

► **S2** **IM INTERVIEW:** Eva Kreienkamp, Geschäftsführerin der Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH Die Managerin rät zum offenen Umgang mit der eigenen Homosexualität.

► **S5** **Frisch gewählt** Der Managerkreis hat einen neuen Vorstand.

► **S5** **Make America great again?** USA und Europa sind eng miteinander verflochten.

► **S6** **Mehr bezahlbaren Wohnraum** Soziale Sicherheit ist ein wirksames Mittel gegen Rechtspopulismus.

► **S7** **Brüche im System** Für die Arbeitswelt 4.0 sind digitale Skills unentbehrlich.



► **S9** **Ausbau der europäischen Kompetenzen** Christoph M. Schmidt gab einen Ausblick auf das Wirtschaftsjahr 2017.

► **S10** **Integration durch Qualifizierung und Beschäftigung** Deutschland braucht ein Einwanderungsgesetz.



► **S13** **Content City Hamburg** Digitale Jobs und neue Geschäftsmodelle wälzen die Medienbranche um.



► **S15** **Wenn Roboter Steuern zahlen** Die Fabrik ohne Menschen ist nicht mehr undenkbar.

► **S17** **Urbane Mobilität – barrierefrei, umweltschonend und sicher** Innovationen sind nötig, damit Frauen sicher nach Hause kommen.

► **S17** **Die Oppositionsrolle voll ausschöpfen** Wie geht es eigentlich der Sozialen Demokratie in Baden-Württemberg?

► **S18** **Badezimmerspiegel mit Wettervorhersage** Beim Wirtschaftsfrühstück für Frauen ging es um Qualitätsjournalismus im digitalen Zeitalter.

► **S19** **Publikationen des Managerkreises**

► **S20** **Terminvorschau**



IM INTERVIEW: EVA KREIENKAMP, Geschäftsführerin der Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH

Unternehmen halten große Stücke auf Vielfalt und werben mit ihrer Offenheit. Das gilt auch für homosexuelle Mitarbeiter_innen. Offene Diskriminierungen sind in den letzten zehn Jahren seltener geworden, doch im Topmanagement sind Schwule oder Lesben immer noch kaum sichtbar. Damit sich das ändert, braucht es Vorbilder

Sie sind eine Frau, eine Führungskraft – und eine Lesbe. Wie haben Sie es bis an die Spitze eines Unternehmens geschafft?

Soziologisch gesehen halte ich die Frage, wie ich es als Frau an die Spitze eines bzw. inzwischen mehrerer Unternehmen geschafft habe, für die relevantere Frage. Lesben müssen sich zualterererst als Frauen durchsetzen. Die sexuelle Orientierung ist aus meiner Sicht nicht so entscheidend. Im wirtschaftlichen Kontext kommt es nicht darauf an, ob sie lila, blassblau, asiatisch oder lesbisch sind, sondern es kommt tatsächlich darauf an, dass sie ihren Job gut machen. Das ist mir wichtig, auch und gerade wenn wir über weibliche Homosexualität reden. Ich möchte

meinen Job gut machen und ich bin davon überzeugt, dass ich das tue.

Sie haben Ihre sexuelle Orientierung stets offen angesprochen. Ist das immer gut angekommen?

Als ich angefangen habe, mich zu outen, waren die Leute nicht sonderlich begeistert. Das war in den 1980er und 90er Jahren noch etwas völlig Exotisches. Die Leute haben mich mit großen Augen angeguckt und geantwortet: „Wieso ist das denn für mich wichtig? Was wollen Sie mir damit sagen? Sexualität ist Privatsache! Lassen Sie mich damit in Ruhe!“ Heute ist das völlig anders. Mein Outing wird einfach quittiert, wie jede andere Information auch. Da hat sich tatsächlich etwas verändert.

Raten Sie Homosexuellen generell dazu, sich am Arbeitsplatz zu outen?

Ich rate jeder Person, so offen wie möglich mit ihrer Homosexualität umzugehen. Das ist die einzige Art und Weise, ein gutes Leben zu führen. Ein Mensch ist immer erst einmal ein Mensch.

Wenn ein Mensch das Gefühl hat, in einem Umfeld zu sein, wo er oder sie nicht mit seiner oder ihrer Sexualität willkommen ist, dann muss sich dieser Mensch überlegen, ob er oder sie in diesem Umfeld richtig ist. Sie kann natürlich auch versuchen, einen Beitrag dazu zu leisten, das Umfeld zu ändern. Dennoch gibt es natürlich Situationen, wo sich manch einer fragt: „Will ich mich hier outen und damit riskieren, angreifbar zu sein?“ Das ist eine sehr persönliche Entscheidung. Ich rate: „Sei offen!“

Wie sieht es mit homosexuellen Führungskräften aus?

Gerade sie sollten offen sein, weil dann alle im Unternehmen wissen, woran sie sind und auch die anderen homosexuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sagen können: „Ist das nicht großartig! Ich bin in einem Unternehmen, wo ich offen schwul oder lesbisch sein kann!“

Woran liegt es, dass lesbische Führungskräfte nicht sichtbar sind? Gibt es sie nicht, oder verstecken sie sich?

Es gibt sie und sie verstecken sich auch meines Erachtens nicht. Ihre Sichtbarkeit scheitert daran, dass es generell wenig Frauen in Führungspositionen gibt. Wenn der Anteil von Frauen in Top-Führungspositionen bei unter 30 Prozent liegt und 5 Prozent der weiblichen Bevölkerung lesbisch ist, können Sie sich ungefähr ausrechnen, in was für einem Bereich wir uns bewegen.

Ex-Telekom-Vorstand Thomas Sattelberger hat sich erst nach seiner Konzernkarriere als schwul geoutet. Ist gleichgeschlechtliche Liebe in den Vorstandsetagen der DAX-Konzerne immer noch ein Tabu?

Das müssen Sie Thomas Sattelberger fragen. Ich kenne seine Beweggründe nicht, erst nach seinem Ausscheiden über seine Homosexualität öffentlich zu reden. Nehmen wir lieber Positivebeispiele: Apple-Chef Tim Cook hat vor zwei, drei Jahren öffentlich gesagt, dass er schwul ist sei das Beste, was ihm in seinem Leben passiert ist. Es wird vermutlich noch viele Jahre dauern, bis auch in Deutschland die schwulen Männer in den Vorstandsetagen offen zu ihrer Homosexualität stehen.

Die Mainzer Verkehrsgesellschaft ist im vergangenen Jahr der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Was bedeutet das für Ihr Unternehmen?

Wir haben uns auf die Fahne geschrieben, verschiedene Facetten von Vielfalt stärker zu thematisieren. Ein Verkehrsunternehmen ist eher männlich geprägt. Daher wollen wir den Anteil von Frauen erhöhen. Wir haben viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln – aus über 30 verschiedenen Herkunftsländern. Wir haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterschiedlicher Religionen, wie etwa Christen oder Muslime.

Das erfordert ein hohes Maß an Integration und gegenseitigem Verständnis. Wir veranstalten Diversity-Tage, organisieren Gesprächskreise mit der Belegschaft oder den Betriebsräten, um sicherzustellen, dass diese verschiedenen Facetten von Identität erkannt und wertgeschätzt werden.

Warum ist das Thema Vielfalt für die Unternehmen heute unverzichtbar?

Ich kann das am Beispiel eines Verkehrsunternehmens ganz einfach erklären: „Busfahrer“ oder „Busfahrerin“ schafft es auf der Skala der erstrebenswerten Berufe nicht in die Top 10. Das ist nicht böse gemeint, sondern das ist einfach so. Also müssen wir bei der Suche nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereit sein, neue und unkonventionelle Wege zu gehen und dürfen niemanden ausschließen. Und wenn die unterschiedlichen Leute dann da sind, müssen wir auch sicherstellen, dass das Unternehmen in der Lage ist, sie aufzunehmen und zu halten. Wenn wir Vielfalt als Chance begreifen, können wir zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: Es hilft uns einerseits, das „knappe Gut“ Fahrer und Fahrerinnen zu finden und andererseits, sie zu binden.

Wie kommt man zu mehr Diversity in der Belegschaft?

Das ist immer ein Entwicklungsprozess. Man muss erst einmal irgendwo anfangen – mit einer kleinen Gruppe, die langsam wächst. Wichtig ist, dass allen klar ist, dass die Unternehmensführung mitspielt. Ich kann sehr gut mitspielen, weil ich in einer Facette auch anders bin. Das heißt, mir wird es auch abgekauft, dass ich Vielfalt wirklich will. Wenn die erste Gruppe zusammen ist, kommen möglicherweise die nächsten Leute und stellen fest, dass es guttut, sich über ihr individuelles Anderssein auszutauschen. Wenn beispielsweise ein muslimischer Deutscher mit türkischen Wurzeln zu seinem Schwulsein steht, wird vielleicht eine behinderte Person ermutigt zu erzählen, wie es ist, mit einer Beeinträchtigung zu leben. Eine Migrantin könnte darüber reden wie es ist, wenn Sprache ein Hinderungsgrund für Integration ist. Gemeinsam können wir dann überlegen, was wir tun müssen, um sicherzustellen, dass wir wirklich integrierend wirken und nicht voneinander abgrenzen. Irgendwann kommt der Punkt, wo das Ganze Früchte trägt. Aber Diversity ist ein Prozess und geht nicht von heute auf morgen.

Diversity ist in den vergangenen Jahren ein echtes Modewort geworden. Viele Unternehmen schmücken sich damit. Woran erkenne ich, ob ein Unternehmen Diversity ernst nimmt?

In Amerika fragen junge asiatische Frauen bei den Unternehmen nach, wie gut es den Schwulen dort geht – als Indikator dafür, wie offen ein Unternehmen ist.

Und in Deutschland?

