

2+2023

Damit Leben in der
Wirtschaft gelingt.

fak+or c

Zukunft braucht Können

Unternehmen:

Dankbarkeit macht Firmen stärker

Wie eine christliche Tugend in
Unternehmen wirkt → S. 12

Ethik:

Ist Wettbewerb christlich?

Konkurrenzdenken bringt
Innovationen hervor → S. 16

Jugend:

Botschafterin für die Jugendarbeit

Die neue "Miss Germany" will ihre
Bekanntheit für ihr Herzensanliegen nutzen
→ S. 20



Gedanken von
Michael vom Ende,
Geschäftsführer
von faktor c

Der geniale amerikanische Erfinder Charles Franklin Kettering soll einmal gesagt haben: „Ich interessiere mich sehr für die Zukunft, denn ich werde den Rest meines Lebens in ihr verbringen.“ Über Zukunftsfragen zermartert sich unsere Gesellschaft heute den Kopf. Medial steht an oberster Stelle die Klimakrise, weil nach Einschätzung fast aller Wissenschaftler auf diesem Gebiet heute entschieden wird, ob wir den globalen Temperaturanstieg abbremsen können.

Wie sehr dieses Thema alle Lebensbereiche durchdringt, hat vor einiger Zeit die Internationale Grüne Woche in Berlin vor Augen geführt. Dort hat unter der Überschrift „Wie schmeckt die Zukunft?“ die Lebensmittelbranche präsentiert, was es in der Produktion an Ideen für mehr Nachhaltigkeit, Gesundheit und Genuss gibt. Die Stellschrauben beginnen beim reduzierten CO₂-Ausstoß, gehen über Verpackungsvermeidung und enden noch nicht bei Maßnahmen gegen Lebensmittelverschwendung. Natürlich kamen dort auch Insekten als Nahrungsquelle zur Sprache.

Das Klima ist ein zentrales, aber keineswegs das einzige Zukunftsthema. In dem Magazin, das Sie in Händen halten, gehen wir diesmal andere Bereiche an. Etwa die Frage, welche Kompetenzen wir brauchen, um zukunftsfähig zu sein. Oder wie Dankbarkeit Unternehmen stärker und widerstandsfähiger macht. Auch das Lieferkettengesetz, das zu einem besseren Miteinander auf diesem Globus führen soll, beschäftigt uns.

Als Christen haben wir aber noch eine andere Sicht auf die Zukunft. Wir glauben, dass sie in Gottes Händen ruht. Der Prophet Jeremia verheißt: „Denn ich weiß wohl, was ich für Gedanken über euch habe, spricht der HERR: Gedanken des Friedens und nicht des Leides, dass ich euch gebe Zukunft und Hoffnung“ (Jer 29,11). Mit Gottes Hilfe sind Krisen zu meistern, ohne ihn werden wir es nie schaffen.

Und schließlich kann der „Rest meines Lebens“, von dem Kettering in dem eingangs erwähnten Zitat spricht, ganz schön lange sein – denn wir glauben als Christen an ein ewiges Leben nach dem Tod. Dass wir dafür „zukunftsfähig“ werden, dafür will uns die Bibel fitmachen. Sie zu lesen, hilft uns, über den Tag und über den Tod hinauszudenken.

faktor c ist eine Initiative von Christen in der Wirtschaft

Menschen begegnen einander, unterstützen sich gegenseitig, werden inspiriert und finden Orientierung – damit Leben in den Herausforderungen der Wirtschaft gelingen kann.

2+2023

Niemand weiß, was die Zukunft bringt. Aber vielleicht können wir wissen, was wir an Fähigkeiten brauchen, um die Zukunft zu bestehen. Dabei geht es keineswegs nur um technologisches Wissen.

→ S. 6

Die ersten Lebensjahre sind entscheidend.

**Unterstütze Mütter und Babys für
einen gesunden Start ins Leben.**

Das christliche Kinderhilfswerk Compassion setzt sich seit über 70 Jahren für Kinder in Armut ein. Gemeinsam mit mehr als 8.200 lokalen Partnerkirchen in 27 Ländern fördert Compassion durch 1-zu-1-Patenschaften die ganzheitliche Entwicklung von Kindern.



[compassion.de](https://www.compassion.de)



faktor c

Zeitschrift von faktor c/
Christen in der Wirtschaft

Geschäftsführer

Michael vom Ende

Zentrale und Bezieher-Service

faktor c
Theaterstraße 16, 97070 Würzburg
+49 931-306 992 50
info@faktor-c.org
www.faktor-c.org

Anzeigenverwaltung

Benjamin Biege,
b.biege@faktor-c.org
Es gilt die Anzeigenpreisliste
von Januar 2023

Herausgeber

Christen in der Wirtschaft e. V.
Registergericht Würzburg
ISSN 1866-6698

Redaktionsleitung

Marcus Mockler
redaktion@faktor-c.org
Namentlich gekennzeichnete
Beiträge geben nicht unbedingt die
Meinung der Redaktion wieder.

Designkonzept

www.gute-botschafter.de

Grafische Gestaltung

Benjamin Biege

Druck

Bonifatius GmbH

Erscheinungsweise

4-mal im Jahr

faktor c wird gegen Spende abgegeben

KD-Bank eG 44135 Dortmund
DE69 3506 0190 1011 8720 14

Dieser Ausgabe liegen Informations-
flyer zu den Angeboten von faktor c und
zur Ü58-Veranstaltung 2023 bei.

Inhalt



Titel:

Zukunft braucht Können

Warum das Thema Nachhaltigkeit
jeden etwas angeht

→ S. 6



Unternehmen:

Dankbarkeit macht Firmen stärker

Wie eine christliche Tugend in
Unternehmen wirkt

→ S. 12



Ethik:

Ist Wettbewerb christlich?

