig ein Jurist oder IT-Experte sein. Es soll vielmehr darauf ankommen, dass ein grundsätzliches interdisziplinäres Wissen sowie Teamplayer-Fähigkeiten, Durchsetzungs- aber auch Einfühlungsvermögen vorhanden sind. Neben der sicheren Anwendung der gesetzlichen Regelungen, die durch entsprechende Schulungen erlernt werden können, ist es für die Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben darüber hinaus wichtig, dass der Datenschutzbeauftragte organisatorische und vertiefte technische Kenntnisse hat. Letztendlich muss der Datenschutzbeauftragte auch in der Lage sein, seine Aufgaben zu erfüllen. Dies ist beispielsweise dann nicht gegeben, wenn er bereits gegen das Datenschutzgesetz verstoßen hat.

Ein Interessenkonflikt ist nach Ansicht der Aufsichtsbehörden in der Regel dann anzu-

BUCHTIPP

Regina Mühlich, Boris Maskow, Sascha Kuhrau, Jan K. Köcher Dr., Martin Agethen LL.M., Katharina Schreiner, Peer Lambertz

Datenschutz 2018: Alles, was Sie jetzt wissen müssen!

Forum Verlag Herkert, 2018
250 Seiten, broschiert
ISBN: 9783963140006
65 €

Dabei ist das (neue) Datenschutzrecht selbst für Juristen nicht immer einfach zu verstehen.

Das vorliegende Buch ist daher von Datenschutzexperten für Verantwortliche für den Datenschutz, also gerade für die betroffenen Unternehmer, Datenschutzbeauftragten, aber auch für Berater für Datenschutz und IT-Sicherheit entwickelt worden. Dabei ist die Expertise hier sehr breit aufgestellt, sodass der Datenschutz

aus allen Blickwinkeln, also aus Sicht von Rechtsanwälten, aber auch von Datenschutzbeauftragten- und -experten, beleuchtet wird. Die Profis erklären hier den Datenschutz in leicht verständlicher Sprache auch für Nichtjuristen und Nicht-ITler und geben immer wieder Handlungsempfehlungen sowie hilfreiche Praxistipps. Der Preis von 65 € ist daher voll gerechtfertigt und man wird das Buch in nächster Zeit wohl nicht mehr so schnell aus der Hand legen. — **as**

nehmen, wenn der zu bestellende Datenschutzbeauftragte aus seiner bisherigen Position im Unternehmen heraus in der Lage ist, Datenverarbeitungsprozesse zu bestimmen oder wesentlich zu beeinflussen. Daher sind beispielsweise Arbeitnehmer in der Position des Leiters IT, des Leiters Personal oder aber auch die Unternehmensleitung (z. B. Geschäftsführung) nach Auffassung der Aufsichtsbehörden ungeeignet für die Position des Datenschutzbeauftragten.

Pflichten des Datenschutzbeauftragten

Aus Art. 39 DSGVO und dem BDSG ergeben sich insbesondere die folgenden Pflichten des Datenschutzbeauftragten:

1. Unterrichtung und Beratung der Unternehmensleitung sowie der Mitarbeiter in Bezug auf das Datenschutzrecht
2. In diesem Zusammenhang auch Schulung der Mitarbeiter
3. Überwachung der Einhaltung der Datenschutzgesetze
4. Beratung zur und Überwachung der Datenschutzfolgenabschätzung
5. Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden
6. Ansprechpartner für alle internen und externen Personen zu Fragen zur Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten

Darüber hinaus unterliegt der Datenschutzbeauftragte auch bei der Erfüllung seiner



Mit der DSGVO sind neue Vorgaben in Kraft getreten

Aufgaben einer besonderen Schweigepflicht.

Haftung des Datenschutzbeauftragten

Da der Datenschutzbeauftragte weitreichende Pflichten hat, insbesondere bei der Beratung und Unterrichtung der Unternehmensleitung hinsichtlich aller Fragen des Datenschutzrechts, stellt sich die Frage, ob der Datenschutzbeauftragte selbst in die Haftung kommen kann, wenn ihm ein Fehler unterläuft. Denn die Geldbußen für Datenschutzverstöße können sogar für Unternehmen existenzgefährdend sein.

Grundsätzlich sieht das BDSG eine Haftung des Datenschutzbeauftragten gegenüber

Dritten nicht vor. Es haftet zunächst grundsätzlich nur der Arbeitgeber. Dies ist wichtig zu wissen, denn Intention des Gesetzgebers war es, den Verantwortlichen zu strafen, nicht die Stelle, die die Einhaltung der Datenschutzregelungen überwachen soll.

Allerdings schließt das nicht jegliche Haftung aus. So haftet der Datenschutzbeauftragte – wie jeder andere Arbeitnehmer auch – gegebenenfalls seinem Arbeitgeber gegenüber.

Dies sollte nun aber nicht zur allgemeinen Panik führen. Denn es kommen die besonderen arbeitsrechtlichen Haftungsgrundsätze zum Tragen:

Eine volle Haftung kommt hier also nur dann in Betracht, wenn der Pflichtverstoß des Datenschutzbeauftragten vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurde. Diese Haftung dürfte, wenn der Datenschutzbeauftragte regelmäßig Schulungen besucht und seine Fachkenntnisse z. B. durch Prüfungen nachweisen kann, eher seltener vorkommen. Interessanter wird es allerdings bei einer „normalen“ Fahrlässigkeit. Dies dürfte der Standardfall sein. Hier haftet der Datenschutzbeauftragte jedenfalls anteilig je nach Einzelfallverschulden – im Zweifel also zu 50 %. Nur bei leichtester Fahrlässigkeit ist eine Haftung des Datenschutzbeauftragten ausgeschlossen.

Da es hier um viel Geld geht, sind die Haftungsfragen also nicht zu unterschätzen.

BUCHTIPP

Dr. Peter Schantz, Prof. Dr. Heinrich Amadeus Wolff

Das neue Datenschutzrecht

Datenschutz-Grundverordnung und Bundesdatenschutzgesetz in der Praxis



C.H. BECK, 2017,
437 Seiten, Softcover
ISBN: 978-3-406-69649-7
59 €

Mit dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vom 30. Juni 2017 wurde nach der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie der europäischen Richtlinie für den Datenschutz bei Polizei und Strafjustiz (JI-RL) vom April 2016 nun auch die größte nationale Datenschutzrechtsreform der letzten Jahrzehnte auf den Weg gebracht. Zwei umfangreiche und komplexe Regelwerke – die DS-GVO mit 99 Artikeln und 173 Erwägungsgründen

sowie das novellierte BDSG mit 85 Paragraphen – geben zukünftig den Rechtsrahmen für private, unternehmerische und öffentliche Datenverarbeitungen vor.

Das vorliegende Buch richtet sich an all jene, die mit dem Datenschutzrecht zu tun haben, also insbesondere an Rechtsanwälte, Unternehmensjuristen, Datenschutzbeauftragte, Behördenmitarbeiter und Richter. Dabei haben die Autoren ihr Augenmerk besonders darauf gelegt, einen möglichst umfassenden Überblick über das (neue) Datenschutzrecht zu vermitteln. Insbesondere werden die gesetzlichen Grundlagen ausführlich erläutert,

um das Verständnis der teilweise doch recht unübersichtlichen Materie zu verbessern.

Das Verständnis wird noch dadurch gefördert, dass die Autoren mit vielen Fallbeispielen auch aus der bisherigen Rechtsprechung zum Datenschutzrecht arbeiten und diese auf das neue Datenschutzrecht transformieren. Das Buch ist also insbesondere für all jene empfehlenswert, die das Datenschutzrecht vertieft verstehen wollen und dazu auch einen Überblick bekommen wollen, welche Änderungen möglicherweise zukünftig auch in der Rechtsprechung zu erwarten sind. — **as**

Zwar zeigt die Erfahrung, dass ein Anspruch des Arbeitgebers gegen einen Arbeitnehmer auf Schadensersatz nicht allzu leicht durchzusetzen ist. Dennoch hat man als Datenschutzbeauftragter auch selbst die Möglichkeit, sein Haftungsrisiko zu verringern:

Einerseits sollte man zunächst die Erfüllung der Pflichten dokumentieren, um nachweisen zu können, dass hier kein vorwerfbares Verhalten vorliegt.

Für den Fall, dass dennoch ein Fehler geschieht – und das ist nun einmal menschlich – ist zu empfehlen, dass der Datenschutzbeauftragte mit dem Arbeitgeber bei seiner Bestellung aushandelt, dass dieser für den Datenschutzbeauftragten eine entsprechende Haftpflichtversicherung abschließt. Dann dürfte sich das Haftungsrisiko in Grenzen halten.

Privilegien des Datenschutzbeauftragten

Auch wenn die vorhergehenden Ausführungen zu den Pflichten und der Haftung des Datenschutzbeauftragten zunächst etwas abschreckend wirken könnten, gibt es auch eine Reihe von Privilegien, die mit dieser Position verbunden und nicht zu unterschätzen sind:

Stellung im Unternehmen

Mit Bestellung zum Datenschutzbeauftragten ändert sich die hierarchische Position

im Unternehmen – man berichtet nunmehr direkt an die Geschäftsleitung. Der Datenschutzbeauftragte ist darüber hinaus frühzeitig in alle datenschutzrechtlichen Themen einzubinden und er handelt weisungsfrei.