Auch hier gibt es natürlich Indikatoren dafür, wie ein Unternehmen tickt. Der Anteil von Frauen im Topmanagement könnte zum Beispiel ein Indikator dafür sein, wie weit ein Unternehmen mit der Gleichberechtigung ist. Sie können das auch ganz einfach testen, indem Sie als Frau im Bewerbungsgespräch sagen: „Ich bin schwanger.“ Je nachdem, wie die Antwort ausfällt, wissen Sie, ob das, was in den Diversity-Broschüren steht, auch wirklich ernst gemeint ist. Ein Bewerbungsgespräch ist ja ein Beschnuppern auf beiden Seiten. Ich bin zu Bewerbungsgesprächen immer mit dem Vorsatz gegangen, im Laufe des Gesprächs deutlich zu machen, dass ich lesbisch bin.

Gehört da nicht Mut dazu? Man riskiert ja auch einiges damit.

Ja, aber das ist doch mein Leben! Das Leben ist riskant und die Vorstellung, dass ein Teil meines Lebens einfach weggesperrt wird, müsste für jeden Menschen eine Horrorvorstellung sein. Deshalb hat es mit riskant nichts zu tun, sondern es hat etwas damit zu tun, dass ich in einem Unternehmen arbeiten möchte, wo ich eine ganze Person sein kann.

Gibt es Branchen, die als „homofreundlich“ gelten und auch solche, um die Homosexuelle lieber einen Bogen machen?

Ich glaube, es gibt einfach Branchen, die ein höheres Maß an Vielfalt anziehen als andere. Und es gibt Branchen, wo die Knappheit an Arbeitskräften so groß ist, dass Kriterien wie Alter, Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung keine Rolle spielen. Und dann gibt es natürlich auch solche die glauben, sie können sich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aussuchen und aussortieren. Das sind dann die Branchen, um die Homosexuelle in der Tat vielleicht lieber einen Bogen machen.

Sie haben die Wirtschaftsweiber mitbegründet – ein Verband für lesbische Fach- und Führungskräfte. Wie wichtig sind solche Netzwerke?

Die sind insofern wichtig, weil man sich dort über die unterschiedlichsten Themen austauschen kann, ohne sich erklären zu müssen. Mein erstes Netzwerk habe ich Anfang der 1990er Jahre bei der Allianz gegründet. Ich bin zu der Sozialbeauftragten gegangen und habe gesagt, ich möchte ein Netzwerk für Schwule und Lesben gründen. Da hat sie mich mit großen Augen angeguckt und gefragt: „Wieso das denn?“ Ich habe ihr gesagt: „Wenn Sie die einzige geschiedene Person in einer Gruppe von Ehepaaren sind, dann wünschen Sie sich ab und zu unter Leuten zu sein, die alle geschieden sind. Denn in dieser Gruppe müssten sie sich nicht erklären, weil Sie mit den anderen dieselbe Erfahrung teilen.“ Das leuchtete ihr ein. Sie war geschieden.

So ähnlich ist das mit den lesbisch-schwulen Netzwerken auch: Es sind Verbände, in denen der Aspekt der Homosexualität in den Hintergrund treten kann. Und damit können alle anderen Aspekte wieder in den Vordergrund rücken.

Würden Sie sagen, dass Homosexualität heute immer noch ein Karrierekiller sein kann?

Ich weiß, dass dem so ist. Ich habe etliche Personen kennengelernt, die im Laufe ihres Lebens aufgrund ihrer Homosexualität Diskriminierung erfahren haben. Aber es ist immer die Frage, wie gehe ich damit um und welche Antwort habe ich darauf. Lasse ich das zu oder nicht. Das ist eine persönliche Frage, die sich jeder stellen muss. Und neben der persönlichen Antwort gibt es dazu immer auch eine politische. Solange wir in Gesellschaften leben, wo es irgendeine Gruppe gibt, die diskriminiert wird, ist die Wahrscheinlichkeit, dass es eine andere Gruppe gibt, die ebenfalls diskriminiert wird, groß. Das heißt, ich bin immer nur symptomatisch für den Zustand einer Gesellschaft. Und wenn ich will, dass sich das ändert, ist es auch immer an mir, meinen Hintern hochzukriegen.

Nehmen Sie Ihre Lebenspartnerin mit zu Firmenfeiern oder Geschäftsessen?

Ja, wir sind ja schon seit sehr langer Zeit zusammen. Wen soll ich denn sonst mitnehmen? Ich habe zu einem sehr frühen Zeitpunkt in meinem Leben die Entscheidung getroffen, dass ich in dem Umfeld, in dem ich mich bewege, lesbisch sein möchte.

—

Eva Kreienkamp ist Diplom-Mathematikerin und arbeitete nach dem Studium zunächst bei der Amadeus Dataprocessing GmbH in Erding. Von 1991 bis 2001 war sie bei der Allianz Projektmanagerin und Geschäftsführerin in der Münchener Konzernzentrale. Nach weiteren geschäftsführenden Positionen bei der Berlinwasser Holding AG, der BerliKomm Telekommunikationsgesellschaft mbH sowie der Marketing- und Marktforschungsgesellschaft FrischCo. wechselte sie 2009 als Geschäftsführerin zur Hamburg-Köln-Express GmbH (HKX). Seit Mai 2015 ist die 54-Jährige Geschäftsführerin der Mainzer Verkehrsgesellschaft mbH. Sie ist außerdem Mitbegründerin von Frauen in die Aufsichtsräte – FidAR e.V. und war lange Jahre dort Vorstandsmitglied. Seit 2016 ist Eva Kreienkamp im Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Mitteilungen aus dem Vorstand

Frisch gewählt



Am 2. Februar 2017 fand die Vorstandswahl des Managerkreises statt. Der Sprecher des Managerkreises Klaas Hübner erläuterte, dass die turnusgemäße Wahl in den Februar 2017 verlegt wurde, um Terminkonvergenzen mit der großen Festveranstaltung zum 25-jährigen Jubiläum des Managerkreises am 24. November 2016 zu vermeiden.

Werner Engelhardt, Gründungsmitglied des Managerkreises und seit Anbeginn Mitglied im Vorstand, trat nicht erneut zur Wahl an. Klaas Hübner würdigte seine langjährige Arbeit und überreichte ein Abschiedsgeschenk. Dagmar Bornemann schied bereits im Dezember 2015 auf eigenen Wunsch aus dem Managerkreis aus.

Neu gewählt in den Vorstand wurden Eva Flecken, Leiterin des Berliner Büros von Sky Deutschland und Sandra Parthie, Leiterin des Brüsseler Büros des IW Köln. Helmut Herdt, Geschäftsführer der Städtischen Werke Magdeburg, wird ab

März 2017 als Sprecher des Regionalkreises Mitteldeutschland dem Vorstand angehören. Andreas Kuhlmann, Geschäftsführer dena, rückt als Sprecher der Arbeitsgruppe Umwelt und Energie in den Vorstand auf. Der Wahlvorschlag wurde vom Steering-Komitee in offener Abstimmung angenommen. Managerkreis-Geschäftsführer Marc Meinardus sprach allen neugewählten oder im Amt bestätigten Vorstandsmitgliedern seinen Glückwunsch aus. Er freut sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Aktuelle Liste des Vorstands

http://www.managerkreis.de/downloads/wer-wir-sind/?tx_site_downloadresource%5Bresource%5D=17&tx_site_downloadresource%5Bcontroller%5D=Resource&cHash=347b53a21a499d3e8bbb1d0ff51b015b

Make America great again?

Im Anschluss an die Vorstandswahl traf sich das Steering-Komitee zu einem Hintergrundgespräch mit Laura von Daniels. Die Amerika-Expertin der Stiftung Wissenschaft & Politik sprach über die Bedeutung von Präsident Donald Trump für die deutsche Wirtschaft. Allerdings sei es schwierig, Bewertungen der Lage vorzunehmen, da die Nachrichten über Präsidenten-Entscheidungen gefühlt im Stundentakt getwittert werden und Hoffnungen oder Befürchtungen einem ständigen Umschwung ausgesetzt sind. Zur Zeit erscheint vielen Trump-Wähler_innen die Lage in ihrem Land wieder etwas rosiger. Das liegt nicht zuletzt daran, dass Trump im Wahlkampf Amerikas wirtschaftliche Lage viel schlechter dargestellt hat, als sie ist. Vor diesem Hintergrund inszeniert er sich nun als Retter, der alles schnell in Ordnung bringt.

Über die politischen Beziehungen zur EU unter einem Präsidenten Donald Trump lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt eben-

falls wenig sagen. Klar ist aber, dass die USA und Europa wirtschaftlich seit vielen Jahrzehnten sehr eng miteinander verflochten sind und eine reine Binnenorientierung der USA negative Folgen hauptsächlich in den USA selbst hervorrufen werden.

Wichtig ist, dass Europa sich nicht auseinanderdividieren lässt. Als Einzelplayer hätten europäische Nationalstaaten wenig Gewicht gegenüber einer Wirtschaftsmacht USA. Man wird das am Verhältnis Großbritannien und USA in Folge des Brexits beobachten können. Was passiert, wenn die US-Bevölkerung plötzlich mehr Geld für die durch Strafzölle überbeuerten Konsumgüter zahlen muss? Außerdem haben deutsche Konzerne viele Fabriken in den USA. Hier stehen letzten Endes mehr als 100.000 amerikanische Arbeitsplätze auf dem Spiel. Man kann nur hoffen, dass Trump sich letztendlich im amerikanischen Interesse eines Besseren besinnt.

Mehr bezahlbaren Wohnraum

Am 13. Januar 2017 lud der Managerkreis Baden-Württemberg zu seinem diesjährigen Neujahrsempfang in das Fritz-Erler-Forum der Friedrich-Ebert-Stiftung in Stuttgart ein. Zu Gast war Andreas Stoch, Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion Baden-Württemberg.