Konkurrenzdenken bringt
Innovationen hervor

→ S. 16



Jugend:

Botschafterin für die Jugendarbeit

Die neue "Miss Germany" will ihre
Bekanntheit für ihr Herzensanliegen

nutzen → S. 20

„Denke nach, denke neu“ → S. 21

Sie haben nur 30 Sekunden → S. 22

Der Freunde Macher → S. 24

News → S. 28

Um die Ecke gedacht → S. 34

Ein Gesetz gegen

die Gleichgültigkeit → S. 35

Literaturtipp → S. 39

Innovationen sind seine Leidenschaft: Martin Schwemmler forscht seit Jahren als Wirtschaftswissenschaftler an Zukunftsfragen. Nun hat er mit einem Kollegen ein Buch herausgebracht, das die Kompetenzen herausarbeitet, die es für eine erfolgreiche Zukunft braucht. Im Gespräch mit „faktor c“ erläutert der engagierte Christ Schwemmler, warum Technologie-Kompetenzen überbewertet werden und was Innovation mit Gott zu tun hat.

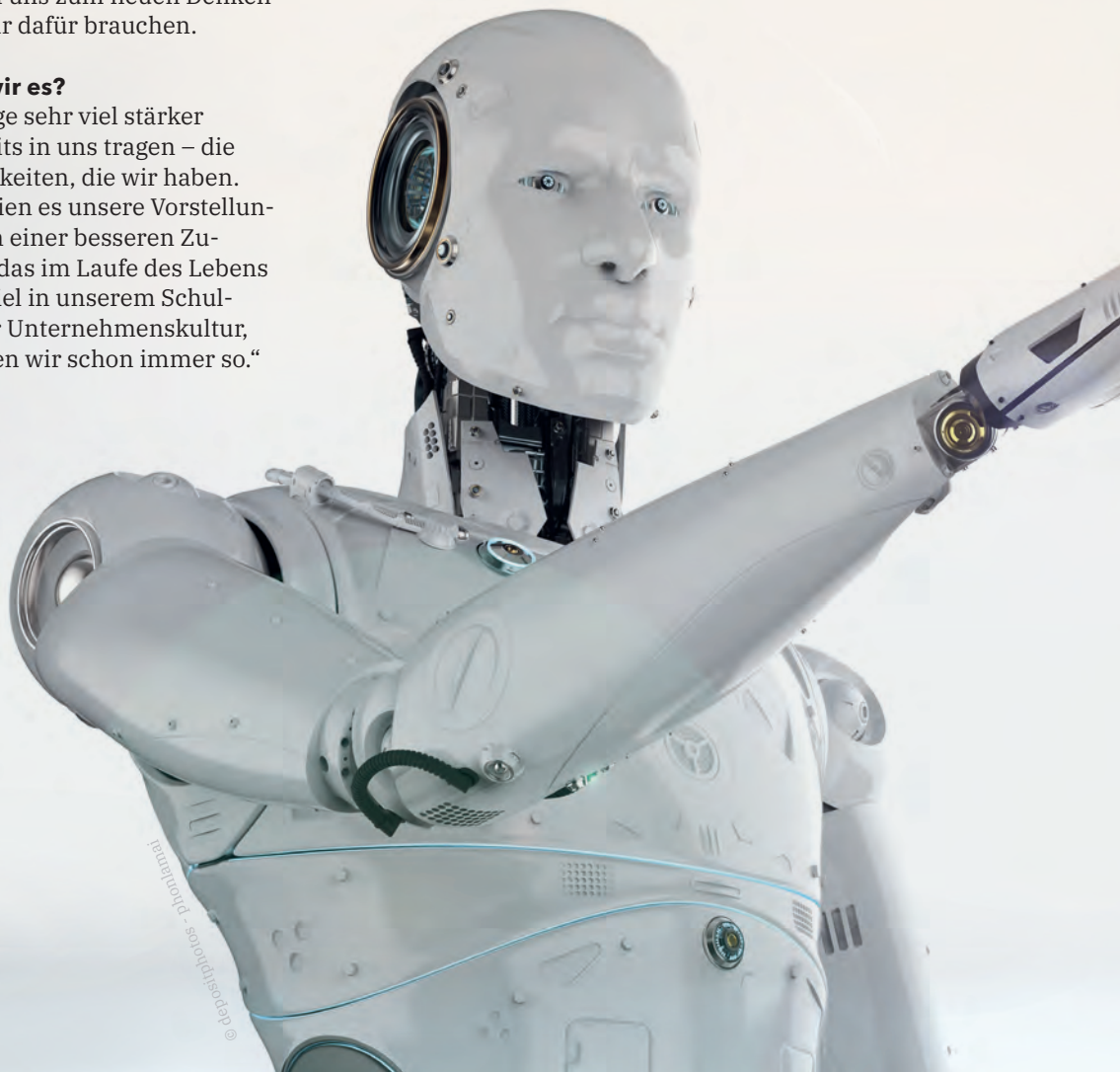
Herr Dr. Schwemmler, Sie sind Koautor des „Future Skills Navigator“. Warum brauchen wir Ihr Buch, um die Zukunft zu bestehen?

Weil wir in einer Zeit leben, in der ungeheuer viel Dynamik und Unsicherheit herrscht. Viele Menschen reagieren mit Angst und Beharren, weil sie Veränderungen als etwas Negatives wahrnehmen. Es braucht dieses Buch, um das Positive in die Zukunft zu bringen. Der Zuruf von uns Autoren lautet: Wir schaffen das! Wir können gemeinsam an einer positiven Zukunft arbeiten. Und die Future Skills befähigen uns zum neuen Denken und Handeln, das wir dafür brauchen.

Und wie schaffen wir es?