Unterstützung des Datenschutzbeauftragten durch den Arbeitgeber

Der Datenschutzbeauftragte hat Anspruch auf die für seine Aufgabenerfüllung notwendigen Unterstützungen. So ist ihm genügend Zeit für seine Aufgabenwahrnehmung zu gewähren und der Arbeitgeber hat ihm die notwendigen Arbeitsmaterialien zur Verfügung zu stellen sowie Schulungen zu ermöglichen und zu zahlen.

Keine Benachteiligung/ besonderer Kündigungsschutz

Der Datenschutzbeauftragte darf wegen seiner Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Aus diesem Grund sieht das BDSG für den Datenschutzbeauftragten einen besonderen Kündigungsschutz vor: Das Arbeitsverhältnis kann für die Dauer der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter und für ein Jahr danach nicht gekündigt werden. Lediglich die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund – etwa bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen wie Diebstahl etc. – bleibt möglich.

Der besondere Kündigungsschutz greift jedoch nur dann, wenn das Unternehmen auch gesetzlich verpflichtet ist, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Dies ist

beispielsweise nach § 38 Abs. 1 Satz 1 BDSG der Fall, wenn das Unternehmen in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt.

Fazit zum Mythos des Datenschutzbeauftragten

Ja – es gibt Haftungsrisiken. Und ja – bei den vielfältigen Aufgaben können Fehler geschehen. Dennoch sollte sich der neu bestellte Datenschutzbeauftragte nicht voller Angst und Sorge an sein neues Aufgabengebiet wagen – denn die Bestellung hat auch ihre positiven Seiten:

Der Arbeitgeber wird sich im Vorfeld gut überlegt haben, wem er diese anspruchsvolle Aufgabe zutraut. Er wird sich auch gut überlegt haben, wem er den Kündigungsschutz zukommen lassen will. Nehmen Sie es also auch als Lob, wenn Ihnen diese Aufgabe angetragen wird. Es wird nicht von heute auf morgen möglich sein, alle Pflichten sofort zu 100 % umzusetzen. Lassen Sie sich schulen, sodass Sie sich sicher im Thema fühlen, und tauschen Sie sich ruhig mit anderen Datenschutzbeauftragten, die Sie z. B. bei Fortbildungen kennenlernen, aus. Das kann in der betrieblichen Praxis sehr hilfreich sein. Dann treffen Sie selbst noch Ihre eigenen Vorkehrungen, um ein Haftungsrisiko zu verringern, indem Sie z. B. Ihre Tätigkeit vernünftig dokumentieren und gegebenenfalls eine Haftpflichtversicherung abschließen. Dann dürfte Ihnen Ihre neue Aufgabe auch leichter fallen. —

BUCHTIPP

Prof. Boris P. Paal, Dr. Daniel A. Pauly

Datenschutz-Grundverordnung Bundesdatenschutzgesetz: DS-GVO BDSG

Handkommentar



C.H. BECK, 2018
1261 Seiten, Hardcover
ISBN: 978-3-406-71838-0
129 €

Mit der ab 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung (Verordnung (EU) 2016/679) und dem zeitgleich in Kraft tretenden neuen Bundesdatenschutzgesetz vom 30. Juni 2017 beginnt eine neue Ära im Datenschutzrecht. Betroffen sind der private und der öffentliche Sektor sowie alle Wirtschaftsbereiche in Deutschland und

der EU – mit Auswirkungen auch auf Drittstaaten.

Bei dem Werk handelt es sich um einen kompakten Handkommentar, der sowohl bei Praktikern, aber auch Wissenschaftlern als Standardlektüre im Bücherregal nicht fehlen sollte. Für einen schnellen Blick zu einer bestimmten Frage kann man hier gestrost auf den Kommentar zurückgreifen, genauso wie in den Fällen, in denen man eine gehobene Einstiegslektüre zum Verständnis benötigt.

Das Werk behandelt sowohl die Regelungen zur Datenschutzgrundverordnung als auch zum neuen Bundesdatenschutzgesetz. Diese werden leicht verständlich erläutert und zueinander in Verhältnis gesetzt. Dies fördert das Verständnis ungemein, liegt doch die Besonderheit und insbesondere auch Schwierigkeit der neuen Gesetzeslage darin, dass sich hier zahlreiche sehr komplexe und äußerst praxisrelevante Auslegungs- und Abgrenzungsfragen von DS-GVO und BDSG im Mehr-Ebenen-System stellen. —

as

UNGEWÖHNLICHES AUS DER RECHTSPRECHUNG

INTERESSANT & KURIOS

von Rechtsanwältin Diana Nier

Bewerber mit Tattoo halbnackter Göttin nicht für Polizeidienst geeignet

In einem Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 03.04.2018, AZ: 58 Ga 4429/18, wurde die Ablehnung eines Bewerbers durch das Land Berlin bestätigt.

Das Land Berlin hatte einen männlichen Bewerber, der auf seinem Unterarm den nackten Torso der Jagdgöttin Diana tätowiert hatte, für den Zentralen Objektschutz der Berliner Polizei abgelehnt. Die Abbildung der entblößten Brüste der Göttin Diana könnte auf Bürgerinnen und Bürger sexistisch wirken oder dementsprechend aufgefasst werden.

Hiergegen wehrte sich der Bewerber mit einer einstweiligen Verfügung.

Die Berliner Richter stellten bei der getroffenen Ablehnung jedoch keinen Ermessensfehler fest. Unter Verweis auf das erforderliche Auftreten und die Neutralität von Bediensteten in der Öffentlichkeit sah das Gericht die Ablehnung als „gut begründbar“ an.

Sichtbare Tattoos seien dann zulässig, wenn sie mit den Anforderungen und der Neutralität an die Dienstkräfte in der Öffentlichkeit vereinbar sind. Dies sei hier nicht der Fall.

Brustvergrößerung für Bewerbung als Polizistin kein Hindernis

Mit einem weiteren ungewöhnlichen Fall befasste sich das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg in einer Entscheidung vom 28.03.2018, AZ: OVG 4 B 19.14.

Die Klägerin hatte eine „maßvolle“ Brustvergrößerung an sich vornehmen lassen und sich für den mittleren Dienst bei der Berliner Schutzpolizei beworben.

Die Polizeibehörde hat die Bewerberin abgelehnt, da man aufgrund der Brustimplantate befürchtete, dass bei Gewalteinwirkung im Polizeidienst diese beschädigt werden oder die Klägerin aufgrund von „Materialermüdung“ ernsthafte Gesundheitsprobleme erleiden und deshalb vorzeitig wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand gehen wird.



Quelle: Fotolia, @psdesign1

Bereits das Verwaltungsgericht Berlin sah in der ersten Instanz keinen Anlass für eine Ablehnung der Bewerberin aus o.g. Gründen.

Das Oberverwaltungsgericht hatte nun aufwändig wissenschaftliche Gutachten eines Arztes und eines Werkstoffwissenschaftlers in Auftrag gegeben.

Darin wurde festgestellt, dass die Befürchtungen der Polizeibehörde unberechtigt sind. Die bei der Klägerin verwendeten modernen Brustimplantate haben nicht die Nachteile wie frühere Produkte.

Daher sei die Ablehnung der Bewerberin unbegründet gewesen und der Klage wurde stattgegeben. — **dn**

FLEXIRENTE

EUGH BILLIGT BEFRISTET VERLÄNGERUNGEN

Anstellungsverträge enden in der Regel mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze, ohne dass es dafür einer besonderen Kündigung bedarf. Arbeitgeber können aber vor Eintritt der Altersgrenze den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben. Da diese nationale Regelung im Hinblick auf die Vorgaben der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG keine zusätzlichen Voraussetzungen für die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, war sie in weiten Teilen der arbeitsrechtlichen Literatur und, Rechtsprechung für europarechtswidrig gehalten worden.

Ende des Vertrags kann einvernehmlich verschoben werden

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nunmehr mit seiner Entscheidung vom 28. Februar 2018 (C-46/17) die Möglichkeit zur „sachgrundlosen“ Befristung als europarechtskonform

erklärt und entschieden, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiterhin einvernehmlich das Ende eines auf die Regelaltersgrenze befristeten Arbeitsvertrags nach hinten verschieben können. Besondere Voraussetzungen sind dafür nicht erforderlich.

Dagegen hatte ein Lehrer geklagt, der über den vereinbarten Beendigungstermin hinaus weiterarbeiten wollte und nach Ablauf der vereinbarten Befristung mit dem Anspruch auf Weiterbeschäftigung endgültig gescheitert ist. Er hatte sich darauf berufen, dass § 5 der Rahmenvereinbarung Deutschland verpflichte, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Missbrauch durch aufeinanderfolgend befristete Arbeitsverhältnisse zu vermeiden und zu diesem Zweck alternativ oder kumulativ sachliche Gründe für eine Befristung, die maximal zulässige Dauer der Befristung oder die zulässige Anzahl der Verlängerung vorzuse-

hen. Sinn und Zweck der Richtlinie sei es, prekäre Lagen durch sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen zu vermeiden. Die Befristungsrichtlinie wolle mit diesen Vorgaben jedoch eine „Prekarisierung“ der Lage der betroffenen Arbeitnehmer verhindern. Bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, sei aber nicht davon auszugehen, dass eine Verlängerung zu einer prekären Lage führe, da bereits der Bezug einer abschlagsfreien Rente möglich sei. Insoweit zweifelt der EuGH bereits an einer Anwendbarkeit der europarechtlichen Vorgaben. Jedenfalls könne ein sachlicher Grund im Sinne der Befristungsrichtlinie angenommen werden. Die Arbeitnehmer seien im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern sozial wesentlich besser abgesichert und stünden angesichts des bevorstehenden Endes ihres Arbeitslebens auch nicht mehr (ernsthaft) vor der Alternative, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen.