Managerkreis Baden-Württemberg

Nach der Begrüßung durch die Büroleiterin des Fritz-Erler-Forums Anja Dargatz und des Sprechers des Managerkreises Baden-Württemberg Jan Mönikes, ergriff Andreas Stoch das Wort, um über die Perspektiven sozialdemokratischer Politik zu sprechen.

Er betonte die Notwendigkeit, mit inhaltlicher Politik dem Rechtspopulismus entgegenzuarbeiten. Als sozialdemokratisches Kernthema nannte er „soziale Sicherheit“. Wenn man die soziale Sicherheit stärke, entziehe man dem Rechtspopulismus seinen Nährboden, so Stoch.

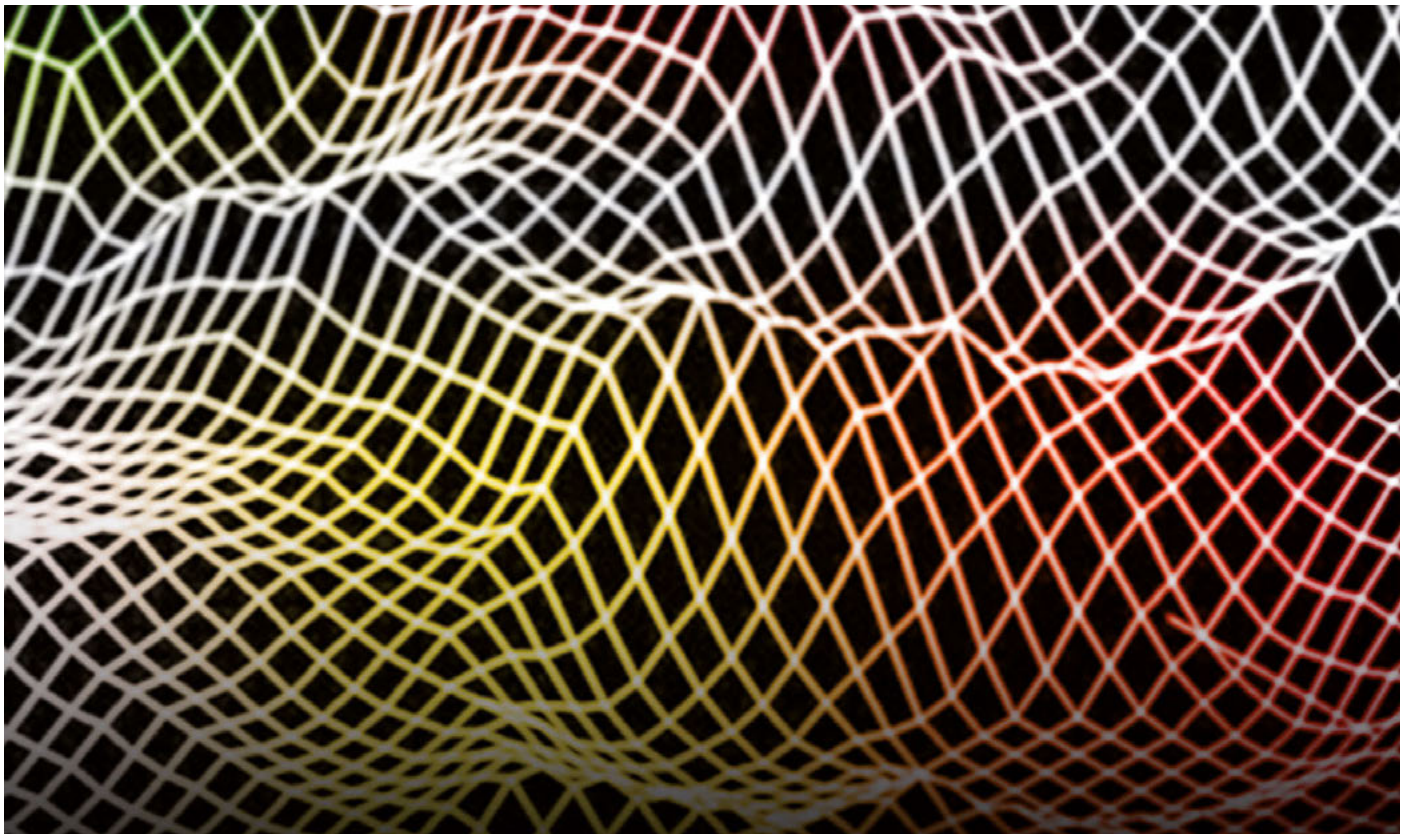
In Baden-Württemberg habe sich die Sozialdemokratie den Wohnungsbau auf die Fahnen geschrieben, denn bezahlbarer Wohnraum beeinflusse die gesamte Lebensplanung. Viele Lebensentscheidungen hingen davon ab, ob man es sich leisten könne, von zu Hause auszuziehen und ein unabhängiges Leben zu führen oder ob man eine Familie gründe.

Stoch kritisierte die Initiative der Landesregierung, Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer_innen zu etablieren. Nicht nur sei dies ein Versuch, durch das Hintertürchen, mittelfristig auch wieder allgemeine Studiengebühren einzuführen. Es sei auch ein Rückschlag, Baden-Württemberg als weltoffenes global vernetztes Bundesland zu entwickeln. Überall seien ausländische Akademiker_innen als Expert_innen und Brückenbauer_innen eine Bereicherung – nicht zuletzt als Kontakt für die exportorientierte Wirtschaft Baden-Württembergs. An dieser Stelle lobte Stoch explizit die entwicklungspolitische Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Die sich anschließende lockere Gesprächsrunde nahmen viele Teilnehmer_innen zum Anlass, sich mit SPD-Fraktionschef Andreas Stoch sowie untereinander auszutauschen. Auch die eingeladenen FES-Stipendiat_innen nutzten die Gelegenheit, sich zu vernetzen.

► Neujahrsempfang 2017





Brüche im System

Der Managerkreis Brüssel diskutierte auf seiner Veranstaltung am 25. Januar 2017 über die Frage: „Digital Skills – Was muss die europäische Politik tun?“. Um mit „Radio Eriwan“ zu antworten: Es kommt darauf an!

Managerkreis Brüssel

Die Geschwindigkeit der digitalen Entwicklungen ist je nach Bereich sehr unterschiedlich. Gerade beim digitalen Infrastrukturausbau, bei der Entwicklung von Standards und digitalen Sicherheitsmaßnahmen ist noch viel zu tun, bis man von einer digitalen Revolution sprechen kann. Auch von einer breiten Welle neuer Geschäftsmodelle kann noch nicht die Rede sein. Bei aller Dynamik an Orten wie dem Silicon Valley erzeugen viele der dort entstehenden Innovationen zwar mitunter extreme ökonomische Umsätze, aber der gesellschaftliche Nutzen ist manchmal doch begrenzt. Die Zielsetzung ist selten, Lösungen für zentrale globale Herausforderungen zu generieren. Doch was bedeutet das für Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen in Deutschland? Auf welche Veränderungen stellen sich beide Seiten ein? Welche Konzepte werden diskutiert und entwickelt, um die Digitalisierung soweit wie möglich zu gestalten? Als Inputgeber_innen waren Martina Werner, Mitglied des Eu-

ropäischen Parlaments im Industrieausschuss, Christoph Anz, BMW-Experte Digital Skills und Frederic Speidel von der IG Metall geladen. In der von Sandra Parthie, Leiterin des Brüsseler Büros des IW Köln, geleiteten Diskussion wurde zunächst generell das fundamentale gesellschaftliche und ökonomische Veränderungspotenzial der Digitalisierung und ihre Bedeutung im internationalen Wettbewerb ausgelotet.

Martina Werner wies auf eine erste große Diskrepanz hin: Die überwiegende Mehrheit der kleineren und mittleren Betriebe in Europa steht noch recht am Anfang der Digitalisierung. Die großen Industrieunternehmen hingegen sind bereits fortgeschritten und sehen für die nähere Zukunft signifikante Entwicklungsschritte. Jüngere Umfragen zeigen dabei, dass der Bedarf nach digitalen Skills bei Klein- und Mittelbetrieben noch auf einem zum Teil sehr niederen Anforderungsniveau liegt. Die Erwartungen der Konzerne gehen da wesentlich weiter, sowohl

was digitale Einstiegsfähigkeiten der Arbeitnehmer_innen angehe, als auch den Bedarf lebenslanger Weiterqualifizierung. Christoph Anz unterstrich für BMW, dass es in der Industrie- und Wirtschaftsgeschichte regelmäßig zu technologischem Wandel und dementsprechend zu notwendigem Kompetenzumbau gekommen sei, den das Unternehmen stets vorausschauend begleitet habe. Unter diesem Blickwinkel sei die Digitalisierung daher nichts radikal Neues. In der Personalpolitik reagiere BMW darauf mit zahlreichen Instrumenten, von Schülerprojekten zur Motivation für technische Berufe, über enge Kooperationen mit Hochschulen bei dualen Studiengängen bis hin zu breit streuenden und über rein formale Bildungsaspekte hinausgehende Einstellungskriterien. Anz kritisierte die nur sehr langsame Reaktion der Schul- und Ausbildungspolitik, die nicht angemessen auf die schnell wachsenden Bedarfe nach digitalen Kompetenzen in den Bildungsinhalten reagiere.