Wir müssen die Dinge sehr viel stärker nutzen, die wir bereits in uns tragen – die menschlichen Fähigkeiten, die wir haben. Sei es Kreativität, seien es unsere Vorstellungen und Träume von einer besseren Zukunft. Aber oft wird das im Laufe des Lebens verlernt. Zum Beispiel in unserem Schulsystem oder in einer Unternehmenskultur, die sagt: „Das machen wir schon immer so.“

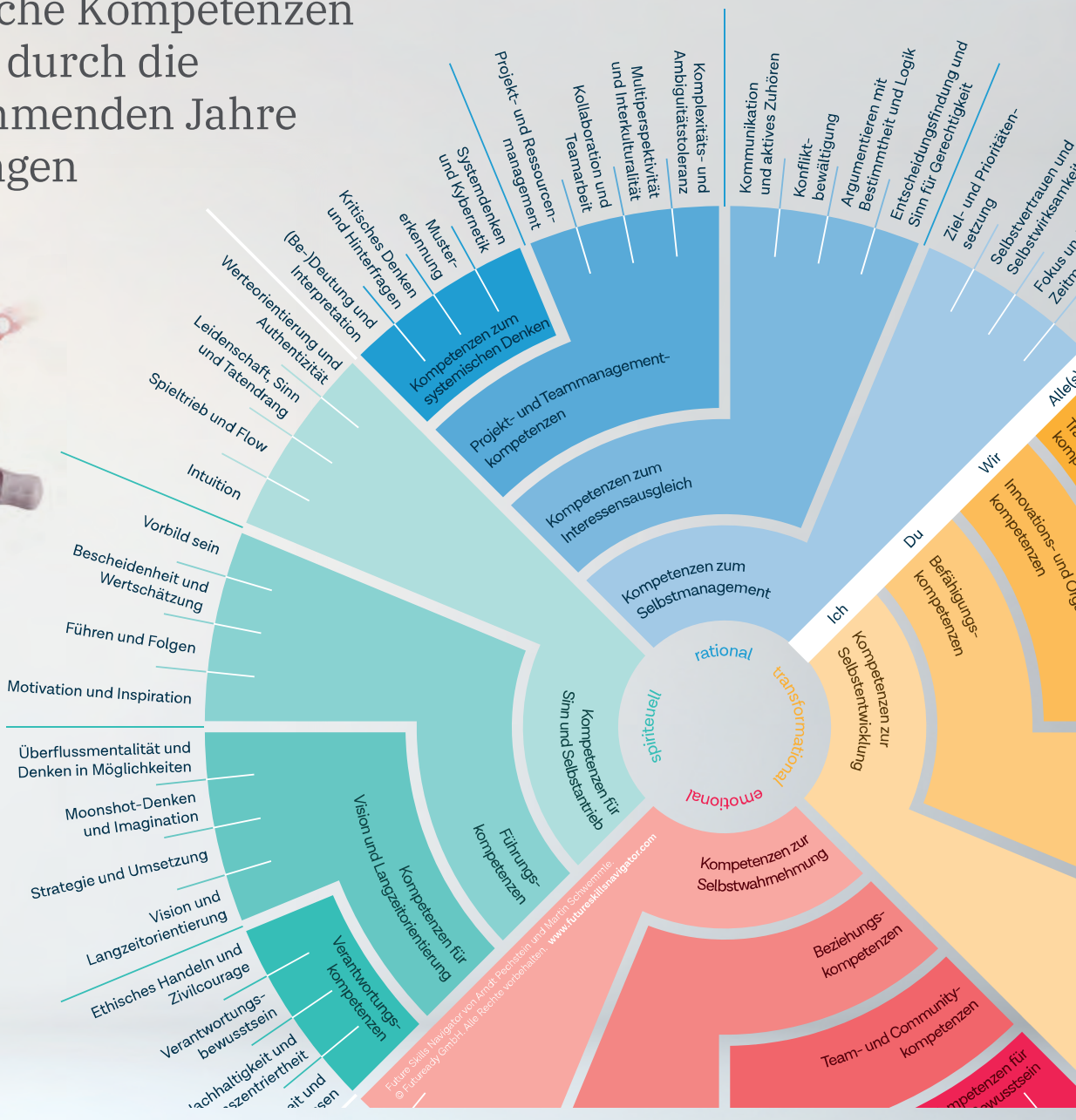
Wir haben also ein Potenzial, das es freizulegen gilt. Damit können wir gemeinsam eine bessere Zukunft gestalten. Der Future Skills Navigator strukturiert die Fähigkeiten, die es dafür braucht. Er soll Mut machen, sich der Zukunft als Chance zu stellen und sie nicht als Problem zu sehen. Und konkret zeigen, welche Kompetenzen dafür wichtig sind.



© depositphotos - photomaniak

Zukunft braucht Können

Welche Kompetenzen uns durch die kommenden Jahre bringen



Future skills Navigator von Arndt Prochsen und Martin Schrammle
 © FutureReady GmbH. Alle Rechte vorbehalten. www.futurereadynavigator.com

Welche Zukunftskompetenzen fehlen uns denn im Moment am meisten?

Wir unterscheiden vier verschiedene Bereiche: rational, emotional, spirituell, transformational. Was uns heute immer noch fehlt, ist eine gewisse Akzeptanz von Emotionalität. Alle reden von Emotionaler Intelligenz, aber wie oft hören wir auch auf unser Bauchgefühl bei Business-Entscheidungen und wie sehr spielen andere Menschen dabei eine Rolle? Wir sehen auch großen Nachholbedarf bei spirituellen Future Skills. Da geht es darum, dass ich in Beziehung zu mir selbst komme, aber auch zu anderen und zu etwas Größerem in Beziehung trete. In Unternehmen sind das oft ein Purpose oder eine positive Zukunftsvision. In diese Richtung besteht eine große Sehnsucht bei vielen Mitarbeitenden, und dennoch greifen das die meisten Unternehmen noch viel zu wenig auf.

Emotionale Bindungen aufbauen

Wofür braucht es mehr Emotionalität? Soll ich bei Preisverhandlungen auch mal weinen können?

Emotionalität heißt mehr als nur, Emotionen zu zeigen. Es heißt zuerst einmal zuzulassen, dass wir als Menschen nicht nur rationale Wesen sind. Was macht eigentlich das Menschliche aus in einer Welt, in der wir es mit Technologie, Maschinen und Künstlicher Intelligenz zu tun haben? Menschen können im Gegensatz zu Maschinen emotionale Bindung aufbauen. Ich nehme dann meinen Verhandlungspartner nicht nur als Mittel wahr, meine Ziele zu erreichen, sondern als

Mensch. Und als solch emotionales Wesen baue ich auch Beziehungen zu anderen auf und agiere im Team.