Keine Altersdiskriminierung

Nach der aktuellen Entscheidung des EuGH müsse die Vereinbarung über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses lediglich vor Erreichen der Altersgrenze erfolgt sein. Damit ist die bislang bestehende Rechtsunsicherheit weitgehend beseitigt. Die Europarichter sahen auch keinen Verstoß gegen das Verbot der Altersdis-

kriminierung, denn die „automatische“ Beendigung von Arbeitsverhältnissen zum Zeitpunkt des Bezugs einer Altersrente sei seit langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und daher im Arbeitsleben üblich. Die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI stelle dabei lediglich eine Ausnahme von diesem Grundsatz der rechtmäßigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Altersgrenze dar. Die Eröffnung

einer Wahlmöglichkeit zwischen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses oder einem Ausscheiden aus dem Berufsleben nach § 41 Satz 3 SGB VI sei für den Arbeitnehmer günstig und vorteilhaft. Bei einer günstigen und vorteilhaften Regelung komme eine Diskriminierung nicht in Betracht. Dies gelte auch, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses ggf. mehrfach und unbegrenzt hinausgeschoben werden könne. — te

BUCHTIPP

Miriam Meckel

Mein Kopf gehört mir – Eine Reise durch die schöne neue Welt des Brainhacking

Mehr als eine Buchbesprechung



288 Seiten
Piper-Verlag, 2018
ISBN 978-3-492-05907-7
22 €

Vor einigen Jahren hatte ich einmal das Erlebnis, miterleben zu können, wie bei einem Herzpatienten im Krankenhaus die Taktung seines Herzschrittmachers überprüft und angepasst wurde. Wäre früher ein operativer Eingriff erforderlich gewesen, erledigt der Kardiologe das heute an seinem Computer vom Schreibtisch aus. Per Fernwartung! Schon am nächsten Tag zeigte der Patient eine durchaus beeindruckende Leistung auf dem Ergometer und freute sich auf den Beginn der Golfsaison.

Computergesteuerte Eingriffe in den menschlichen Körper sind also nicht mehr ganz neu und gewiss keine Science-Fiction-Episode mehr. Miriam Meckel denkt in ihrem neuen Buch diese Entwicklung weiter. Wenn wir solche Eingriffe am Herzen vornehmen können, warum nicht auch am zweiten Solitär unseres Körpers: dem Gehirn? Wenn wir die Schlagzahl des Herzens per Computer je nach Bedarf hoch- oder runterschrauben können, warum sollten wir nicht auch unser Gehirn optimieren können, es effizienter machen? Und machen wir uns nichts vor: Auch das ist keine Zukunftsmusik mehr, sondern in vielen Bereichen schon Realität. Und wie bei der Herzschrittmacher-Fernwartung mit sehr positiven Auswirkungen für viele Menschen. Wer körperlich gehandicapt ist, kann per Denken mit dem Computer Texte schreiben oder ein Computerspiel spielen. Über ein Hirnimplantat wird Querschnittsgelähmten ein Teil ihres Bewegungsspielraums zurückgegeben? Alles machbar und niemand würde ernsthaft das Positive daran in Frage stellen.

Doch in einer ohnehin schon immer stärker digitalisierten und auf Effizienz getrimmten Welt wachsen mit den Möglichkeiten zugleich auch die Begehrlichkeiten. Könnte unser Denken nicht effizienter werden? Brauchen wir wirklich acht Stunden Schlaf, um dem Gehirn Erholungsphasen zu ermöglichen? Können wir unsere Stimmungen nicht durch gezielte Hirnstimulationen aufhellen? Wir sind dabei, eine gefährliche Grenze zu überschreiten. Unser Denken wird berechenbar, wir werden optimierbar. Wir werden manipulierbar. Dürfen wir alles tun, was wir können? Miriam Meckel fordert: Wir müssen die Autonomie über unseren Kopf behalten – als Kreativraum, Privatsphäre des Denkens und Refugium des Bewusstseins. Denn: „Mein Kopf gehört mir.“

Die Frage lautet aber, wie lange noch? Technologiekonzerne arbeiten mit Hochdruck daran, Computerschnittstellen zu entwickeln, um Gehirn und PC zu verbinden, die Gehirne beliebig vieler Menschen miteinander zu vernetzen, um mit dieser kollektiven Denkleistung die Problemlösungskompetenz der Menschheit zu optimieren. Mit anderen Worten: Unsere Gehirne werden auslesbar wie jedes beliebige Speichermedium, das mit einem PC verbunden werden kann. Das alte Lied „Die Gedanken sind frei“ ist dann nur noch ein fernes Echo aus einer Zeit, in der die geistige Selbstbestimmtheit noch als höchstes Gut und Selbstverständlichkeit galt. Sind unsere Gehirne aber „auslesbar“, ist jeder Gedanke auch sofort in der Außenwelt, ist unmittelbar veröffentlicht. Heute kann ich vieles denken, werde mich aber aus vielfältigen Gründen davor hüten, alles auch gleich auszusprechen, was mir gerade durch den Kopf geht. Wofür wird aber der Mensch künftig verantwortlich gemacht, wenn er in gehirnetzten Systemen denkt? Schon für einen frevelhaften Gedanken oder erst für eine nachfolgende Tat?

Und wenn Gehirne „auslesbar“ werden, warum sollte der Prozess nicht auch umgekehrt funktionieren. Über geeignete Schnittstellen kann man neurotechnologisch dann natürlich auch etwas in das Gehirn „einspeisen“, das Gehirn „besser“, leistungsfähiger machen. „Einige der klügsten Köpfe weltweit arbeiten daran, unsere geistige Selbstbestimmung zu untergraben.“ Auch dieser Satz des früheren Google-Managers Tristan Harris findet sich in Miriam Meckels Buch. Wir sollten ihn ernst nehmen.

Selbst wenn die neurotechnologische Entwicklung noch so gut gemeint ist und die Forscher felsenfest davon überzeugt sein sollten, zum Wohle der Menschheit zu handeln, bleibt doch das virulente Risiko, dass die Möglichkeit, unsere Hirnaktivitäten über eine Hirn-Computer-Schnittstelle zu regulieren, missbraucht werden kann. So, wie sich Hacker ganzer Computersysteme bemächtigen können, wäre es dann auch möglich, unser Gehirn zu „hacken“. Brainhacking ist nicht so fern, wie wir heute vielleicht noch glauben möchten.

Diesen Entwicklungen spürt Miriam Meckel in ihrem überaus faszinierenden Buch nach und schreckt dabei auch vor durchaus verwegenen Selbstversuchen nicht zurück. Wir sollten uns rechtzeitig klarmachen, dass hinter allem durchaus existenzielle Menschheitsfragen stehen. Geht es um den neurotechnologisch optimierten Menschen, drängt sich zwingend die Frage auf, wer dafür eigentlich die Deutungshoheit besitzt. Wer definiert, was „gut“ für uns ist? Eine wohlwollende Demokratie oder eine ideologisierende Diktatur.

Miriam Meckel sagt dazu: „Freiheit ist aber nicht nur Ermächtigung, sondern auch Verpflichtung. Wir werden diese neue Welt gestalten müssen.“ Je früher, desto besser, möchte man ergänzen. — go

REGION KÖLN

WENN UNSER HERZ AUS DEM TAKT GERÄT ...



Prof. Horlitz

... oder Druck in der Brust entsteht“ laute der Titel **des Vortrags von Prof. Dr. med. Marc Horlitz**, zu dem die RG Köln eingeladen hatte. Der Vorsitzende der RG, Bernhard von Rothkirch, begrüßte Prof. Horlitz, Chefarzt der Klinik für Kardiologie, Elektrophysiologie Rhythmologie, stellvertretender Ärztlicher Direktor des Krankenhaus Porz am Rhein, Sprecher des „Kooperativen Kölner Herzzentrum beidseits des Rheins“ und Gutachter der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie, sowie die zahlreich anwesenden Mitglieder der RG Köln, ihres Kooperationspartners IfKom und Gäste.

Wenn das Herz aus dem Takt gerät oder wenn Druck in der Brust entsteht, ist das für viele Menschen mit einem großen Angstgefühl verbunden. Zu Recht, **nicht selten steckt eine lebensgefährliche Herzerkrankung dahinter, manchmal sogar der Vorbote eines tödlichen Herzinfarktes**. Wie Beschwerden richtig und rechtzeitig gedeutet werden und was unbedingt getan werden muss, um gesund zu bleiben und die hohen steigenden Anforderungen des beruflichen Alltags weiter mit Leichtigkeit zu bewältigen, war Hauptgegenstand des spannenden wie unterhaltsamen Vortrags.