Aus Sicht der IG Metall betonte Frederic Speidel als Herausforderung bei dem nötigen Kompetenzumbau den horizontalen Charakter der Veränderungen durch die Digitalisierung. Während die ersten Automatisierungs- und Substituierungswellen durch zunehmenden Robotereinsatz noch eine klare Trennlinie zwischen sogenannten blue collar worker und white collar worker zogen, verschwimme diese Grenze nun bei Digitalisierung und dem Internet der Dinge. Bei der Reform von Bildung, Aus- und Weiterbildung müsse daher in neuen Kategorien gedacht werden, etwa mit der Unterscheidung zwischen Routine- und Nichttroutinetätigkeiten. Dabei könne die Tätigkeit eines Steuerberaters durchaus in der Zukunft als durch Algorithmen ersetzbare Routine gesehen werden, wohingegen ein Tischler weiterhin mit Erfahrungswissen und Fingerspitzengefühl zahlreiche Arbeitsschritte außerhalb automatisierter Produktionsroutinen durchführen müsse. Hierbei warb Speidel besonders für die Stärken der dualen Ausbildung in Deutschland, zum einen aufgrund der praxisorientierten Verzahnung

zwischen Ausbildung und Betrieb während der Ausbildung sowie wegen der so entstehenden Fähigkeitsprofile, die in den Betrieben durch die Facharbeiter_innen eine ideale Ergänzung zu den akademisch geprägten Arbeitsbereichen ergäben.

Den Herausforderungen der Digitalisierung könnte sinnvollerweise nicht alleine durch eine Steigerung IT-orientierter Hochschulabschlüsse begegnet werden. Es käme vor allem darauf an, Fähigkeiten zu vermitteln, die ganz unabhängig von akademischer Prägung in der Breite aller Berufsgruppen relevant seien, wie etwa generell das Verstehen von und Denken in Prozessen. Einen gesteigerten Auftrag der Bildungspolitik unterstrich dabei auch Frederic Speidel, zum einen vor dem Hintergrund der zu erwartenden Geschwindigkeit der Veränderungen, als auch im Zusammenhang der globalen Konkurrenzverhältnisse.

Hinsichtlich der Arbeitnehmerorganisation verwies Speidel schließlich auch noch auf die weitere Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen durch die Möglichkeiten der Digitalisierung, dem die Gewerkschaften als an klassische Normalarbeitsverhältnisse gekoppelte Mitgliederorganisationen immer weniger entgegensetzen könnten. Im Zuge wie atypische, flexible Beschäftigungsverhältnisse zur neuen Normalität würden, sei die Unterstützung der Politik durch klare Rahmensetzung und Definitionen nötig.

Die Diskussion machte deutlich, dass die Gesellschaft insgesamt sich auf aufgrund der Digitalisierung auf Brüche im bisherigen System gefasst machen muss. Es ist nicht zu erwarten, dass sich die digitalen Entwicklungen in linearer Weise manifestieren und sich die Folgen über Bildungs- oder Kompetenzanpassungen vollständig auffangen oder sozial minimal-invasiv abfedern ließen. Es bedarf einer breiten gesellschaftlichen Diskussion über die Auswirkungen der Digitalisierung, um Aufmerksamkeit für die damit einhergehenden realen Lebensveränderungen zu generieren.

► Podium: Christoph Anz, Sandra Parthic, Martina Werner und Frederic Speidel



Ausbau der europäischen Kompetenzen

Der Anspruch der öffentlichen Veranstaltung des Managerkreis Rhein-Main am 31. Januar 2017 in Frankfurt am Main war kein geringerer als eine Analyse der „Wirtschaftsperspektiven 2017“.

Managerkreis Rhein-Main

Als Fachreferent war Christoph M. Schmidt, Präsident des RWI – Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung, geladen. 2009 wurde Schmidt in den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung berufen, seit 2013 ist er dessen Vorsitzender. Die Moderation der Veranstaltung mit 120 Gästen oblag Florian Gerster, Vorsitzender des Managerkreis Rhein-Main.

Christoph M. Schmidt setzte in seinen Kernbotschaften die deutsche mit der europäischen Entwicklung ins Verhältnis und plädierte für einen zielgerichteten Ausbau der europäischen Kompetenzen, beispielsweise bei der Bekämpfung des Klimawandels. Mit Blick auf Deutschland mahnte der Wirtschaftsweise, dass es die „beste Zeit für Reformen ist, wenn’s gut geht“. Dabei lenkte er den Fokus auf den demografischen Wandel, die Anpassungsnotwendigkeit des Rentensystems und die Digitalisierung, welche etablierte Geschäftsmodelle zu verdrängen drohe.

Aufgrund der Analyse der wirtschaftlichen Entwicklungen prognostizierte Schmidt auch für den Zeitraum 2016/2017 bezogen auf Deutschland und den EU-Raum insgesamt eine sich fortsetzende Wachstumssteigerung. Dabei übersteigt das Wachstum das Potenzialwachstum, sodass sich Deutschland in der Überauslastung befinde. Deswegen seien konjunkturpolitische Stimuli weitgehend wirkungslos. Die Kerninflation habe sich letztlich stabil entwickelt, da volatile Energie- und Nahrungsmittelpreise als Treiber in beide Richtungen gewirkt hätten. Die expansive Geldpolitik der EZB sei in der Krise richtig, so Schmidt. Die Dauer und Intensität der Anleihenkäufe schätzte er aber als eher kritisch ein.

Mit Blick auf Europa warb der Volkswirt dafür, den Brexit nicht zu früh als gegeben hinzunehmen und durch konstruktive Verhandlungen einen Austritt zu vermeiden.

Dabei konstatierte er, dass die Schuldenstände in vielen Staaten sehr hoch und trotz geringer Zinsausgaben keine merkliche Schuldenrückführung festzustellen sei.

Die EU bedürfe u.a. eines stärkeren Subsidiaritätsprinzips, mehr Systemwettbewerbs und einer Neuordnung des EU-Haushalts, soll das Gebilde die Herausforderungen der Zeit meistern, so Schmidt. Verstärkt würde das Risiko einer schwächelnden EU durch die Instabilität des europäischen Bankensystems, da

viele Banken aufgrund nicht hinreichender Kapitalisierung gegenüber Schocks nicht ausreichend widerstandsfähig seien und u.a. durch die anhaltende Niedrigzinsphase die niedrige Profitabilität der Banken zusätzlich unter Druck sei.

Schmidt plädierte für eine Fortführung der Reformen und nannte konkret eine Erhöhung des Leverage Ratio auf 5 Prozent, das Problem notleidender Kredite, die Erhöhung der Glaubwürdigkeit des Bail-in, die Entprivilegierung von Forderungen gegenüber Staaten sowie die Herauslösung der gemeinsamen Bankenaufsicht aus der EZB.

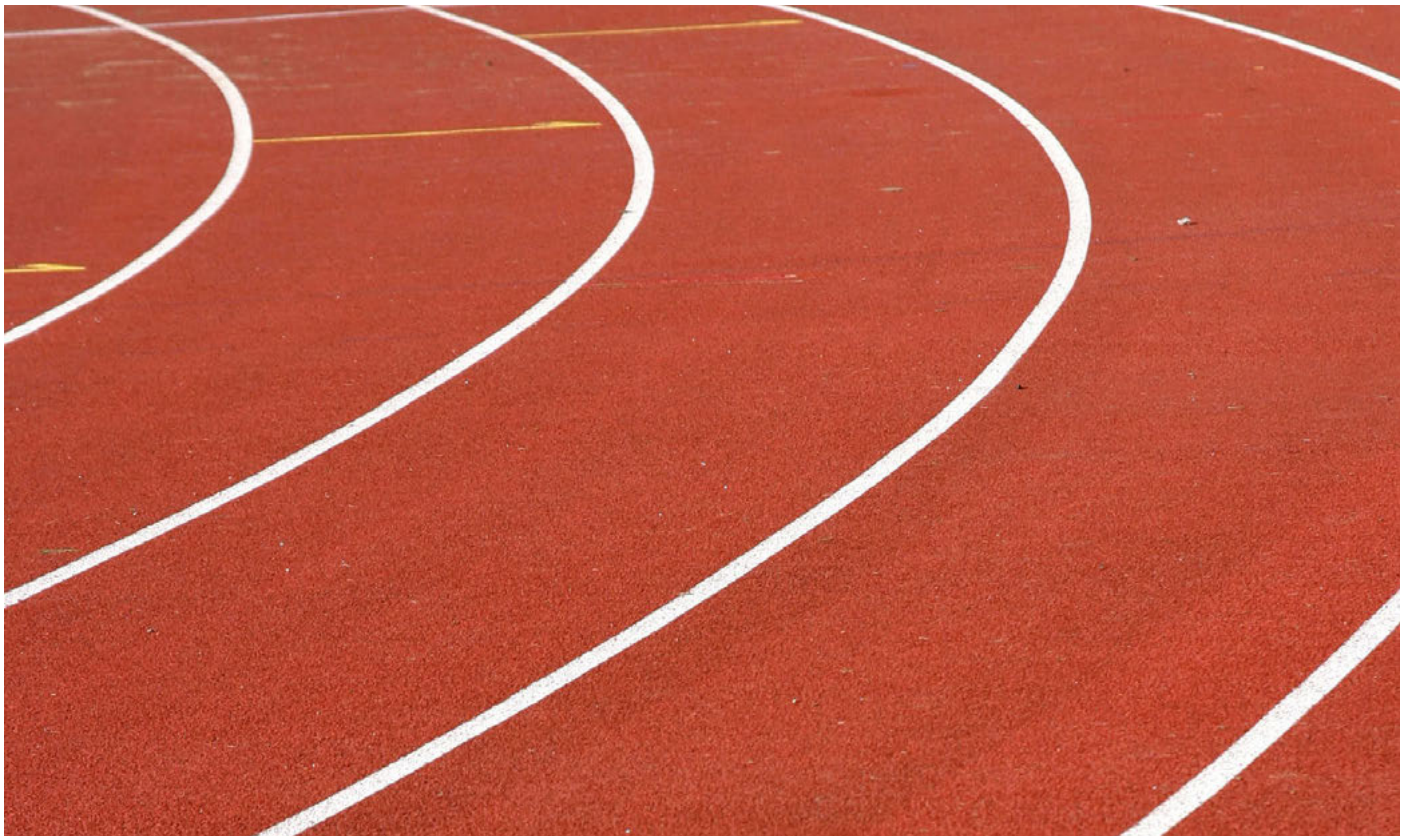
Die Aufgaben für Deutschland beschrieb Schmidt mit der Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit, einer Reform der Steuerpolitik, der sozialen Sicherungssysteme und des Dienstleistungssektors sowie einer stärkeren Fokussierung auf die Herausforderung der Chancengerechtigkeit.