Nun haben sie insgesamt 64 Zukunftskompetenzen aufgeschrieben. Kann denn jeder jede Kompetenz entwickeln?

Grundsätzlich ja. Die Frage ist aber, ob jeder in jeder Kompetenz Vollprofi sein muss und die höchste Stufe erreichen muss, also das absolute Expertenlevel. Da glauben wir: nein. Es geht nicht darum, dass wir diese Kompetenzen alle individuell haben, sondern dass wir sie gemeinsam als Team, als Gesellschaft besitzen, damit wir gemeinsam zukunftsfähig sind. Jeder hat bereits individuellen Stärken und Potenziale, und gemeinsam decken wir dann alle Future Skills ab.

Im Buch steht ein wunderbares Wort: Wir brauchen „Nebelkompetenz“. In einer Umgebung mit 1.000 unbekanntem Faktoren - wie helfen da Zukunftskompetenzen?

Zum einen geben Sie uns den Mut, überhaupt loszulaufen, obwohl da Nebel ist und der Weg nicht ganz klar vor uns liegt. Keine Entscheidung zu treffen und stehen zu bleiben, wäre ja auch eine Entscheidung. Aber das bringt uns in der Regel nicht weiter. Deshalb stärken die Zukunftskompetenzen unser Growth Mindset, dass wir darauf vertrauen, dass wir uns weiter entwickeln können und so Herausforderungen annehmen und mutig den ersten Schritt machen. Zum anderen brauche ich gerade im Nebel eine Art Navigationssystem, einen Leitstern, ein Ziel, das mich antreibt. Die starke Vision einer positiven Zukunft zu erträumen oder einen starken Purpose zu entwickeln, gibt uns Orientierung zu gewinnen. Schließlich helfen uns Future Skills dabei, uns im Nebel zusammen mit anderen auf den Weg zu machen, hinter eine gemeinsame Vision zu stellen und dann auch gemeinsam in ihre Richtung zu schreiten.



Neu und anders lernen

Ist das alles nur ein Thema für Unternehmen?

Eindeutig nein. Jede und jeder von uns braucht Future Skills, um eine positive Zukunft mitgestalten zu können. Unternehmen sind vielleicht derzeit sensibilisierter als andere Organisationen, beispielsweise wegen des Fachkräftemangels. Auch aus dem Bildungsbereich haben wir viele Nachfragen, weil die Verantwortlichen merken, dass das Schulsystem in dieser Form wenig auf die Zukunft ausgerichtet ist. Wir müssen auch neu und anders lernen. Am Ende betrifft es also uns alle, wie wir uns fit für die Zukunft machen.

Was ist heute die am stärksten unterschätzte Kompetenz?

Vermutlich das systemische Denken. Also zu verstehen, in welchen Systemen wir uns bewegen und wie alles zusammenhängt. Das kann das System Natur, Klima, Umwelt sein; es kann das System Gesellschaft sein; es kann das System Unternehmen sein. Überall bestehen so viele Wechselwirkungen, die wir nicht auf dem Schirm haben. Da liegt ein Frachter im Suezkanal quer, und über Monate sind globale Logistikketten gestört. Systemdenken heißt auch, sensibel für den Kontext zu sein. Wir sehen irgendwo etwas, finden es gut und wollen es in einen anderen Bereich übertragen. Nur dort funktioniert es dann nicht mehr, weil wir uns eben in einer anderen Umgebung befinden. Die schönste Pflanze geht ein, wenn sie ins falsche Klima umgepflanzt wird.

Und die am stärksten überschätzte Kompetenz?

Das sind die technologischen Skills, insbesondere das Verständnis von Digitalisierung. Natürlich müssen wir verstehen, was da passiert und welche Chancen sich ergeben. Wir müssen aber nicht die Technologie bis ins kleinste Detail verstanden haben. Die Fragen stellen sich vielmehr auf einer ganz anderen Ebene, nämlich: Wo wollen wir mit dieser ganzen Technologie hin? Was machen wir mit den Freiräumen, die uns die Digitalisierung ermöglicht? Die Gefahr ist also, dass man vor lauter Technologie die Warum-Fragen übersieht. Wir haben uns den Spaß erlaubt, die Künstliche Intelligenz zu fragen: Welche Fähigkeiten braucht die Menschheit, um



© Fotos: auf der Seite: Privat

überlebens- und zukunftsfähig zu sein? Die Antwort war eine Fehlermeldung: „Bitte rufen Sie den Kundenservice an“. Ich vermute, das war ein technisches Problem, aber es schien auch ein wenig symptomatisch. Diese Frage überfordert die KI. Spielregeln und Rahmenbedingungen zu setzen und zu beantworten, was Menschsein in einer Welt zunehmender Technologie heißt, darum geht es.

„Gott ist kein Controller“

Das Buch spricht auch über den spirituellen Bereich, greift hier aber Themen auf, die man herkömmlich dort nicht unbedingt verortet hätte. Was ist zum Beispiel an Führungskompetenz spirituell?

Tatsächlich haben wir den Begriff sehr weit definiert. Bei Spiritualität geht es um Verbundenheit. Es geht darum, wie ich mich in Beziehung setze. Zu mir, zu anderen, zu etwas Größerem. Da gehört dann eindeutig Führung mit hinein.

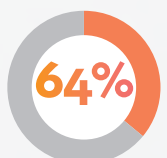
Welche Rolle spielt der christliche Glaube für die Zukunft?

Es gibt einen schönen Buchtitel, der lautet: Gott ist kein Controller, sondern ein Kreativer. Die Bibel beginnt mit dem kreativen Schaffensakt, mit einem Gestalten, mit einem Vorwärtsschreiten. Die ganze Schöpfung, ja die ganze Bibel ist voller Veränderung und Transformation. Deshalb ist es für mich ein grundlegendes Motiv des Glaubens, nicht im Status-quo zu verharren, sondern dass da Neues passiert. Dazu passt auch der Bibelters, der auf meinem Schreibtisch steht: „Gott hat uns nicht gegeben, einen Geist der Furcht, sondern der Kraft, der Liebe und der Besonnenheit“ (2. Tim 1,7). Das drückt für mich die Haltung aus, die wir auch in unserem Buch kommunizieren möchten. Nicht

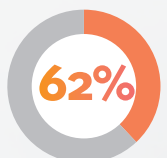
Skill-Gap in Unternehmen



sehen sich mit einer Skill-Gap konfrontiert.



gehen davon aus, dass die Skill-Gap größer wird.



halten Future Skills wichtig für den Unternehmenserfolg.



berichten von einem klaren Verständnis von Future Skills.