Gerade auf dem Zenit der beruflichen Laufbahn ist die Gefahr eines Herzinfarktes groß. Im Vortrag erläuterte Professor Horlitz, warum es schon in relativ jungen Jahren zu dieser lebensbedrohenden Gefahr kommen kann. Er betonte, dass erfolgreiche Menschen, die mitten im Berufsleben stehen, viel Stress haben – und plötzlich einen Knock-out erleben. **Das Alter zwischen 50 und 60 ist da besonders gefährlich**, so Hor-

litz. „Man will noch mal Gas geben, es noch mal allen und vor allem sich selbst zeigen, dass es noch höher hinausgehen kann. Viele merken oft aber nicht, dass sie das Rad überdrehen. Sie werden zudem von einer Woge des Zuspruchs und der Anerkennung getragen. Das macht nicht selten blind für erste Warnsignale, die der Körper sendet, das Gleichgewicht zwischen Körper und Seele verschwindet, am Ende kommt es zu organischen Schäden als Ausdruck dessen, dass man sich zu viel zugemutet hat. Das kann ein Bandscheibenvorfall sein, aber es kann eben auch ein Herzinfarkt sein. Und dann zählt jede Minute und das Leben ist akut in Gefahr!“

Leider fördert unsere Leistungsgesellschaft solche ungesunden Karrieren und erlaubt keine Schwächen. Immer der Erste und Innovativste, ständig erreichbar sein! – und **es ist bewiesen, dass Stress Gift für das Herz ist**. Wobei natürlich auch hier die Dosis das Gift macht. Wenn wir uns also keine Ruhephasen gönnen, dann kann das „Lebensrad“ schnell überdrehen. Und gerade Manager denken ja geradezu extrem wettbewerbsorientiert und handeln selbst bei ersten körperlichen Beschwerden immer noch nach dem Leistungsprinzip. Schmerzen wollen oder können sie oft im beruflichen Umfeld nicht zugeben, weil sie als Zeichen für Schwäche gedeutet werden können.

Immer noch sterben fast zwei von drei Patienten, wenn sie sich nicht sofort in ärztliche Hände begeben und unverzüglich in ein Herzkatheterlabor gebracht werden. Bei einem akuten Herzinfarkt kann es z. B. zu Kammerflimmern kommen, das innerhalb von Sekunden zur Bewusstlosigkeit führt. Nach fünf Minuten ist der Betroffene dann unbehandelt tot.“

Prof. Horlitz betonte, dass hier schnelle Hilfe gefragt ist: „Unverzüglich die 112 wählen, und zwar bei allen neu aufgetretenen Beschwerden augenblicklich, auch wenn die Symptome nicht so eindeutig sind. Die Gefahr eines Herzinfarktes ist vor allem für Diabetiker und Frauen sehr groß! **Frauen entwickeln oft nicht die typischen Beschwerden; sie haben oft unspezifische Schmerzen im Oberbauch, im Unterkiefer oder nur Luftnot. Auch das können Anzeichen für einen Herzinfarkt sein.** Also, nicht abwarten!“

Manche Menschen erleben unmittelbar nach dem Berufsleben einen Herzinfarkt. Sie schalten von 100 auf null und geraten durch Nichtstun in Stress. Deshalb den Übergang in den Ruhestand rechtzeitig planen! Wer sich weiterhin beschäftigen möchte, sollte gelernt haben oder lernen mit Stress umzugehen. Stress darf nicht überfordern, sondern muss kompensiert werden. Autogenes Training, Meditation, aber auch eine stabile Familie – all das kann Ausgleich bedeuten.

Auch Ausdauer-Bewegung ist immer gut, also Spazieren, Wandern, Laufen, Radfahren, Schwimmen, Walken. Gerade wenn jemand bereits herzkrank ist. Sport wirkt wie ein Medikament, weil er z. B. dabei helfen kann, den Blutdruck in einem optimalen Bereich zu halten. Damit einhergehen sollte eine ausgewogene, mediterrane Ernährung, also wenig Fleisch, viel Fisch, gute Öle und frisches Gemüse und Salat.



Das nunmehr dritte Herzkatheterlabor im Krankenhaus Porz am Rhein

Nach diesem Vortrag hatten die Teilnehmer natürlich viele – teils persönliche – Fragen, die Prof. Horlitz gern und geduldig beantwortete. Schlussendlich mussten wir ihn quasi den Teilnehmern „entführen“, um unseren Dank auszusprechen und ihn nach einem langen Tag zu seiner Familie gehen zu lassen. Prof. Horlitz dankte seinerseits mit den Worten: „Es war ein wunderbarer Abend bei Ihnen, tolle Atmosphäre, angenehme Diskussion! Ich danke Ihnen von Herzen für die Einladung.“

Abschließend nutzten nahezu alle Teilnehmer das angebotene Catering, um ins Gespräch zu kommen, Erfahrungen auszutauschen etc.

Prof. Dr. med. Marc Horlitz steuerte dankbarerweise große Teile des Artikels bei. —

Klaus Siebertz

REGION NIEDERRHEIN

WIRTSCHAFTSSPIONAGE – IHRE DATEN IM VISIER



Dirk Ritter-Dausend vom Ministerium des Innern des Landes NRW

Dirk Ritter-Dausend vom Ministerium des Innern des Landes NRW aus dem Referat Spionageabwehr/Wirtschaftsschutz war so freundlich uns o. g. Thema in Form eines Vortrages mit anschließender Diskussion näherzubringen. Am Ende der Veranstaltung war jedem klar, die Gefahr, seine Daten und sein Know-how innerhalb von Sekundenbruchteilen zu verlieren, wird stetig größer und Bedarf eines umfassenden Schutzkonzeptes.

Die jährlichen Schäden durch Wirtschaftsspionage in deutschen Firmen werden auf

ca. 55 Milliarden Euro geschätzt, in NRW liegen diese bei ca. 10 Milliarden Euro. Jedes zweite Unternehmen wurde bereits Opfer eines Spionageversuches bzw. hatte einen Spionageverdacht. Das sind in NRW ca. 400.000 Unternehmen. Das Hauptangriffsziel sind nicht die DAX-30-Konzerne, sondern kleine und mittelständische Unternehmen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen sehen aber trotz NSA-Affäre keinerlei Handlungsbedarf. Im Fokus der Ausspähung durch ausländische Wirtschaft und Nachrichtendienste fremder Staaten stehen das Know-how und sensible Daten zu Produkten (Konstruktionspläne, Rezepturen, Fotos) und zu Dienstleistungen (Strategien, Organisation, Logistik), aber auch Kunden- und Lieferantendaten.

Ritter-Dausend erläuterte uns anhand von realen Beispielen, wie perfide die verschiedenen Methoden der Wirtschaftsspionage sein können. Dabei sind auch die sozialen Netzwerke eine Fundgrube für sensible Informationen. Sie sind auch eine Plattform für nachrichtendienstliche Anbahnungen und Operationen. Viren, Trojaner und Würmer in immer neuen Varianten werden von Angreifern dabei eingesetzt. Jedem muss bewusst

sein: Der Anschluss eines Firmen- oder Behördennetzes an das Internet erfüllt den Wunschtraum aller Angreifer!

Umso wichtiger ist es, dass sich jeder vor Angreifern schützt. Aber: Der Mensch ist und bleibt die größte Sicherheitslücke! Riskantes Onlineverhalten am Arbeitsplatz ist das größte Sicherheitsrisiko. Laut einer Umfrage gaben 76% der IT-Anwender zu, dass sie verdächtige E-Mails oder Internetlinks eher am Arbeitsplatz als zu Hause öffnen, da Sicherheitssoftware auf ihrem Rechner installiert sei. Das zeigt, dass eine Sensibilisierung der Arbeitnehmer zu dem Thema unbedingt notwendig ist. Hier ist das Team vom Ministerium des Innern des Landes NRW, zu dem auch Dirk Ritter-Dausend gehört, aktiv. Es besucht Firmen und Veran-

Treffpunkt

staltungen, um auf die Gefahren hinzuweisen und Hilfe für die Probleme anzubieten. Denn: Es kann Jahre dauern, ein Unternehmen sicher zu machen, und Sekundenbruchteile, um alles zu verlieren! — **Andreas Schwaller**

BUCHTIPP

Günter Schaub

Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrenshandbuch



C.H. Beck Verlag
12. Auflage 2017
gebunden, 796 Seiten
ISBN 978-3406702907
99,00 €

Praxisgerechte Ergänzung zum Arbeitsrechts-Handbuch

Das Arbeitsrechtliche Formular- und Verfahrenshandbuch ist die perfekte Ergänzung zum Arbeitsrechts-Handbuch. Es enthält zahlreiche Formulare und Muster zum Individualarbeitsrecht (alle Vorgänge vom Beginn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses), Kollektivarbeitsrecht (Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmung, Betriebsvereinbarungen) und Verfahrensrecht (Vorlagen bei Gerichten aller Instanzen, Zwangsvollstreckung, gerichtliche Verfügungen).

Alle Klauseln sind individuell kombinierbar und über den Online-Zugang verfügbar. Ausführliche Erläuterungen und Hinweise unterstützen die sinnvolle Verwendung der Muster.

Vorteile auf einen Blick:

- ganze Muster einerseits und einzelne, individuell zu kombinierende Klauseln andererseits
- rechtliche Erläuterungen, Hintergründe und spezielle Hinweise zu jedem Schritt
- zahlreiche Verweise auf maßgebliche Urteile und weiterführende Literatur

Die Neuauflage berücksichtigt etliche Muster und Formulare, die der Entwicklung in Gesetzgebung und Rechtsprechung ent-

sprechend entwickelt bzw. angepasst werden. Sie bilden die Anforderungen des modernen Arbeitslebens ab, z. B. zu den Themen wie mobile Arbeit, menschengerechte Arbeit, Leistungskontrolle, Entgelt, Urlaub u. v. m.