Blumen zum Abschied

Mit einem herzlichen Dankeschön wurde Magda Schirm von Florian Gerster verabschiedet. Sie hat die Arbeit des Managerkreises Rhein-Main als wirtschaftspolitische Referentin des Landesbüros Hessen der Friedrich-Ebert-Stiftung in den letzten Jahren erfolgreich unterstützt und geht nun in den Ruhestand.

► Florian Gerster dankt Magda Schirm.





Integration durch Qualifizierung und Beschäftigung

„Integration gelingt, wenn man sie vernünftig gestaltet.“ Davon ist Rainer Schmeltzer überzeugt. Auf dem Gelände der ehemaligen Zinkfabrik Altenberg in Oberhausen präsentierte der Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen am 6. Februar 2017 den Mitgliedern und Gästen des Managerkreises einen Statusbericht zur Lage der Geflüchteten am deutschen Arbeitsmarkt.

Managerkreis Nordrhein-Westfalen

Schmeltzer machte deutlich, dass den Kommunen bei der Arbeitsmarktintegration eine besondere Bedeutung zukomme. „Migration gelingt und gelingt nicht vor Ort“, erklärte er. Vom Bund forderte der Landesminister ein Teilhabe- und Integrationsgesetz nach NRW-Vorbild. „Die Zeit dafür ist mehr als reif“, sagte Schmeltzer. Gemeinsam mit Thomas Wessel, Personalvorstand der Evonik Industries AG, sprach der Minister über Chancen und politische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Migrant_innen. Wirtschaftsvertreter Wessel machte deutlich, dass Integration vor allem durch Qualifizierung und über Arbeit gelinge. „Dabei wollen wir mit unserem Knowhow unterstützen. Denn Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, begründete Wessel das Engagement seines

Unternehmens. „Rein von den Bewerber_innenzahlen ausgehend, benötigen wir die Geflüchteten derzeit nicht, um unseren Bedarf an Auszubildenden und qualifizierten Arbeitnehmer_innen zu decken“, sagte er. Langfristig betrachtet sehe das allerdings schon anders aus.

Landesregierung fördert Qualifizierung für den Berufseinstieg

In seinem Impulsvortrag verwies Schmeltzer auf die lange Erfahrung NRWs als Einwanderungsland. „Das Miteinander gehört seit 70 Jahren zu unserem Alltag. Das Ruhrgebiet und Oberhausen haben noch längere Erfahrung“, sagte er und ergänzte: „Ich verwehre mich gegen die Auffassung, dass uns die Einwanderung überfordern würde.“ Vielmehr

gelingen die Integration. Sie benötige jedoch Zeit und sei nicht ausschließlich von den Zuwander_innen zu stemmen. „Arbeit und Beschäftigung waren schon immer ein Motor der Integration – vor allem in Nordrhein-Westfalen“, blickte der Minister zurück. Und das Bundesland sei gut aufgestellt: Unter anderem mit kommunalen Integrationszentren, Integrationsagenturen und ‚Integration Points‘ gebe es diverse Anlaufstellen für Geflüchtete. „Für die Integration haben wir allein in diesem Haushaltsjahr 60 Millionen Euro eingeplant. Das Geld dient unter anderem der Sprachausbildung und der Qualifizierung von Geflüchteten“, erklärte Schmelzer und unterstrich den Nutzen der Investition: „Ausbildung, Arbeit und Beschäftigung sind die Integrationsmotoren. Damit diese auch gut laufen und Integration gelingt, haben wir in NRW zahlreiche Maßnahmen und Initiativen auf den Weg gebracht.“ Dazu gehöre zum Beispiel ein Basis-sprachprogramm für diejenigen, die keinen Zugang zu den Sprachangeboten des Bundes haben. Geflüchteten Kindern ab der achten Klasse komme das Landesprogramm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ zugute. „Mit Potenzialanalysen und Praxisphasen bietet es Orientierung und unterstützt bei der Wahl einer Ausbildung oder eines Studiums“, erläuterte der Minister. Für ältere Geflüchtete habe sich das Land beim Bund eingesetzt, um ihnen die Zugangsvoraussetzungen zu so genannten ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen zu erleichtern. Inzwischen sei es für Geflüchtete zudem möglich, eine duale Ausbildung in Deutschland aufzunehmen. Ergänzend kümmere sich die Landesregierung über ihre ver-

schiedenen Angebote darum, den Kontakt zwischen Unternehmen und Geflüchteten herzustellen. „Viele Geflüchtete sind noch jung und das bietet große Chancen“, zeigte sich Schmelzer überzeugt.

Hass, Lüge und Populismus entschieden entgegnet

Alle demokratischen Kräfte rief der Minister dazu auf, klare Kante gegen Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Ausgrenzung zu zeigen. Die Integrationspolitik in NRW richte sich an alle Menschen. Sie sei ein wechselseitiger Prozess, der die Akzeptanz der Mehrheitsgesellschaft brauche. „Darum muss Integrationsbereitschaft auch von Allen in unserem Land eingefordert werden. Das gilt umso mehr, seitdem diese sogenannte ‚Alternative für Deutschland‘ ungehemmt Hass, Hetze, Lüge und Populismus verbreitet“, sagte er. „Schauen Sie nicht auf die Erde, halten Sie aufrecht dagegen und machen Sie den Mund auf. Anders geht es nicht.“

Unternehmerisches Engagement ergänzt Bemühungen von Land und Bund

Seit 2015 engagiert sich auch das Unternehmen Evonik Industries in der Geflüchtetenhilfe – zum Beispiel mit finanziellen Mitteln, Sachspenden durch seine Mitarbeiter_innen, Sprach- und berufsvorbereitenden Angeboten. „Im Chemiepark Marl, wo auch wir produzieren, arbeiten Beschäftigte aus über 50 Ländern“, machte Personalvorstand Thomas Wessel deutlich. So betreffe die Migration selbstverständlich auch seinen Konzern, der an der gesamtgesellschaftlichen

► Podium: Christoph Dänzer-Vanotti, Rainer Schmelzer und Thomas Wessel



Aufgabe mitwirken wolle. Über das Angebot „Start in den Beruf“ sei es Evonik gelungen, 28 von 30 Geflüchteten zu vermitteln. „Für Höherqualifizierte haben wir in Kooperation mit einer Universität ein Stipendienangebot aufgelegt“, erklärte Wessel.

Tatsächliches Können wichtiger als belegbare Abschlüsse

Dass kleine Handwerksbetriebe nicht die gleichen Möglichkeiten bei der Arbeitsmarktintegration hätten wie große Konzerne, diese die Migrant_innen aber deutlich dringender bräuchten, darauf wies der Moderator und Sprecher des Managerkreises NRW Christoph Dänzer-Vanotti hin. Ein großes Hindernis seien aus seiner Sicht die sprachlichen Fähigkeiten der Geflüchteten. „Die Sprache ist das A und O. Das wissen auch die jungen Geflüchteten und so sind sie in der Regel begierig, die deutsche Sprache selbst ohne staatliches Angebot zu lernen“, berichtete Schmelzter aus seiner Erfahrung und bemängelte, dass das Angebot an Deutschkursen des Bundes nicht ausreichend sei. „Wir brauchen die Sprachkurse schon im Anerkennungsverfahren“, sagte er.

Wessel plädierte dafür, dass sich Betriebe nicht von fehlenden Zeugnissen abschrecken ließen. „Das, was wirklich in den Leuten steckt, ist doch wichtiger als ein formaler Qualifikationsabschluss. Wer behauptet, einen höheren Abschluss zu haben als er belegen kann, den laden wir zum Berufseingangs-Assessment ein, um seine Qualifikationen zu überprüfen“, erklärte er. Auf dem, was an Ausbildungsinhal-

ten bei den Migrant_innen vorhanden sei, ließe sich häufig gut aufbauen. Schmelzter ergänzte: „Nirgends auf der Welt werden beispielsweise solche Mechatroniker ausgebildet wie in Deutschland. Unser duales System ist einmalig und so ist es nicht verwunderlich, dass die in einem anderen Land erworbenen Qualifikationen nicht mit unseren vergleichbar sind“, sagte der Arbeitsminister und warb dafür, Qualifizierung nachzuholen. In diesem Zusammenhang mahnte Schmelzter auch: „Wer Geflüchtete in Hilfstätigkeiten steckt tut sich und den Migrant_innen auf Dauer keinen Gefallen. Das schnelle Geld ist nicht alles.“ Junge Geflüchtete müssten daher informiert und davor geschützt werden, sich ausnutzen zu lassen. „Information ist so wichtig“, pflichtete Wessel bei: „Von unseren 30 Geflüchteten, haben sich 21 entschieden, eine Ausbildung zu beginnen. Vier wollen zunächst einen Schulabschluss nachholen. Wichtig ist, dass die jungen Menschen ein Bewusstsein für eine nachhaltige Perspektive und für eine individuelle Lebens- und Karriereplanung bekommen.“

Dass unter den bisherigen Zuwander_innen nicht nur Hochqualifizierte waren, ist inzwischen keine Neuigkeit mehr. Und dennoch: „Die Flüchtlinge helfen ein Stück weit gegen den Fachkräftemangel. Betrachtet man unsere Bevölkerungsentwicklung, wird es auf Dauer auch nicht ohne eine geregelte Zuwanderung gehen“, zeigte sich Wessel überzeugt. Damit diese möglich werde, brauche Deutschland ein Einwanderungsgesetz. „Derzeit gibt es allerdings keine Mehrheit für die alte SPD-Forderung“, betonte Schmelzter.