Quelle: Kienbaum und Stepstone (2021), Future Skills – Future Learning





© Jana Legler

Martin Schwemmler ist Innovationsforscher und Wirtschaftswissenschaftler und arbeitet zudem als Speaker, Trainer und Berater. Mit seinem Koautor Dr. Arndt Pechstein hat er „The Future Company“ gegründet, um Unternehmen zukunftssicher zu machen. Martin Schwemmler leitet seit zehn Jahren das impact weekend für Young Professionals von faktor c.

www.thefuturecompany.eu

lähmen lassen, sondern besonnen und mit Liebe zu den Menschen vorwärtsgehen. Der Glaube kann also ein wesentlicher Bestandteil für die Zukunftsfähigkeit sein. Er gibt uns Antrieb und Fixsterne.

Haben Christen auch Defizite bei den Zukunftskompetenzen?

Christen haben unterm Strich wahrscheinlich mehr Kompetenzen im Zwischenmenschlichen und Spirituellen. Auch auf die Frage, was sie antreibt und von welcher Zukunft sie träumen, haben viele Christen eine Antwort parat. Leider wird das manchmal stark getrennt von der Businesswelt. Hier sollten Christen ihren Glauben mit ihrem wirtschaftlichen Handeln verbinden. Wer, wenn nicht Christen, sind Experten in Sachen Menschlichkeit?

Manchmal sind wir als Christen aber auch sehr festgelegt und machen gar keinen Gebrauch von der Freiheit, die der Schöpfer uns gegeben hat, um beispielsweise neue Dinge auszuprobieren. Wir halten zu stark fest an Traditionen, am Überlieferten. Es geht ja gar nicht darum, das Kind mit dem Bade auszuschütten. Es geht darum, wie man einen Schritt weiterkommt, gleichwohl man den Kern natürlich behalten will und muss.

Kernige Anglizismen

Das Buch ist vollgepackt mit Anglizismen. Ist Englisch die 65. Zukunftskompetenz?

Sicher nicht. Wir haben uns an verschiedenen Stellen für englische Begriffe entschieden, um klarzumachen, dass wir von einem neuen Konzept, einem Modell sprechen und nicht nur irgendwelche Begriffe zusammengestellt haben. Dass wir also etwas ganz Konkretes meinen, dem wir ein entsprechendes Etikett geben. Bei manchen Begriffen ginge zudem die Kernigkeit verloren, wenn man sie ins Deutsche übersetzt.

Wenn nun jemand entdeckt, dass ihm ein Skill fehlt - reicht da das Buch, um es zu entwickeln?

Zunächst geht es tatsächlich darum, wahrzunehmen, was einem an Zukunftskompetenzen fehlt. Und auch darum, was man bereits ganz gut beherrscht. Im Buch haben wir erste Übungen skizziert, mit denen ich einen Schritt vorwärts machen kann. Auf der begleitenden Internetseite stehen für jede einzelne Kompetenz weitere Übungen zum Herunterladen zur Verfügung. Wir

wollen ja genau diesen Transfer schaffen, ganz im transformationalen Sinne der Future Skills. Trotzdem gilt: Diese Übungen sind nur die halbe Miete. Die richtige Haltung, das Mindset, über das wir bereits gesprochen haben, das andere.

Agiler werden

Welche Zukunftskompetenzen vermissen Sie in unserer Bewegung „faktor c“, die Sie ja seit vielen Jahren kennen und mitgestalten?

Soweit ich das sehe, ist die Initiative ausbaufähig bei „Innovation und Organisation“. Ich sehe Luft nach oben zum Beispiel bei unseren Veranstaltungen und den digitalen Formaten. Das Konzept „Working out Loud“ erobert die deutschen Unternehmen. Das ist nichts anderes als ein säkularer Hauskreis. Wieso springen wir da nicht auf? Und die Organisation müsste agiler werden. Wir machen damit seit vielen Jahren sehr gute Erfahrungen bei unserem Young Professionals impact weekend von „faktor c“.

Wir danken für das Gespräch.

Auf www.futureskillsnavigator.de gibt es weitere Informationen zum Thema und 64 Übungen zum kostenlosen Download.

Kommen Sie mit Martin Schwemmler ins Gespräch und lernen Sie den Future Skills Navigator kennen am Donnerstag, 25. Mai 2023, 19 Uhr, online via ZOOM, Anmeldung bei Kristina Dietz unter yp.national1@faktor-c.org.



Sieben Thesen: wie(so) Future Skills wirken



Future Skills machen uns menschlicher

Future Skills befreien uns vom Wettlauf mit Maschinen. Sie helfen uns, bessere Menschen zu werden und das in uns zu fördern, was uns von Maschinen unterscheidet. Future Skills stärken, entwickeln und nutzen die einzigartigen menschlichen Potenziale zu denken, zu fühlen, uns zu verbinden und zu verändern. Viele dieser Potenziale haben wir in unserer schnellebigen, oberflächlichen und pragmatischen Welt verlernt oder sie wurden nicht ausreichend gefördert. Die Kompetenzen des Future Skills Navigators stützen sich auf Forschung in sozial- und naturwissenschaftlichen Bereichen wie Psychologie, Pädagogik, Biologie und Wirtschaft sowie auf Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen indigenen Kulturen.