Insgesamt ist das Werk zusammen mit dem Arbeitsrechts-Handbuch ein wertvoller Begleiter im Arbeitsalltag eines jeden Juristen im Arbeitsrecht und bietet fundierte und umfangreiche Hilfestellungen für eine Masse aufkommender Fragen. Auch in der Neuauflage ist den Autoren gelungen, das Werk weiter zu optimieren. In dieser Form ist der Schaub eine Pflichtlektüre für jeden Rechtsanwalt, Syndikusanwalt, Unternehmensjuristen, Personaler sowie für Führungskräfte und Geschäftsführer. — **kk**

REGION NIEDERRHEIN

DEUTSCHES FUSSBALLMUSEUM UND BVB-STADIONTOUR

Teil 1, Besichtigung Deutsches Fußballmuseum in Dortmund

Das Deutsche Fußballmuseum wurde am 23. Oktober 2015 als nationales Fußballmuseum des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) in Dortmund eröffnet und bietet kleinen und großen Fußballbegeisterten einen Einblick in die Fußballgeschichte Deutschlands seit Gründung des DFB am 28. Januar 1900 in Leipzig.

Nach der Austragung der Fußball-WM 2006 in Deutschland war für den DFB der passende Zeitpunkt gekommen, die Idee von einer Dauerausstellung umzusetzen. Die Erinnerung an die Heim-WM in attraktiver Form darzustellen



Deutschlands größtes Fußballstadion

1.600 Exponate und 25 Stunden Filmmaterial auf dem interaktiven und multimedialen Rundgang zu entdecken, zu viel für unseren zu kurzen, etwa dreistündigen Aufenthalt.

Regionalgruppe Niederrhein

war ausschlaggebend, die Erlebniswelt zur deutschen Fußballgeschichte zu errichten.

Während der Führung am 17. März 2018 wurden den rund 20 Teilnehmern und Gästen der Regionalgruppe Niederrhein neben dem „Wunder von Bern“ (der Gewinn der Fußball-Weltmeisterschaft 1954) die weiteren Weltmeistertitel wieder ins Gedächtnis gerufen

und mit den ausgestellten Trophäen in der „Schatzkammer“ näher gebracht.

Der Rundgang wurde fortgesetzt mit einem Besuch im 3D-Kino, vorbei an der Reporterkabine (in der man selbst als Reporter sein Spiel kommentieren kann) und weiter zum ausgestellten Weltmeisterbus, der am Ende der Führung stand. Insgesamt gibt es rund

Teil 2, BVB-Stadiontour in Dortmund

Nach Gründung des „Ballspielvereins Borussia 09 e. V. Dortmund“ in einer Gaststätte in der Nähe des Borsigplatzes wurde zuerst auf der Weißen Wiese Fußball gespielt. 1937 erfolgte dann der Umzug zur „Kampfbahn Rote Erde“, die direkt neben dem heutigen, 1974 eröffneten, „Signal Iduna Park“ liegt.

Mit einem Fassungsvermögen von max. 81.360 Zuschauern ist es Deutschlands größtes Fußballstadion und bietet 24.454 Plätze allein auf der Südtribüne, der größten Stehplatztribüne Europas.

Während unserer BVB-Tour konnten wir viele Eindrücke im Stadion erlangen. Wir wurden von einem „schwarzgelben Adrenalin-Spender“ mit viel Herz und Leidenschaft durch das Stadion geführt. Wir sahen die wichtigsten Bereiche wie die Tribünen, die Logen, den Pressekonferenzraum und den Spielertunnel.

Wir durften auf der Trainerbank sitzen und bis zum Spielfeldrand laufen. Besonders angetan zeigten sich die Teilnehmer aber vom Stadiongefängnis und der Spielerkabine. Das Highlight der ca. zwei Stunden dauernden Führung kam zum Schluss: Wir durften von der Südtribüne aus die Akustik des Stadions testen. —

Andreas Schwaller



Trainerbank

REGION SÜD

VORSORGEVOLLMACHT UND ERBRECHT – FÜR JEDERMANN VERSTÄNDLICH



Dr. Stefan Eichholz

Vermögensübertragung“ ein und das FOM Hochschulzentrum München stellte einen perfekt ausgestatteten Vortragssaal zur Verfügung.

Im ersten Teil seines Vortrags erläuterte Loserth die Begriffe „Patientenverfügung“, „Vollmacht“ und „Betreuungsverfügung“ und schilderte – gewürzt mit einer Prise Humor – eine Vielzahl von Beispielen aus der Praxis. Das Interesse an diesen Themen war riesig und die fast 40 anwesenden Teilnehmer löcherten den Referenten geradezu mit Fragen.

Die Perspektiven 5-6 2017 waren der Auslöser: Unter der Überschrift „Neues zur Patientenverfügung“ wurde von einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs berichtet, in der dieser die Anforderungen an eine Patientenverfügung konkretisierte. Die RG Süd wollte wissen, was das konkret für jeden Einzelnen bedeutet, und lud daher den Rechtsanwalt und Insolvenzverwalter Florian Loserth am 12. April 2018 zu einem Vortrag zum Thema „Vorsorgevollmacht und

Im zweiten Teil des Vortrags ging es um die Grundbegriffe des Erbrechts, die gesetzliche Erbfolge und die Vorsorge durch ein Testament. Auch auf den „digitalen Nachlass“, dessen Regelung heute immer größere Bedeutung gewinnt, wies der Referent hin. Abschließend erläuterte er, wie man durch ein geeignetes Testament oder Vorschenkungen die Freibeträge zum Steuersparen bei der Erbschaftssteuer ausnutzen und dadurch eine Menge Geld sparen kann.



Florian Loserth

Die Zeit verging wie im Fluge, und aus einer geplanten Stunde Vortragszeit wurden schließlich fast zwei. Die Teilnehmer spendeten Florian Loserth für seine perfekte Vorbereitung (jeder Teilnehmer erhielt sogar ein gedrucktes Handout), seine klaren Ausführungen und seine unermüdliche Diskussionsbereitschaft kräftigen Beifall. Dr. Stefan Eichholz als Vorstand der RG Süd konnte sich dem nur anschließen und sich beim Referenten ganz herzlich bedanken. —

Dr. Stefan Eichholz

BUCHTIPP

Massimo Bognanni

Middelhoff: Abstieg eines Star-Managers



Campus, 2017
288 Seiten
ISBN 978-3-593-50752-1

Das Buch „Middelhoff: Abstieg eines Star-Managers“ erschien zur gleichen Zeit als Pendant zu

der von Thomas Middelhoff veröffentlichten Autobiographie. Der Autor des vorliegenden Buches, Massimo Bognanni, seines Zeichens Investigativ-Journalist des Handelsblattes, beschreibt gekonnt den Werdegang des gefallenen Managers der Großkonzerne Bertelsmann und Arcandor. Die Rechercheergebnisse werden in ausführlicher Weise dargelegt und der Autor klärt bereits in der Einleitung über die angewandte Forschungspraxis auf. Die Darlegungen von Bognanni sind jedoch in keinem Fall eine trockene, akademische Wirtschaftsuntersuchung, sondern bieten vielmehr spannende Einblicke in die Konzernpo-

litik deutscher Großunternehmen und setzen die Geschehnisse in einen gesamtwirtschaftlichen Kontext. Der Schreibstil Bognannis erlaubt es dem Leser, in die Geschichte einzutauchen und diese wie einen Spielfilm oder ein Theaterstück zu verfolgen.

Das Buch beginnt mit den Ausführungen zum familiären Hintergrund Middelhoffs, seines Bildungsweges sowie seines Aufstiegs bis hin zur Spitze des Bertelsmann Konzerns, bei dem er sich durch intelligente Deals und medienwirksames Auftreten deutschlandweit einen Namen machte.

Weiterhin beschreibt Bognanni lebhaft den Ausstieg Middelhoffs bei Bertelsmann, seine kurze Station in einer Londoner Investmentgesellschaft und widmet sich dann dem Mittelpunkt der Geschichte, nämlich den fehlgeschlagenen Versuch eines Turn-

around des KarstadtQuelle Konzerns sowie die Insolvenz der Nachfolgegesellschaft, der Arcandor AG.

Das Buch schließt mit dem Prozess gegen den ehemaligen Topmanager, dessen Verurteilung und den Neueinstieg in das Leben nach tiefem Fall.

Bognannis Werk ist lesenswert und gut verständlich. Es empfiehlt sich nicht nur für Menschen die sich konkret mit dem Fall Middelhoff auseinandersetzen möchten, sondern gibt auch Informationen über das Scheitern im Allgemeinen und lehrt den interessierten Leser, dass in der Geschäftswelt Talent, Geschäftssinn und gute Kontakte nicht ausreichen. Bognanni unterstreicht, dass ein gesunder Realitäts-sinn auch in den höchsten Positionen nicht verloren gehen darf. —

bm

REGION SÜD

KUNST- UND KULTURSCHÄTZE IN LANDSBERG AM LECH

Die Regionalgruppe Süd hatte im Mai 2018 zu einem neuen Typ von Veranstaltung eingeladen, nämlich einer Stadtführung. Gespannt wartete der Vorstand auf die Anmeldungen, um zu sehen, ob die Stadtführung durch Landsberg am Lech von den Mitgliedern auch angenommen wird. Doch schon drei Tage nach Beginn der Anmeldefrist war die Veranstaltung komplett ausgebucht und eine Warteliste hatte sich gebildet.