Content City Hamburg

„Früher herrschten hoffnungsvoller Fortschrittsglauben und Technikoptimismus. Heutzutage nehmen wir lieber Technikfolgenabschätzungen vor“, so die sinngemäße Sentenz eines deutschen Arbeitsministers vor einigen Jahren. Die Zeiten, in denen neue Technologien vorbehaltlos bejaht und freudig angenommen wurden, sind inzwischen endgültig vorbei.

Managerkreis Nord-Ost

Gewaltige Veränderungen, vor allem im digitalen Bereich, stellen unser Leben und Wirtschaften auf den Kopf. Diese Entwicklung betrifft auch die Medienwelt, in der viele Gewissheiten zunehmend zur Disposition stehen. Hamburg muss sich als führende deutsche Medienmetropole auf diese Entwicklung einstellen. Journalismus, Musik und Film sowie die Werbe- und PR-Wirtschaft sind in Hamburg ein nicht wegzudenkender Wirtschaftsfaktor. Mehrere Zehntausend Erwerbstätige dieser Branchen prägen inzwischen die Stadt, die sich zunehmend als „Content-City“ begreift, in der innovative Geschäftsmodelle auf große Kreativität und ausgeprägten Kaufmannsgeist treffen. Der Managerkreis hatte am 6. Februar 2017 zu einer Diskussionsveranstaltung geladen, um mit Medienmacher_innen und anderen Expert_innen zu

diskutieren, wo Hamburg steht und welcher Weg in eine prosperierende Zukunft weist.

Carsten Brosda, seit Anfang des Jahres Kultursenator Hamburgs, eröffnete die Veranstaltung mit klaren Worten: Regulierung sei weder Selbstzweck noch Allheilmittel und in Zeiten rasanter Veränderungen der Medien und ihrer Geschäftsmodelle ohnehin dazu verdammt, den Entwicklungen hinterher zu laufen. Natürlich, so Brosda, sei es für den Wirtschaftsstandort Hamburg wesentlich, die durch die Digitalisierung in Gang gesetzte Dynamik zu nutzen. Dafür müsse Politik die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, auch um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit zu stärken. Gleichzeitig gelte es, nicht jeder Entwicklung leichtfertig das Label der Disruption anzuheften, sondern auch an

die Überlebensfähigkeit bestehender Medien und Kanäle zu glauben.

Christiane Krogmann, Redaktionsleiter tagesschau.de, und Julian Reichelt, Chefredakteur BILD Digital, kennen sich mit digitalen Nachrichtenportalen bestens aus und nahmen aus unterschiedlicher Perspektive Stellung zum Thema. Wo die Tagesschau-Vertreterin sich zu einem qualitativen Nachrichten-Mix aus verschiedenen Kanälen bekannte, liebäugelte der Bild-Chefredakteur mit der Vision eines Journalismus mit Unterhaltungs- und Eventcharakter. Dass man damit Tendenzen zum Eskapismus verstärke, sei dabei durchaus einkalkuliert, so Reichelt. Schließlich habe man bei der BILD ein radikal anderes Geschäftsmodell als der öffentlich-rechtliche Rundfunk. Die Entscheidung, Pay-Content einzuführen, verteidigte er als eine strategische Grundsatzentscheidung. Christiane Krogmann betonte, es sei expliziter Auftrag der Tagesschau und des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, ohne Gewinndruck qualitativ hochwertigen Journalismus leisten zu können – besonders in Zeiten von Populismus, fake news und „alternativen Fakten“ ein umso wichtigerer Auftrag.

Mit disruptiven Entwicklungen und zukunftsfähigen Innovationen kennt sich indes Dirk Zeiler aus. Der CEO des next media accelerator hat in den letzten Jahren einige Medienhäuser und -macher_innen dabei begleitet, die Zukunft des Journalismus zu prägen. Digitale Jobs und neue Geschäftsmodelle wälzen eine ganze Branche um, so Zeiler. Im Austausch mit jungen Start-ups, die bewusst quer denken und tragfähige digitale Geschäftsmodelle erarbeiten können, würden im next media accelerator Innovationspotenziale entdeckt und gehoben. Die daraus entstehenden Ideen verfolge man bis zur Produktreife weiter, um sie schlussendlich in den Markt zu überführen. Besonders ergiebige und außerdem in ihrer Form spannende Veranstaltungen seien die „Hackathons“ (Wortmix aus Hacken und Marathon), in denen in einer bestimmten Zeit (24 Stunden, ein Wochenende) Ideen entwickelt und zur Produktreife geführt werden können. Es sind solche Events, die für die junge Generation attraktiv sind und in einer Stadt wie Hamburg immer wieder für Innovationen sorgen können.

► Podium: Christiane Krogmann, Carsten Brosda, Susanne Stichler und Dirk Zeiler



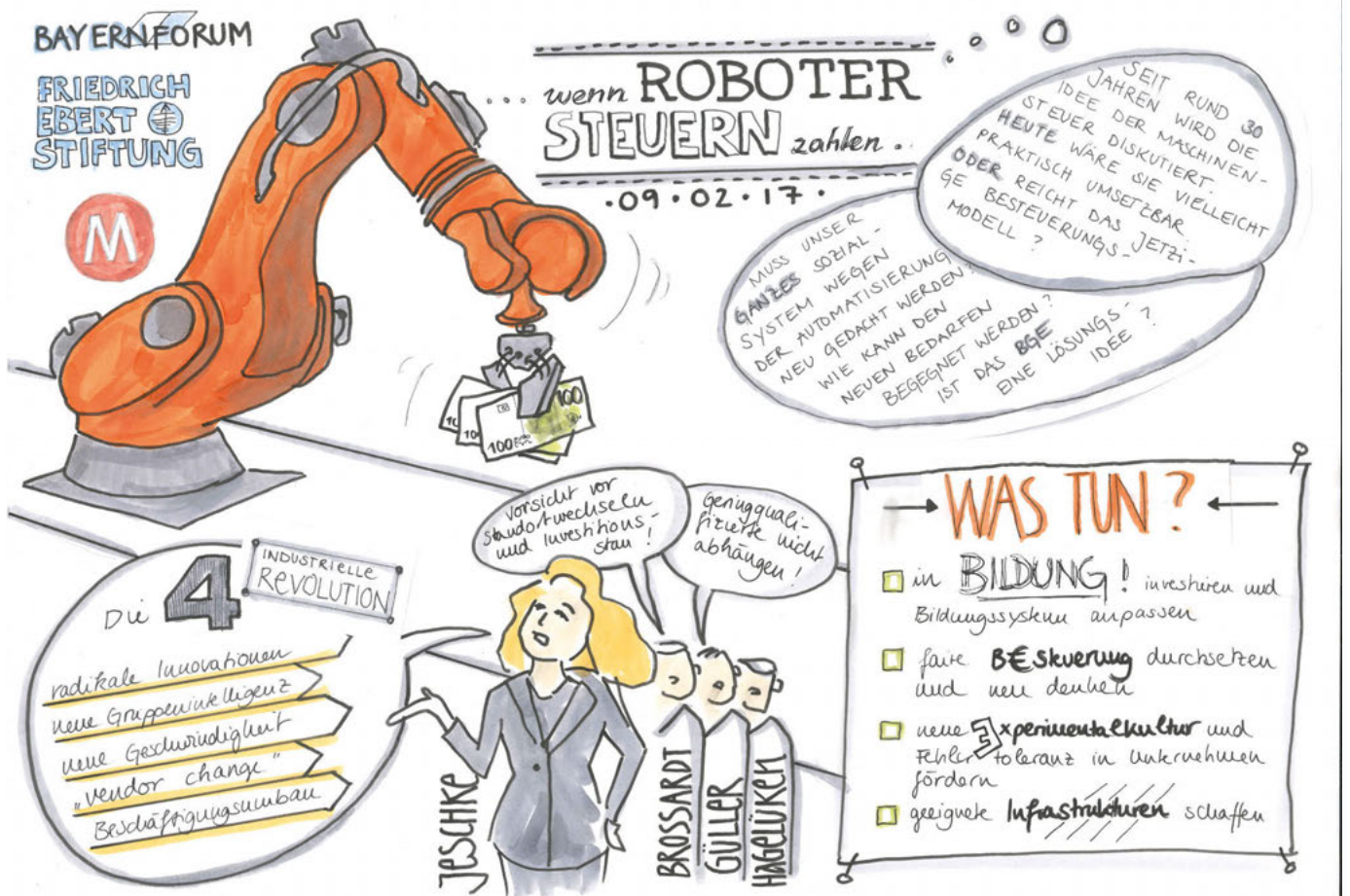
Wenn Roboter Steuern zahlen

Fabriken ohne Menschen und selbstdenkende Autos – das sind Visionen, die vor dem Hintergrund der rasenden Innovationsgeschwindigkeit schon längst nicht mehr undenkbar sind.

Managerkreis Bayern

Die digitale Transformation verändert nicht nur konkrete Produktionsprozesse, sondern auch unser gesellschaftliches Miteinander. Obwohl die sozial- und arbeitspolitischen Folgen der sogenannten vierten industriellen Revolution schwer abzuschätzen sind, müssen schon jetzt entscheidende Weichenstellungen für die nächsten rund 20 Jahre gesetzt werden. Welche das sein sollen, dieser Frage widmete sich eine Podiumsveranstaltung des Managerkreises Bayern am 9. Februar 2017 in München. Gäste des Abends waren Sabina Jeschke von der Rheinisch-Westfälischen Technischen Universität, der stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses für Staatshaushalt und Finanzfragen Harald Güller und Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft VbW. Die Moderation übernahm Alexander Hagelüken von der Süddeutschen Zeitung.