Future Skills sind unabhängig von Technologie

Technologie verändert sich exponentiell. Was wir heute über Robotik oder Programmieren wissen und lernen, kann in ein paar Jahren schon wieder veraltet sein. Daher sind viele Fähigkeiten, die von Führungskräften und Personalentwickler:innen als Zukunftskompetenzen bezeichnet werden, keine eigentlichen Future Skills. Future Skills wie Empathie oder das Erlernen von Neuem bleiben hingegen dauerhaft bestehen und sind deshalb elementar. Future Skills helfen uns, die Welt zu erschließen, durch sie zu navigieren, sie und uns zu verstehen und zu verändern. Sie machen uns zukunftsfähig unabhängig von Technologietrends oder kurzfristigen Bedürfnissen.



Future Skills verbinden uns (wieder) mit uns selbst, miteinander und mit unserem Planeten

Während Computer- und soziale Netzwerke stetig wachsen, verkümmern unsere sozialen Bindungen außerhalb der digitalen Welt. Dabei sind die Qualität unserer Beziehungen sowie unsere Verbindung zu lebenden Systemen von zentraler Bedeutung für Wohlbefinden, Gesundheit und für das Überleben der Menschheit. Future Skills erlauben uns, wieder mit uns selbst, unseren Mitmenschen und der Natur in Verbindung zu treten.



Future Skills geben uns Freude und Zufriedenheit in unsicheren Zeiten

Die Herausforderungen und laufenden Veränderungen der VUCA-Welt führen dazu, dass wir uns unsicher, überfordert oder fremdbestimmt fühlen. Future Skills geben uns nicht nur Orientierung, um diese unsicheren Zeiten zu meistern. Sie vermitteln uns auch Freude, Zuversicht und persönliche Zufriedenheit und geben uns damit das Gefühl, die Zukunft bewältigen zu können. So sind beispielsweise gute, tragfähige Beziehungen der wichtigste Faktor für ein zufriedenes Leben. Reflexion, Achtsamkeit und eine gesunde Beziehung zur Natur tragen zudem nachweislich zum persönlichen Wohlbefinden bei.



Future Skills einen uns und sind ein Katalysator für gemeinsames Handeln

Keine Nation, Kultur oder Generation kann die heutigen Herausforderungen alleine bewältigen: Wir brauchen einander. Wir können nur dann eine bessere Zukunft schaffen, wenn sie für uns alle besser ist und wenn wir unsere Kräfte bündeln und zusammenarbeiten. Future Skills helfen uns, gemeinsam zu handeln. Sie setzen Synergien frei, die uns in unserem gemeinsamen Streben nach einem besseren Morgen vereinen – global und über Generationen, Nationalstaaten und Kulturen hinweg.



Future Skills aktivieren uns, eine positive Vision anzustreben und umzusetzen

Ist das Glas halb leer oder halb voll? Das ist keine Frage von Fakten, sondern eine Frage unserer Haltung. Das gilt auch für unsere Zukunft. Schauen wir pessimistisch in die Zukunft, weil wir uns vor schlechteren Zeiten fürchten, oder mit der positiven Überzeugung auf ein besseres Morgen? Future Skills unterstützen uns dabei, Letzteres zu tun. Sie fördern unser positives Denken und helfen uns, an eine gute Zukunft zu glauben, sie uns vorzustellen und diese Vision umzusetzen.



Future Skills haben positive Auswirkungen und schaffen eine lebenswerte Zukunft

Future Skills ergänzen nicht nur den derzeit stark rational dominierten Menschen um seine emotionalen und spirituellen Fähigkeiten. Sie betonen auch die menschliche Transformationskraft. Future Skills ermutigen und befähigen uns, aktiv zu werden und Veränderung anzustoßen – bei uns selbst und in den Systemen, in denen wir leben. Diese Gestaltungskraft macht Future Skills zu Eckpfeilern für gesellschaftlichen Wandel. Nur wenn wir den Wandel einleiten und aktiv werden, kann die Idee einer besseren Zukunft Wirklichkeit werden.

Dankbarkeit macht Firmen stärker

Wie eine christliche
Tugend in
Unternehmen
wirkt



Dankbarkeit ist eine Tugend mit erstaunlichen Nebenwirkungen: Menschen kommen in eine positivere Grundstimmung und werden resilienter. Was für den Einzelnen gilt, wirkt sich auch auf Organisationen aus. Chancen und Grenzen beschreibt in diesem Beitrag ein Religionspsychologe und Psychotherapeut.

Von Henning Freund

Was bringt Dankbarkeit? Diese Frage beschäftigt seit rund zwei Jahrzehnten Wissenschaftler und Menschen, die nach einer neuen Kraftquelle für ihr Leben suchen. Motor für dieses neu erwachte Interesse an der „alten“ Tugend Dankbarkeit ist die Bewegung der Positiven Psychologie. Sie erforscht, was Menschen stärkt und zu ihrem Wohlbefinden beiträgt.

Und tatsächlich: Die Liste der wissenschaftlich belegten positiven Auswirkungen von Dankbarkeit ist lang. Sie reicht von Verbesserungen des seelischen Wohlbefindens und der körperliche Gesundheit bis hin zu einer Stärkung des zwischenmenschlichen Zusammenhaltes. Amerikanischen Forscher haben für alle diese Effekte mit dem Begriff „Flourishing“ eine sehr anschauliche Metapher gefunden, die so viel wie Aufblühen oder Gedeihen bedeutet.

Grenzen des Dankbarkeitstagebuchs

Da liegt die Frage nahe, ob diese Wachstumsqualitäten der Dankbarkeit von der individuellen Ebene auch auf das Level von Unternehmen und wirtschaftlicher Produktivität übertragen werden können. Dazu ein kleines Beispiel aus meiner Coachingpraxis:

Ein etwa 40-jähriger Investmentbanker kommt sehr belastet zu mir ins Coaching, nachdem er seinen lukrativen Job durch eine Kündigung verloren hat. Er denkt permanent darüber

nach, dass er im Leben versagt habe, und beklagt quälende Grübeleien über seine berufliche Perspektive. Ich bin jedoch überrascht zu hören, dass er schon seit einiger Zeit jeden Morgen nach dem Aufstehen ein Dankbarkeitstagebuch führt. Er habe in einem Managementseminar gehört, dass die Beschäftigung mit Dankbarkeit dazu führe, dass es einem besser gehen könne und man wieder leistungsfähig werde. Um diesen positiven Effekt von Dankbarkeit zu nutzen, notiere er mit einiger Anstrengung und gewissenhaft jeden Morgen alle Dinge, für die er im Leben dankbar sein könne: zum Beispiel sein beruflicher Aufstieg vom Jugendlichen aus benachteiligten Verhältnissen zum Akademiker mit eigenem Haus und Familie. Er denke dann vor allem an Dinge, die er bisher geschafft habe. Wenn er diese Punkte notiert habe, gehe es ihm auch kurzfristig besser und seine Stimmung helle sich etwas auf. Doch dieser Effekt verflüchtige sich wieder im Lauf des Tages, und am nächsten Morgen fühle er sich so schlecht wie eh und je.