Quelle: © Dr. Stefan Eichholz

Kunsthistorikerin Daniela Thiel (3. von links) am Marienbrunnen vor dem Schmalzlturm im Zentrum

Die Teilnehmer trafen sich mit der Kunsthistorikerin Daniela Thiel am Marienbrunnen vor dem Schmalzlturm im Zentrum von Landsberg am Lech. Am Vormittag stand ein gemütlicher Spaziergang durch die Altstadt, die wegen ihrer bedeutenden und sehenswerten Bauwerke auch den Beinamen „Bayerisches Rothenburg“ trägt, auf dem Programm.

Thiel berichtete aus der fast 900-jährigen Geschichte der Stadt Landsberg, die an dieser Stelle entstand, weil Herzog Heinrich der Löwe 1158 die Salzstraße verlegte und hier eine Brücke über den Lech bauen ließ. Der „Salzpfennig“, den die Stadt ab dem 14. Jahrhundert erheben durfte, war die Basis ihres Wohlstands. Während der Besichtigungen der Johanniskirche, der Stadtpfarrkirche und der Ursulinenkirche stellte Daniela Thiel immer wieder den Zusammenhang mit dem Leben in der Stadt und den Geschehnissen der vergangenen Jahrhunderte her.

Erst nach dem gemeinsamen Mittagessen konnten wir – als weiteren Höhepunkt der Stadtbesichtigung – in das historische Rathaus von Landsberg. Den ganzen Vormittag war das prachtvolle Gebäude – wie im Mai üblich – für zahlreiche Trauungen reserviert. Der berühmte Stuckateur und Baumeister des Rokoko, Dominikus Zimmermann, der lange in Landsberg lebte und von 1748 bis 1753 sogar Bürgermeister der Stadt war, hat

das Gebäude im 18. Jahrhundert aufwändig gestaltet.

Anschließend ging es auf die andere Seite des Lechs, der mitten in der Stadt mit lautem Getöse über eine Staustufe stürzt. Von hier aus bot sich nochmals ein herrlicher Blick auf die Altstadt von Landsberg.

Der Nachmittag gehörte dann einem berühmten Sohn der Stadt Landsberg, Sir Hubert von Herkomer (1849–1914). Der deutsch-britische Maler, Bildhauer, Musiker, Regisseur und

Schriftsteller wurde in Waal bei Landsberg geboren, lebte lange Zeit in Landsberg und starb in Budleigh Salterton im Vereinigten Königreich. Er malte zunächst Bilder zu sozialen Themen und ab 1881 dann hunderte von Porträts der „Großen und Wichtigen“ der Welt. Neben seiner künstlerischen Tätigkeit war er auch ein begeisterter Automobilist und gründete schon 1905 die Herkomer-Konkurrenz, eine Zuverlässigkeitsprüfung für Tourenwagen, die noch heute alle zwei Jahre als Oldtimer-Rallye für Fahrzeuge bis Baujahr 1930 in der Gegend um den Ammersee stattfindet.

Bei einem Besuch im Herkomer-Museum und dem von Herkomer errichteten Mutterturm schilderte Thiel das wechselvolle Leben und vielfältige Werk des Künstlers.

Dass dieser Tag rundum gelungen war, lag nicht nur am herrlichen Sommerwetter, sondern vor allem an Daniela Thiel, die uns wieder einmal mit ihrem fundierten Fachwissen begeisterte und uns ebenso sachkundig wie mitreißend durch Landsberg am Lech führte. Das Interesse bei den Teilnehmern war groß und sie fragten gleich nach, wann denn die nächste Stadtführung geplant sei. Nach diesem Erfolg wird die Regionalgruppe Süd in Zukunft weitere Stadtführungen in ihr Veranstaltungsprogramm aufnehmen. — Dr. Stefan Eichholz

BUCHTIPP

Michael Lewrick

Design Thinking: Radikale Innovationen in einer digitalisierten Welt



C. H. Beck
143 Seiten
ISBN 978-3-406-72060-4
9,90 €

Sie wollten schon immer mal wissen, was hinter dem Buzzword Design Thinking steckt, haben aber weder Zeit noch Lust auf langatmige Belehrungen eines Kollegen oder darauf, sich durch unzählige Webseiten zu klicken oder ein dickes Fachbuch

durchzuwälzen? Dann ist dieses kleine Buch aus der Kompakt-Reihe richtig.

Natürlich darf man keine detaillierte Erklärung der Methode verlangen oder den Anspruch haben, sie nach der Lektüre direkt umzusetzen. In aller Kürze vermittelt es einen ersten Einstieg, sodass man beim Thema zumindest mitreden kann. Angesichts des Preises kann man da nichts falsch machen. — rk

REGION WESER-EMS

KARRIEREVORSORGE – NEUES ROLLENBILD DER FÜHRUNGSKRAFT IN DER DIGITALEN WELT

Der DFK – DIE FÜHRUNGSKRÄFTE lud zu einer besondere Veranstaltung in Bremen. Verbandsgeschäftsführer Sebastian Müller begrüßte die Teilnehmer im Teerhof mit Blick über die Dächer und direkt am Ufer der Weser zu einem „Boxenstopp“ zur Reflexion über die Rolle der Führungskraft in der digitalen Welt. Der Blick auf eigene Kompetenzen und Motive sowie die Fähigkeit, Potenziale von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu entwickeln, sichern die Beschäftigungsfähigkeit. Der flexiblen Entwicklung von Kompetenzen und Eigenschaften kommt heute höchste Bedeutung zu.

Dazu ist es notwendig, eigene Fähigkeiten und Motive zu kennen, um daraus klare Ziele festzulegen und künftige Entwicklungen zu antizipieren. Mit Blick auf die Sicherstellung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und

die ihrer Teams sollten sich Führungskräfte ihrer Rolle als erster Personalentwickler im Unternehmen bewusst sein. Um Potenziale und Limitierungen zu erkennen, ist aufmerksames und befähigendes Führen notwendig. Die Fragen „Welche Fähigkeiten und Stärken zeichnen mich spezifisch aus?“ und „Wie gehe ich genau vor?“ führen in die richtige Richtung. In Vortrag und Diskussion stellten sich die Teilnehmer diesen Fragen.

Referent Klaus Bongardt, Partner und Gesellschafter der P4 Career Consultants, sprach aus jahrzehntelanger Erfahrung in Personalberatung und eigener Managementtätigkeit. Im Dialog mit den Teilnehmern wurden Lösungen sichtbar – zur Begeisterung aller. Und mit der Verabredung, eine solche Veranstaltung bald zu wiederholen. — mü



Aufregende Skyline und anregende Gespräche

REGION BERLIN

KOOPERATIONSREIHE „FIT FÜR FÜHRUNG“ MIT DER FOM HOCHSCHULE BERLIN FORTGESETZT

Zahlreiche Studierende, DFK-Mitglieder und weitere Interessierte folgten am 17. April 2018 der Einladung zum interaktiven Impuls „Ziemlich beste Bosse – intergeneratives Führen als Erfolgsmodell“. Aufgrund der großen Resonanz fand die Veranstaltung im Hörsaal der TU Berlin statt.



Gut besuchte Veranstaltung

Als Referentinnen zum Thema konnte Anna-Kristin David, Psychologin und Dozentin, sowie Rona van der Zander, Beraterin und Start-up-Gründerin von „GrowbeYOUnd“, gewonnen werden.

Beide haben langjährige Auslandserfahrung und berichteten über die tatsächlich unterschiedliche Behandlung von „Jung“ und „Alt“. So sei es selbstverständlich gewesen, dass man Rona van der Zander in Australien

und den USA verantwortungsvolle Aufgaben übertragen hat und sie zu wichtigen Meetings mitnahm. Anders verhielt es sich dann in Deutschland. Auch Anna-Kristin David ist erst nach ihrer Rückkehr nach Deutschland bewusst geworden, wie oft in Schubladen – nicht nur bei HR – gedacht wird. Alter und ungerade Karrierewege sind in Deutschland nach wie vor noch Hemmnisse.

Oft zählt noch das althergebrachte Drei-Stufen-Modell: Ausbildung, Arbeit, Rente. Ein sog. „multistage life“ mit Unterbrechungen, Phasen der Anstellung oder Selbstständigkeit, Auszeiten etc. sind immer noch die Ausnahme.

Festgehalten wurde auch, dass es nicht „die Generation“ gibt. Selbst innerhalb einer vermeintlichen Generation gibt es gravierende Unterschiede. Für Führung bedeutet dies, sich nicht auf eine generelle Kategorisierung einzulassen, sondern auf den jeweiligen Menschen.

Die Referentinnen warnten daher vor einer Stereotypisierung und rieten dazu, sich darauf einzulassen und Vorurteile abzubauen. Intergenerative Projektarbeit kann hier helfen, dies zu fördern und aktiv anzugehen.

Spannend war während und nach dem Impuls der sehr interessante Austausch zwischen dem Auditorium und den Referentinnen. Studierende berichteten über die Schwierigkeiten bei der Studienwahl und anschließenden Jobsuche. Viele in den Unternehmen erwarten einen straighten Lebenslauf, andernfalls wird man oft aussortiert. Einige stellten anhand von Beispielen fest, wie gut und effizient ein Austausch zwischen z. B. Werkstudenten und langjährigen Mitarbeitern erfolgen kann.