Was meinen wir eigentlich, wenn wir von industrieller Revolution sprechen? Sabina Jeschke brachte in einem einführenden Impulsvortrag Klarheit in die Debatte und entwarf eine eindrucksvolle Vision des technologischen Wandels der nächsten Jahre. Sie erwartet einen dramatischen Umbruch, dessen Reichweite und Bedeutung noch viele unterschätzen. Warum sollten aber die gegenwärtigen technologischen Entwicklungen einen völlig anderen Charakter als bisherige Innovationen haben? Jeschke sagte, es sei die Verknüpfung der künstlichen Intelligenzen, das heißt, das Entstehen einer „Gruppenintelligenz“, was im Hinblick auf die Reichweite und Geschwindigkeit bisherige menschliche Vorstellungen übersteigt. Zum Ende des Vortrags drängte sie auf die Frage: Was passiert mit unseren Jobs? Gerade im Bereich der Logistik sowie der Sachbearbeitung und nicht nur für Einfacharbeit, sondern auch für



Hochqualifizierte, prognostizierte Jeschke einen grundlegenden Wandel.

Das wurde auch in der anschließenden Podiumsdiskussion mit dem SPD-Politiker Güller und Hauptgeschäftsführer der VbW Brossardt deutlich: Es muss grundlegend nachgedacht werden über unser Miteinander und neue Kooperationsformen. Einig waren sich alle Teilnehmenden, dass es mittelfristig große Herausforderungen im Bereich der Beschäftigung und des Sozialsystems zu bearbeiten gilt. Mehrfach wurde im Gespräch auf Studien verwiesen, die eine Lücke zwischen wegfallenden und neuartigen Berufen von bis zu 50 Prozent prognostizieren. Brossardt betonte besonders den Umbruch in der Metall- und Elektroindustrie. Güller warnte davor, Geringqualifizierte abzuhängen. Die Diskutierenden einigten sich auf ein zentrales Handlungsfeld, um den Wandel sozialverträglich zu gestalten: den Ausbau und die Umgestaltung von Bildung in den Bereichen der (Berufs-)Schulen, der Dualen Ausbildung, in den Hochschulen und in der Weiterbildung.

Neben der Frage nach präventiven Maßnahmen in der Bildung stellt sich aber auch die Frage, wie die bayerischen Unternehmen sich positionieren können. Was bisher allen industriellen Revolutionen gemein war, ist – laut Jeschke – der Umbruch von Anbietermärkten. Die Beschuldigung an etablierte Unternehmen, sie hätten verschlafen, greift darum aus Jeschkes Sicht zu kurz. Deutsche Unternehmen müssten sich in der Frage durchsetzen, ob sie selbst oder andere die neuen Entwicklungen vorantreiben. Brossardt betonte, dass in vielen bayerischen Unternehmen, wie beispielsweise in der Automobilindustrie, schon ein Umdenken stattgefunden habe. Allerdings gibt es immer wieder „Innovationsbremsen“ vor Ort. Diese Tendenz beobachtet auch Jeschke in ihrer Forschungstätigkeit und verwies darauf, dass viele bestehende Regulati-

onen aus der Vergangenheit (z. B. das Wiener Übereinkommen über den Straßenverkehr) überdacht werden müssten.

Obwohl einige die Innovation bremsen, ist die Fabrik ohne Menschen nicht mehr undenkbar. Für viele Unternehmen ist der Einsatz von Robotern bereits jetzt schon eine lukrative Alternative, unter anderem aufgrund wegfallender Sozialabgaben. Muss daher für die Wertschöpfung, die durch den Einsatz von Robotertechnik erschlossen wird, eine neue Art der Besteuerung gefunden werden, die über die reine Gewinnbesteuerung hinausgeht? Schon seit rund 30 Jahren werden immer wieder Ansätze der Besteuerung von Maschinen diskutiert. So hatte der damalige Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Herbert Ehrenberg die Idee einer „Maschinensteuer“ formuliert. Laut Jeschke sind die Roboter im Vergleich zu früher jetzt „aktenkundig“, die Steuer wäre damit umsetzbar.

Brossardt widersprach entschieden, er befürchtet aus Sicht der Wirtschaft durch die Besteuerung vielfache Standortwechsel, sinkende Investitionsfreude und Steuerflucht. Gerade letzterem pflichtete Güller bei und verwies auf die fehlende Besteuerungsgrundlage; laut ihm braucht es nicht die Einführung neuer Steuern, sondern in erster Linie die konsequente Durchsetzung der gegenwärtigen Steuersätze, gerade im internationalen Kontext. Dass die Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft mit zunehmender Automatisierung völlig erodieren, glaubt Güller nicht. Die in diesem Zusammenhang oft vorgebrachte Idee des bedingungslosen Grundeinkommens lehnt er ebenso wie Brossardt ab. Demgegenüber prognostizierte Jeschke, dass in einigen Jahren die Erwerbstätigkeit nicht mehr für alle Menschen das Zentrum des Lebens bleiben wird, wodurch das jetzige Steuermodell zusammenbrechen könnte. Die Professorin drang abschließend darauf, ausgetretene Pfade zu verlassen und alternative Konzepte zu erdenken.

► Podium: Sabina Jeschke, Alexander Hagelüken, Harald Güller und Bertram Brossardt



Urbane Mobilität – barrierefrei, umweltschonend und sicher

Beim Managerkreis Business Lunch für Frauen hatten die Teilnehmerinnen am 16. Februar 2017 Gelegenheit, sich mit Sabine Groner-Weber, Arbeitsdirektorin der Stuttgarter Straßenbahn AG, auszutauschen.

Managerkreis Baden-Württemberg

Die Expertin für urbane Mobilität sprach zu Beginn der Veranstaltung in einem interessanten und informativen Impulsvortrag einige der Herausforderungen an, vor denen die Stuttgarter Straßenbahn AG aktuell und in Zukunft steht. Die zu erwartenden Veränderungen im Bereich der urbanen Mobilität seien ein Thema, so Groner-Weber, welches die Gesellschaft als Ganzes betreffe. Und das nicht nur in der Region Stuttgart. Wie kann man zum Beispiel die Feinstaubbelastung senken? Diese Frage beschäftigt viele Städte. Oder wie kann man die von vielen Menschen so dringend benötigte Barrierefreiheit an Haltestellen gewährleisten und die Infrastruktur für alle verbessern? Bei Barrierefreiheit denken viele zunächst an Rollstuhlfahrer_innen. Aber auch für Leute mit Kinderwagen ist Barrierefreiheit wichtig.

Um alle diese Anforderungen voranzutreiben, sei es auch nötig, kontinuierlich neue Nutzer_innen für den Nahverkehr zu gewinnen und den Service durch zukunftsorientierte Angebote zu verbessern. Innovationen im Bereich der Mobilität würden es zum Teil heute schon ermöglichen, den Service der SSB mit denen anderer Anbieter zu verbinden und somit Lücken innerhalb des Nahverkehrsnetzes zu schließen. So wird durch die SSB beispielsweise bereits ein Nachttaxi mitfinanziert, welches es Frauen ermöglicht, öffentliche Verkehrsmittel



► Mitte: Sabine Groner-Weber

zu nutzen und sicher nach Hause zu kommen. Gerade in den ländlich strukturierten Außenbezirken verfügen viele Städte über kein flächendeckendes Nahverkehrsnetz außerhalb der klassischen Pendlerzeiten. Eine andere Möglichkeit, so Groner-Weber, wäre zum Beispiel die Einführung einer kombinierten Jahreskarte für den ÖPNV gemeinsam mit einem Car-Sharing-Anbieter.

Im Anschluss nutzten die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, Fragen an die Referentin zu richten und über das Gehörte zu diskutieren. Dabei zeigte sich erneut, wie sehr die Thematik den Alltag berührt. So griffen viele auf ihre Erfahrungen mit dem ÖPNV zurück und nutzten diese Eindrücke, um die Thematik aus einem persönlichen Blickwinkel heraus zu betrachten und in die Diskussion einzubringen.

Die Oppositionsrolle voll ausschöpfen

Der Managerkreis hatte am 22. Februar 2017 eingeladen, um mit Boris Weirauch, wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD-Landtagsfraktion, und dem ehemaligen Staatsekretär mit langjähriger bundespolitischer Erfahrung Heinrich Tiemann über die Perspektiven der Sozialen Demokratie in Baden-Württemberg zu sprechen.

Managerkreis Baden-Württemberg

Boris Weirauch betonte in einem Impulsbeitrag einerseits, dass die Arbeit der SPD-Landtagsfraktion seit der Landtagswahl im März 2016 widrigeren Bedingungen ausgesetzt sei als in den Jahren davor. Neben der Veränderung des politischen Klimas durch den Einzug der AfD in den baden-württembergischen Landtag fehle es der stark reduzierten

SPD-Landtagsfraktion vor allem an personellen Ressourcen und sie müsse sich in ihrer Oppositionsrolle erst neu finden. Für die inhaltliche Neuaufstellung der sozialdemokratischen Arbeit in Baden-Württemberg brauche es allerdings Zeit. Andererseits habe die oppositionelle Arbeit bereits einige Erfolge verzeichnet und die Fraktion würde im Rahmen ihrer

Möglichkeiten als Oppositionspartei gute Arbeit leisten. Er sieht deren Aufgabe vor allem darin, Widersprüche der politischen Programme der regierenden Koalition aufzudecken und diese für die Bevölkerung offenzulegen.