Warum hat Dankbarkeit in diesem Fall nicht zu einem Aufblühen geführt und einen wahren Produktivitätsturbo gezündet? Der amerikanische Dankbarkeitsforscher Phillip Watkins begründet das in etwa so: Im Kern ist Dankbarkeit ein auf den Anderen fokussiertes Gefühl, und wirkliche Dankbarkeit ist immer auf den Geber ausgerichtet. Dankbarkeitsübungen, die die Beschäftigung mit dem eigenen Selbst fördern oder nur den Nutzen im Blick haben, müssen zwangsläufig nach hinten losgehen.

Drei Ebenen der Dankbarkeit

Diese kleine Geschichte aus der Coachingpraxis zeigt, dass sich das zunächst sehr vertraut wirkende Konzept Dankbarkeit bei genauerem Hinsehen als überraschend komplex und vielschichtig erweist. Wir können – um im Bild der Vielschichtigkeit zu bleiben – drei Ebenen der Dankbarkeit unterscheiden (vgl. Tabelle unten).

Mehrebenenmodell der Dankbarkeit

Ebene der Dankbarkeit	Zentraler Gedanke	Haltung
1. Dankbarkeit als Wertschätzung	Wahrnehmung und Wertschätzung des Guten im Leben	Positive Sicht auf die Welt
2. Kommunale Dankbarkeit	Es gibt einen Geber für das Gute im Leben und ich als Empfänger bin ihm dafür dankbar	Demut, Ergänzungsbejahung
3. Bedingungslose Dankbarkeit	Dank für die guten und auch schwierigen Aspekte des Lebens, die uns wachsen lassen	Kontemplatives Abstandnehmen



Henning Freund ist Professor für Religionspsychologie an der Evangelischen Hochschule Tabor (Marburg) sowie Psychologischer Psychotherapeut mit eigener Praxis. Der promovierte Wissenschaftler lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in Heidelberg.

www.praxisdrfreund.de

Die oberste Ebene beinhaltet ein basales Konzept von Dankbarkeit, das in der Wahrnehmung und Wertschätzung des Guten in der Welt besteht. Einfaches Beispiel: Ich stehe am Strand, beobachte den wunderschönen Sonnenuntergang und empfinde ein Gefühl der Dankbarkeit für diesen berührenden Moment. Vielleicht ist Ihnen aufgefallen, dass in dieser Version gar kein Adressat der Dankes benannt ist. Dieser spielt in der nächsten Ebene eine entscheidende Rolle.

Wem danke ich?

Zu der Wahrnehmung und Wertschätzung des Guten kommt auf dieser nächsten Ebene noch die Überzeugung, dass es einen Geber für das Gute gibt und wir selbst nur die Empfänger sind. Um im Beispiel zu bleiben: Ich bin dem Schöpfergott dankbar, dass ich diesen wunderschönen Sonnenuntergang erleben darf. Hier wird die geistliche Dimension von Dankbarkeit deutlich. Dankbarkeit in diesem Sinne ist von dem Bewusstsein getragen, dass wir Gutes empfangen, das wir selbst nicht erschaffen können, sondern uns zuteilwird. Dies geschieht in einem Wissen um unsere Abhängigkeit von Gott (und Anderen). Diese Form wird auch als kommunale Dankbarkeit bezeichnet, die durch gegenseitige Nähe und Vertrauen geprägt ist. Zu dem Gefühl der Dankbarkeit gesellt sich in diesem Fall auch eine Haltung der Demut und Ergänzungsbejahung.

Werfen wir noch einen Blick auf die tiefste Ebene der Dankbarkeit, die auch als eine Dankbarkeit für Fortgeschrittene gelten kann. Deren besondere Herausforderung besteht darin, dankbar in den guten und weniger guten Momenten unseres Lebens zu sein, in der Überzeugung, dass alles zu unserem persönlichen Wachstum beitragen kann. In der Bibel wird dies an mehreren Stellen angedeutet so zum Beispiel in dem herausfordernden Aufruf „*Seid dankbar in allen Dingen; denn das ist der Wille Gottes in Christus Jesus für euch*“ (1. Thess. 5,18).

Das ist sicher leichter gesagt als getan, und doch steckt in dieser Perspektive eine tiefe spirituelle Weisheit. Der Unternehmer Bodo Janssen hat dafür den Begriff „Bedingungslose Dankbarkeit“ gefunden. Eine Dankbarkeit also, die nicht an die Voraussetzung eines unmittelbaren Benefits gekoppelt ist, sondern von der Überzeugung getragen ist, dass eine persönliche (oder wirtschaftliche) Weiterentwicklung gerade auch durch die schmerzlichen Erfahrungen gefördert wird. Erlebbar wird diese Ebene der Dankbarkeit oft erst durch ein bewusstes kontemplatives Abstandnehmen – vom eigenen Selbst, vom unmittelbaren Gewinn oder im Rückblick auf die eigene Lebens- oder Unternehmensgeschichte.