Insgesamt eine sehr gute Mischung aus Impuls und Anregung sowie einer starken Diskussion und tollem Erfahrungsaustausch. — dn

REGION SACHSEN-THÜRINGEN

IMPULS: „AGILITÄT UND INNOVATIONEN IN DER DIGITALEN WELT VON MORGEN“

Unter dem diesjährigen Motto „Digitalisierung – Menschen – Führung“ fand am 20. März 2018 das erste Netzwerktreffen der Regionalgruppe in Leipzig statt.

Mitglied Reinhard Jung stellte hier seine eigenen Projekt-Erfahrungen zum Ideenmanagement und zur Prozessentwicklung aus der Softwarebranche vor. Jung verfügt über eine langjährige Berufserfahrung als Fachingenieur, Führungskraft und Geschäftsführer, insbesondere in der IT- und Telekommunikationsbranche und dem Netzbetrieb. Er bietet u. a. Managementberatung, wie Organisations- und Prozessberatung, sowie Innovations- und Ideenmanagementberatung an.

Im ersten Teil des Impulses ging es um das Ideenmanagement bzw. das betriebliche Vorschlagswesen. Jung sprach sich für eine strikte Trennung und Bearbeitung von Vorschlag und Einreicher aus. Oftmals stehen zwischenmenschliche Beziehungen der richtigen Bewertung und Würdigung des Vorschlags im Wege. Auch ein Wettbewerb unter Teams oder Arbeitnehmern kann das Ideenmanagement positiv beeinflussen. Einige

wichtige Merkmale für ein gutes Ideenmanagement sind:

- Alle Vorschläge sind willkommen und werden wertgeschätzt
- Transparenz zu allen Vorschlägen sollte ständig gegeben sein
- je nach Wertigkeit des Vorschlags ggf. Ergebnisbeteiligung
- Würdigkeit für auch nicht umsetzbare Ideen

Schon während des Impulses gab es eine gute und intensive Diskussion über die reale Umsetzung des Ideenmanagements in den Unternehmen der Mitglieder.

Auch der zweite Teil des Impulses regte dazu weiter an. Jung stellte aus der Softwarebranche die „SCRUM-Methode“ agiler Teamarbeit vor. Diese basiert auf drei Säulen: 1. Transparenz der Prozesse und auch Hindernisse, 2. zeitnahe Überprüfung von Ergebnissen und Entwicklungen sowie 3. Anpassung an die Anforderungen des Kunden und weiteren Vorgehen.

Die SCRUM-Methode sorgt auch für ein neues Führungsverständnis. Interner Team-Coach



Quelle: @Prozesshaus Jung

Referent Reinhard Jung

ist der „SCRUM-Manager“, der das agile Team „führt“, ohne über Personalverantwortung zu verfügen.

Ziel ist eine schnellere und besser angepasste Bearbeitung und Prozessoptimierung. Zeitlich wie fachlich findet mindestens 14-tägig eine Status-, Rückschau- und Vorschauprüfung statt, immer ausgerichtet direkt am Kundenbedürfnis.

Auch im Anschluss nahmen sich die Teilnehmer Zeit für Diskussion und den Austausch ihrer eigenen Erfahrungen von Innovations-Management-Ansätzen in ihren Organisationen und Projekten. — dn

WIR TRAUERN UM ...

Dorothea Avenarius starb am 27.07.2017 im 88. Lebensjahr

Horst Garczarek, Dipl.-Ing., Ruhrkohle Westfalen AG, starb am 24.04.2018 im 76. Lebensjahr

Willi Gehres, Dipl.-Ing., Saarbergwerke AG, starb am 25.04.2018 im 92. Lebensjahr

Armin Giesemann, Dipl.-Ing. Markscheider, Saarbergwerke AG, Bw Göttelborn, Mitglied VDF-Ehrenrat, starb am 05.03.2018 im 92. Lebensjahr

Holm Hähner, Thyssen Schachtbau AG, starb am 12.06.2017 im 82. Lebensjahr

Fritz Hilt, Dipl.-Ing., Röhrenwerke Bous/Saar GmbH, starb am 13.10.2017 im 96. Lebensjahr

Bernhard Hohlfeld, Prof. Dr., Daimler AG, starb am 08.03.2018 im 64. Lebensjahr

Gerhard Kalwa, Dr., Mannesmann Forschungsinstitut GmbH, starb am 19.03.2018 im 90. Lebensjahr

Magrid Körner starb am 22.01.2018 im 85. Lebensjahr

Horst Korte, Krupp Brüninghaus GmbH, starb am 13.03.2018 im 94. Lebensjahr

Walter Krebs, Dipl.-Ing., Bergbau AG Westfalen, Bw Monopol, starb am 08.09.2017 im 85. Lebensjahr

Waltraut Küll, starb am 17.03.2018 im 72. Lebensjahr

Karl H. Müller, Dipl.-Ing., Krupp Hoesch Stahl AG, starb am 24.11.2017 im 79. Lebensjahr

Wilhelm Oberste-Schemmann, Ass. d. Bergfachs, Bergbau AG Lippe, WD Ewald, starb am 16.04.2018 im 91. Lebensjahr

Dieter Raff, Dipl.-Ing., RWE Energie AG, RV Neuss, starb am 13.04.2018 im 79. Lebensjahr

August Schlichter, Dipl.-Ing., Saarbergwerke AG, starb am 30.03.2018 im 84. Lebensjahr

Horst Scholz, Berliner Kraft- und Licht (Bewag)-AG, starb am 22.04.2018 im 80. Lebensjahr

Walter Spree starb am 03.04.2018 im 91. Lebensjahr

Heinz Stattrop, Ruhrgas AG HV, starb am 17.03.2018 im 82. Lebensjahr

Siegfried Temming, Thyssen Schachtbau GmbH, starb am 26.11.2017 im 68. Lebensjahr

Friedrich Timmerbeil, Dipl.-Ing., Thyssen-Krupp Steel AG, starb am 17.12.2017 im 87. Lebensjahr

Bernhard Utgenannt, Ruhrgas AG, starb am 03.03.2018 im 90. Lebensjahr

Manfred Willweber, Krupp Hoesch Stahl AG, starb am 13.02.2018 im 91. Lebensjahr

VERANSTALTUNGEN

> INTERESSENTEN WERDEN UM VERBINDLICHE ANMELDUNG GEBETEN

19.06.2018 RG Sachsen-Thüringen

Impuls: „Interim Management neuer Markt, Chance und Herausforderung für Führungskräfte?“, 18:00 Uhr

21.06.2018 16. Frauennetzwerk Berlin

in Kooperation mit dem Verein Frauen in der Immobilienwirtschaft e. V. mit Impuls: „Wie gut kennen Sie sich wirklich? – Profilschärfung und Selbstmanagement im Job und Alltag“

23.06.2018 RG Nord

HSH-Nordbank-Run in der Hafencity – Wir laufen und walken für den guten Zweck, Starttermin zwischen 13.00 und 15.00 Uhr, Hamburg-Hafencity, der Treffpunkt des Teams wird Ihnen nach Anmeldung noch bekannt gegeben, Anmeldung erforderlich, Teilnahmebeitrag 20 Euro

24.06.2018 RG Essen

JAZZ BRUNCH 2018

28.06.2018 Young Leaders

Networking & Stammtisch in Berlin, 18:00 Uhr, Café LebensArt

11.07.2018 16. Frauennetzwerk-treffen München

FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Raum H01

17.07.2018 RG Köln

Netzbetriebsführung im Verteilnetz der Westnetz GmbH, 17:30 Uhr, Wesseling-Berzdorf, Infos & Anmeldung, Christian.Scharlach@t-online.de

23.08.2018 RG Köln

Führung Papiermühle, Alte Dombach, 15:00 Uhr, LVR-Industriemuseum Bergisch Gladbach, Infos & Anmeldung Christian.Scharlach@t-online.de

24.08.2018 RG Berlin-Brandenburg

Besichtigung Königl. Weinberg & Weinverkostung, Potsdam

30.08.2018 RG Köln

„Ich mach das schon“, 17:00 Uhr, Köln, Infos & Anmeldung, wolfgang.ulrich@ifkom.de

11.09.2018 RG Niederrhein

Besichtigung der Firma Amazon in Rheinberg, 15:00 bis 18:00 Uhr

12.09.2018 17. Frauennetzwerk-treffen München

FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Raum H01

13.09.2018 RG Köln

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, 14:00 Uhr, Köln, Infos & Anmeldung michael.wagner@ifkom.de

06.10.2018 RG Köln

Der Melatenfriedhof – Gräber erzählen Stadtgeschichte. Ein Spaziergang entlang der Millionenallee und über Haupt- und Nebenwege, 10:00 Uhr, Köln, Infos & Anmeldung siebertz.klaus@t-online.de

09.10.2018 RG Köln

Der Melatenfriedhof – Gräber erzählen Stadtgeschichte. Ein Spaziergang entlang der Millionenallee und über Haupt- und Nebenwege, 16:00 Uhr, Köln, Infos & Anmeldung siebertz.klaus@t-online.de

10.10.2018 RG Ruhr

Pensionäre Recklinghausen, 16:00 Uhr, Gaststätte „Haus Breuing“, Marler Str. 29

30.10.2018 RG Köln

Anti-Aging fürs Gehirn: Wie sie im Kopf jung bleiben, Köln, Infos & Anmeldung guenter.weiler@ifkom

07.11.2018 18. Frauennetzwerk-treffen München

FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Raum H01

08.11.2018 RG Köln

Rotbäckchen Werksführung, 11:00 Uhr, Unkel, Infos & Anmeldung, wolfgang.ulrich@ifkom.de

22.11.2018 RG Köln

Brennstoffzellenbasierte Elektromobilität, 18:00 Uhr, Infos & Anmeldung Christian.Scharlach@t-online.de

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

Curierstraße 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:

28.06.2018

Verbreitete Auflage (IVW 04/2017):

13.004



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: © 123rf.com, Inhalt: DFK-Bild-datenbank, andernfalls sind die Quellen jeweils am Bildrand angegeben.