Für Heinrich Tiemann dagegen ist die Oppositionsarbeit der Sozialdemokratischen Partei in Baden-Württemberg noch nicht im vollen Umfang ausgeschöpft. Diese könne weit mehr anprangern und einfordern als sie dies bisher tue. Insbesondere kritisierte Tiemann das Fehlen einer politischen Vision. Die Aufgabe von Politiker_innen sei es, ein Bild davon zu zeichnen, wie wir gemeinsam zusammenleben wollen. Baden-Württemberg sei wirtschaftlich stark, es gebe gute Strukturen und das Land sei im Bereich der Digitalisierung ein Vorreiter, so Tiemann. Es mangle allerdings an sinnstiftenden Bildern. Seiner Meinung nach müssen politische Programme immer in entsprechende Botschaften verpackt werden. Tiemann riet der Sozialdemokratie außerdem, sich auf ihre Kernthemen zu fokussieren und die Partei mit mo-

deren Methoden und Beteiligungsformen lebendiger werden zu lassen. So sollten moderne Diskussionsangebote geschaffen werden, in denen Ideen und Konzepte entwickelt werden können.

Neben der Frage, welchen Herausforderungen sich die Sozialdemokratie in Baden-Württemberg stellen muss und wie sie damit umgehen soll, beschäftigten sich die Teilnehmenden im Austausch untereinander mit verschiedenen wirtschafts- und sozialpolitischen Themen. So wurde die Rolle der Politik in Innovationssystemen diskutiert und auf den strukturellen Wandel in der Automobilindustrie eingegangen, der die wirtschaftliche Situation in Baden-Württemberg erheblich beeinflusst und beeinflussen wird. Was Forschung und Entwicklung betreffe, so investiere die baden-württembergische Wirtschaft mehr als andere Bundesländer. Dennoch gebe es Defizite insbesondere in der angewandten Forschung. Diese Lücken zu schließen, sei die Aufgabe der Politik, so die Mehrheit der Teilnehmenden.



Badezimmerspiegel mit Wettervorhersage

Am 8. Februar 2017 stellten sich die Teilnehmerinnen des Berlin Business Breakfast die Frage, wie sich Medien und ihr Konsum in der digitalen Zukunft entwickeln werden.

Managerkreis Berlin

Zu Gast war Isa Sonnenfeld, seit Oktober 2015 Chefin des Google News Lab für Deutschland, Österreich und die Schweiz. Digitale Medien sind ihr Steckenpferd. Sie hat bereits als Head of News, Government and Politics bei Twitter vier Jahre lang den deutschen Standort aufgebaut.

Seit einiger Zeit verändern sich die Produktion und die Verbreitung von Nachrichten radikal. Medienhäuser sind dabei, ihre Geschäftsmodelle und internen Prozesse anzupassen. Hier setzt das Google News Lab an. Es verstehe sich als Laboratorium, so Sonnenfeld, dessen Vision es sei, den Wandel der Medienwelt voranzutreiben und Antworten auf die Fragen zu finden, vor denen (Online-)Redaktionen stehen. Dafür seien

die Mitarbeiter_innen in einem kontinuierlichen Austausch mit Journalist_innen aus Print und Online, Radio und Fernsehen getreten, um Herausforderungen zu analysieren, Bedarfe zu definieren und Ansätze zu finden, um echte Innovationen im Journalismus anzustoßen. Isa Sonnenfeld berichtete von den Erfahrungen mit dem intensiven Dialog. So habe man nicht nur Workshops zur Nutzung bestehender Google-Tools vereinbart, sondern auch die Vernetzung mit Start-ups vorangebracht, die derzeit Ideen und Tools verfolgen, welche den Redakteur_innen die tägliche Arbeit erleichtern werden.

Für Isa Sonnenfeld steht dabei immer die Frage im Zentrum, welches das Rüstzeug ist, das es braucht, um Qualitätsjour-

nalismus im digitalen Zeitalter zu gewährleisten und Reichweite zu generieren. Vielversprechende Ansätze sind etwa Fragestellungen wie: Kann man den Programmiercode einer mobilen Seite so vereinfachen, dass sich Ladezeiten substantiell verringern? Oder: Wie sieht das Storytelling der Zukunft aus? Dafür, so Sonnenfeld, sei es unabdingbar, zu analysieren, wie viele Minuten Nutzer_innen täglich Zeit haben, um Nachrichten zu konsumieren und welche Verbreitungswege den Bedarf am besten treffen. So könne man berechtigterweise fragen, ob das E-Paper zukünftig tatsächlich das absehbare Format der Printmedien sein wird oder ob in Zeiten des Internet of Things nicht auch beispielsweise Kühlschränke oder Badezimmerspiegel als Projektionsfläche für die Morgennachrichten vorstellbar seien? Was auf den ersten Blick noch absurd erscheinen mag, wird technisch bald möglich und von den Leser_innen vielleicht gewünscht sein. Die Diskussion brachte aber auch zutage, dass Googles Macht durchaus kritisch gesehen wird. Wenn über 80 Prozent der

Suchanfragen über Google laufen, erwächst daraus wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Macht, deren Gatekeeper die Filter und Algorithmen der Suchmaschine sind. Bestehende Regulierung habe bereits dazu geführt, dass gewerbliche Anzeigen vom nichtkommerziellen Suchergebnis optisch klar zu unterscheiden sein müssen. Die Teilnehmerinnen waren sich einig, dass Googles zunehmende Macht weiterhin ein Thema der politischen Debatte sein wird.

Das Berlin Business Breakfast ist ein Wirtschaftsfrühstück nur für Frauen. Die Gesprächsreihe in kleinem Kreis bringt Unternehmerinnen, Frauen in Führung und Frauen, die erste Karriereschritte getan haben, zusammen, um mit hochkarätigen Referentinnen aus Wirtschaft und Politik zu wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen zu sprechen. Der Managerkreis Berlin-Brandenburg öffnet damit einen Denkraum und baut mittelfristig ein Netzwerk auf, das Gesprächspartner für Politik und Wirtschaft ist.

Publikationen des Managerkreises

Festschrift

Verantwortung übernehmen – Soziale Marktwirtschaft gestalten

Zentrale Aufgaben

Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2016
ISBN: 978-3-95861-550-2

Zum 25-jährigen Bestehen des Managerkreises haben 40 namhafte Politiker_innen und aktive Mitglieder des Managerkreises ihre Perspektive für eine sozialdemokratisch geprägte Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik essayistisch dargestellt. In ihren Beiträgen spiegeln sich die thematische Vielfalt und Spannweite der Zugänge wider, die den Dialog in und mit dem Managerkreis so fruchtbar machen.

<http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=12963&ty=pdf>



Der Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung Jahresbericht 2016

Zahlen, Fakten und Berichte über die Arbeit des Managerkreises

http://www.managerkreis.de/downloads/mediathek/?tx_site_downloadresource%5Bresource%5D=277&tx_site_downloadresource%5Bcontroller%5D=Resource&cHash=bc02efe2604a2ad92ed3d7573bb34f54



Gerne senden wir Ihnen auch ein gedrucktes Exemplar. Bestellungen bitte an managerkreis@fes.de

Terminvorschau

► **28.03.2017** Bremerhaven

Stadt im Wandel – Gelingt die Neuorientierung Bremerhavens? mit Melf Grantz, OB Bremerhaven; Egbert Miebach, Deutsche See; Andreas Heller, Architekt; Thorsten Kausch, Städte – Marken – Impulse; Viola Haye, bigbenreklamebureau GmbH; Dorothee Starke, Kulturamt Bremerhaven

► **12.04.2014** Berlin

Smart Cities – die Zukunft der Stadt Betriebsbesichtigung mit Professor Andreas Knie, InnoZ

► **20.04.2017** Frankfurt

Sicherung und Zukunft des Gesundheitssystems mit Boris Augurzky, Leiter Kompetenzbereich „Gesundheit“, RWI Essen, Bettina Müller MdB

► **20.04.2017** Berlin

Berlin. Willkommen in der Stadt der Frauen?! Wirtschaftsfrühstück für Frauen mit Barbara König, Staatssekretärin

► **25.04.2017** Stuttgart

Herausforderungen für den Wohnungsbau in wachsenden Ballungsgebieten Karl-Heinz Frings, GBG Mannheim; Martin Körner, SPD-Fraktion Stuttgarter Gemeinderat; Kai Thiemann, GLS Bank; Mario Hilgenfeld, BBU Berlin Brandenburg

► **03.05.2017** Magdeburg

Wirtschaftspolitik für Sachsen-Anhalt Hintergrundgespräch mit Armin Willingmann, Wirtschaftsminister

► **04.05.2017** Passau

Zukunft Mittelstand – Wie wir die digitale Transformation schaffen Veranstaltung mit Christian Flisek, MdB; u. a.

► **16.05.2017** Hannover

Digitalisierung und Innovation – Ansätze einer strukturellen Förderung Veranstaltung mit Olaf Lies, Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

► **22.05.2017** Düsseldorf

NRW nach den Wahlen – eine Analyse Hintergrundgespräch mit Yvonne Schroth, Forschungsgruppe Wahlen

► **17.05.2017** Berlin

Produktverantwortung – Chance und Herausforderung für die Wirtschaft Fachgespräch mit Michael Thews MdB; Tanja Wielgoß, BSR; Andreas Rindt, Philips

► **07.06.2017** Magdeburg

Sachsen-Anhalts Zukunft gestalten! Podiumsdiskussion mit Burkhard Lischka, MdB; Wolfgang Tiefensee, Wirtschaftsminister Thüringen; Armin Willingmann, Wirtschaftsminister Sachsen-Anhalt

Weitere Termine in Vorbereitung

Stand: März 2017

Diese Aufstellung enthält Veranstaltungen, deren Termine bereits feststehen.
Zu jeder Veranstaltung werden rechtzeitig persönliche Einladungen per E-Mail versandt.
Wenn sich Ihre Kontaktdaten ändern, informieren Sie uns bitte: managerkreis@fes.de
Zu den Hintergrundgesprächen werden nur Mitglieder des Managerkreises eingeladen.

www.managerkreis.de