■ **Datenschutzbeauftragter**

Fachkurseseminar im Sinne der EU-Datenschutzgrundverordnung (3 tägiges Kompaktseminar mit Prüfung)

Leitung: Rechtsanwalt Dr. Thomas Balzer,
Zuhorn & Partner, Essen
Termin: 19. bis 21. Juni 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-06-126-8

■ **EG-Maschinenrichtlinie 2006/42/EG**

Anforderungen und Anwendungen in der Praxis

Leitung: Dipl.-Ing. Alois Hüning,
Dipl.-Ing. Klaus-Dieter Becker,
BG ETEM, Wiesbaden
Dipl.-Ing. FH Marc Schulze,
Oberamtsrat, Bonn
Termin: 20. bis 21. Juni 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-06-124-8

■ **Schadensanalyse für Praktiker**

Makro- und Mikrofraktografie, Schadensursachen, Schadensbilder, Werkstoff- und Werkstückprüfung, Fallbeispiele

Leitung: Prof. Dr.-Ing. habil. J. Kühne,
Beuth Hochschule für Technik Berlin
Termin: 25. bis 26. Juni 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-06-130-8

■ **Ausbilder und Einsatzleiter von Erdbau- maschinenführern aller Bauarten mit Praxistag**

zur Erlangung der theoretischen und praktischen Fachkunde für die Durchführung von fachgerechten Aus- und Fortbildungen sowie Unterweisungen und sicherheitsgerechtem Einsatz von Erdbaumaschinenführern

Leitung: Rechtsanwalt Bernd Zimmermann,
Leiter des Institutes für angewandten Arbeits- und
Gesundheitsschutz/Qualitätssicherung – IAG, Mainz
Termin: 25. bis 27. Juni 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-06-120-8

■ **Ausbilder und Einsatzleiter von Teleskop- maschinen aller Bauarten mit Praxistag**

zur Erlangung der theoretischen und praktischen Fachkunde für die Durchführung von fachgerechten Aus- und Fortbildungen sowie Unterweisungen und sicherheitsgerechtem Einsatz von Erdbaumaschinenführern

Leitung: Rechtsanwalt Bernd Zimmermann,
Leiter des Institutes für angewandten Arbeits- und
Gesundheitsschutz/Qualitätssicherung – IAG, Mainz
Termin: 27. bis 29. Juni 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-06-121-8

■ **Fortbildungslehrgang für Ausbilder und Einsatzleiter von Flurförderzeugführern – inklusive praktischen Teil**

zugleich jährliche Unterweisung nach BetrSichV, DGUV Vorschrift 1

Leitung: Ralf Schnirch,
RST Technische Industrieberatung, Brühl
Termin: 02. Juli 2018 in Brühl
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-07-039-8

■ **Erwerb der Sachkunde für Prüfungen von Teleskopmaschinen (Teleskopstapler mit starren oder drehbarem Oberwagen, Teleskoplader) aller Bauarten inklusive Anbaugeräte**

mit Prüfung zur befähigten Person zur regelmäßigen Prüfungen gemäß BetrSichV und DGUV Vorschriften, zugleich Fortbildung und jährliche Unterweisung im Umgang mit Teleskopmaschinen gemäß ArbSchG, BetrSichV und DGUV V 1 inklusive Praxistag

Leitung: Ralf Schnirch,
RST Technische Industrieberatung, Brühl
Termin: 03. bis 05. Juli 2018 in Brühl
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-07-040-8

■ **Kombinierte Fortbildung für Immissionsschutz-/ Störfall-, Abfall- und Gewässerschutzbeauftragte**

Lehrgang zum Erhalt der Fachkunde im Sinne der 5. BImSchV

Leitung: Dipl.-Ing. Klaus Borkowski,
ö.b.u.v. Sachverständiger, beratender Ingenieur, Dorsten
Termin: 10. bis 12. Juli 2018 in Lindau
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-07-041-8

■ **Ausbilder und Einsatzleiter von Hubarbeitsbühnen- und anderen Hebebühnenführern mit Praxistag**

Erwerb der theoretischen und praktischen Fachkunde für die Durchführung von Aus- und Fortbildungen sowie Unterweisungen und den sicherheitsgerechten Einsatz von Hebe-/Hubarbeitsbühnenführern aller Bauarten

Leitung: Rechtsanwalt Bernd Zimmermann,
Leiter des Institutes für angewandten Arbeits- und
Gesundheitsschutz/Qualitätssicherung – IAG, Mainz
Termin: 11. bis 13. Juli 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-07-038-8

■ **Seminar Ausbilder und Einsatzleiter von Anschlägern im Hebezeugbetrieb mit Praxistag**

zur Erlangung der Befähigung für die Durchführung von fachgerechten Aus- und Fortbildungen sowie Unterweisungen für den sicheren Einsatz von Anschlägern im Hebezeugbetrieb

Leitung: Rechtsanwalt Bernd Zimmermann,
Leiter des Institutes für angewandten Arbeits- und
Gesundheitsschutz/Qualitätssicherung – IAG, Mainz
Termin: 29. bis 31. August 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-08-018-8

■ **Prüfmittelüberwachung und -fähigkeit**

Leitung: Dipl.-Ing. Wilfried Ellinghaus,
RL Consulting, Schwerte
Termin: 03. bis 04. September 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-09-195-8

■ **Ausbilder und Einsatzleiter von Kranführern mit Praxistag**

zur Erlangung der theoretischen und praktischen Fachkunde für die Durchführung von fachgerechten Aus- und Fortbildungen sowie Unterweisungen für den sicheren Einsatz von Kranführern bei Kranen aller Bauarten

Leitung: Rechtsanwalt Bernd Zimmermann,
Leiter des Institutes für angewandten Arbeits- und
Gesundheitsschutz/Qualitätssicherung – IAG, Mainz
Termin: 03. bis 07. September 2018 in Essen
Veranstaltungs-Nr.: Z-H090-09-186-8

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-Mitgliedsgebühr.

Anmeldung und weitere Informationen – auch über das aktuelle Gesamtprogramm: www.hdt.de

SPRECHERAUSSCHUSSKONFERENZ 2018

27./ 28. SEPTEMBER

IM HOTEL HILTON – THE SQUAIRE – AM AIRPORT FRANKFURT/MAIN
 „BEDINGUNGEN ERFOLGREICHER SPRECHERAUSSCHUSSARBEIT“



Do., 27.09.2018

- 14.00 Uhr: für die Early Birds: exklusive ca. 2 stündige Führung durch die Technik der Lufthansa AG
 19.00 Uhr: Sektempfang im Restaurant des Hotels Hilton – The Squire – am Airport Frankfurt/ Main
 19.30 Uhr: **Dinner-Speech**
 20.00 Uhr: Netzwerk-Abendessen

Fr., 28.09.2018

- 09.00 Uhr: Begrüßung im Veranstaltungssaal des Hotels Hilton – The Squire –
Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK
- 09.05 Uhr: **Update Arbeitsrecht – Was tun bei Umstrukturierungen im Unternehmen?**
Anika Stritzel, Rechtsanwältin beim Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK
Nils Schmidt, Fachanwalt für Arbeitsrecht beim Verband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK
- 10.15 Uhr: **Faktoren erfolgreicher Sprecherausschussarbeit**
Dr. Ulrich Goldschmidt, Vorstandsvorsitzender des Verbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK
- 11.15 Uhr: Netzwerk-Pause
- 11.45 Uhr: **Im Einsatz! Überraschend überzeugen**
Was der Sprecherausschuss bei Verhandlungen von einem Ex-Agenten lernen kann
Balthasar Fleischmann, Ex Agent, Redner, Coach
- 13.00 Uhr: Netzwerk-Mittagessen
- 14.00 Uhr: **Motivation – Jeden Tag einen Olympiasieg**
So ähnlich sind sich Spitzensportler und Leitende Angestellte
Dr. Michael Groß, Olympiasieger Welt-/Europameister Weltrekordler im Schwimmen/ Unternehmensberater
- 15.00 Uhr: Netzwerk-Pause
- 15.15 Uhr: **Meinungs- und Erfahrungsaustausch**
- 16.30 Uhr: Ende der Veranstaltung

In dem Beitrag von 650 € inkl. MwSt sind die Kosten für das Netzwerk-Dinner, die Tagungsgetränke, Kaffeepausen und das Netzwerk-Mittagessen an den Konferenztagen sowie die Tagungsunterlagen enthalten.

Bitte beachten Sie, dass die Kosten der Veranstaltung gem. § 14 Abs. 2 SprAuG vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeiten erhalten Sie unter:

www.sprecherausschusskonferenz.de