Wenn Mitarbeiter danken

Während zunächst die Bedeutung von Dankbarkeit für das Wohlergehen einzelner Menschen betont wurde, ist seit wenigen Jahren die Aufmerksamkeit für die Bedeutung für Unternehmen gewachsen. Es konnten zahlreiche positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterschaft gezeigt werden wie die Förderung von gegenseitiger Unterstützung in Teams und die Prävention von Burn-out. Interessanterweise unterstützt der Ausdruck von gegenseitiger Wertschätzung auch die Kreativität in Teams und die Bereitschaft von Mitarbeitern, Kraft und Arbeitszeit in das Unternehmen zu investieren.

Unternehmen befinden sich aber nicht immer in ruhigem Fahrwasser, sondern sind durch Marktveränderungen, strukturelle Change-Prozesse und Mitarbeiterfluktuation enorm herausgefordert. Es mehren sich die Hinweise darauf, dass Dankbarkeit als Teil der Unternehmenskultur zu einer Stabilität in Krisenzeiten beiträgt. Damit kann die Kultivierung von Dankbarkeit in der Belegschaft auch als ein Resilienzfaktor verstanden werden. Ein Unternehmen ist dann resilient, wenn die Mitarbeitenden ein starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit und gegenseitigen Vertrauens besitzen und ihre Zugehörig-

keit als Chance für persönliches Wachstum sehen.

Bei all diesen positiven Effekten sollte nicht vergessen werden, dass bei der Implementierung von Dankbarkeitsinterventionen auch Nebenwirkungen und Risiken zu bedenken sind. Wie im oben skizzierten Coachingbeispiel könnte eine zu starke Betonung der instrumentellen Seite von Dankbarkeit zu Widerständen und Ärger in der Mitarbeiter-schaft führen. Falls die Mitarbeiter in ihrer Arbeit zu wenig tatsächliche Gratifikationen erhalten, kann eine Dankbarkeitsaktion im Betrieb schnell als manipulativ oder zynisch verstanden werden. Herrscht Unruhe im Unternehmen, sollte ein geplanter „Appreciation Day“ („Wertschätzungstag“) besser auf das nächste Jahr verlegt werden. Benefits und Risiken von Dankbarkeitsaktionen müssen in jedem Fall sorgsam abgewogen werden.

Wertschätzung ist ein Schlüssel

Der Wirtschaftswissenschaftler Ryan Fehr empfiehlt für die Entwicklung einer Dankbarkeitskultur in Unternehmen einen Einsatz von breitgefächerten Quellen der Dankbarkeit (www.ryanfehr.com). Bekannt geworden sind in diesem Zusammenhang Programme und Interventionen, die gegenseitige Wertschätzung fördern. Der deutsche DAX-Konzern SAP lancierte dazu einen globalen „Appreciation Day“ mit dem Ziel eine Unternehmenskultur der Anerkennung und Wertschätzung aufzubauen. Dazu gehörten eine Vielzahl von Einzelaktionen wie der Austausch von dankbarem Feedback an Kollegen über ein spezielles Onlinetool oder die Vorstellung von Best Practice-Beispiele

len zur Kultivierung von Wertschätzung. Etwas kontraintuitiv, aber ungemein wirksam ist der Ansatz, den eigenen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, anderen zu helfen. Die Erfahrung, andere wirksam zu unterstützen, fördert das eigene Gefühl der Dankbarkeit. Dies kann unternehmensintern oder im Rahmen von sozialen Volunteer-Aktionen verwirklicht werden. Als weitere Säule einer Dankbarkeitskultur nennt Ryan Fehr die Erweiterung der eigenen Skills. Wenn wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich selbst und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, wird dies zu einer Atmosphäre der Dankbarkeit beitragen. Der aus meiner Sicht wirkungsvollste Ansatz aber ist das lebendige Vorbild der Führungskraft. Wenn der Unternehmer selbst eine dankbare Grundhaltung verkörpert (siehe oben die drei Ebenen der Dankbarkeit) und diese im täglichen Miteinander verkörpert, dann wird dieses Rollenmodell eine ungeahnte Wirkung auf die Mitarbeiter haben.

Dankbarkeit kann Berge versetzen

Dankbarkeit ist kein direkter Produktivitätsturbo, aber ein Baustein einer langfristigen Resilienz eines Unternehmens. Eine rein zweckorientierte Dankbarkeitsintervention kann nach hinten losgehen, aber das Vorbild einer dankbaren Führungskraft – auch im Sinne der bedingungslosen Dankbarkeit – kann Berge versetzen. Dankbarkeit ist wichtig für den zwischenmenschlichen Zusammenhalt im Unternehmen, aber beschreibt auf einer tieferen spirituellen Ebene die Grundhaltung des Menschen gegenüber seinem liebevollen Schöpfer – für Gutes und Herausforderndes.



Konkurrenzen denken bringt
Innovationen hervor

Ist Wettbewerb christlich?



Wettbewerb kann brutal sein. Andererseits belebt Konkurrenz nicht nur sprichwörtlich das Geschäft - sie ist auch Motor für Erfindungen und Verbesserungen von Produkten wie Dienstleistungen. Über eine ethische Sicht des Wettbewerbs hat sich der Wirtschaftsprofessor Ulrich Blum für „faktor c“ Gedanken gemacht.

Von Ulrich Blum

In der modernen Wirtschaftswissenschaft wird gerne der Begriff des Zwecks – neu-deutsch purpose – in den Vordergrund gerückt. An ihm sollen sich die Ziele von Unternehmen orientieren. In der Philosophie von Immanuel Kant besitzt der Zweck einen hohen Stellenwert, weil er dem Menschen zugeordnet wird, der niemals Mittel sein darf. In der Sozialen Marktwirtschaft von Ludwig Erhard findet das seinen Ausdruck in der Forderung nach einer menschenwürdigen Wirtschaftsordnung. Bei Carl von Clausewitz wird als Zweck das Politische genannt.

Im Christentum sind das Humanum – also das menschliche Wesen - sowie die Gottebenbildlichkeit zu nennen. Die beiden ersten Aspekte sind Rezeptionen der christlichen Lehre, der die europäische Kultur viel zu verdanken hat – aber dazu später. Der Schöpfungsauftrag untersetzt diesen Zweck, denn die hierin formulierte Kreativität und damit Innovation sind zentrale Themen der Bibel. Vor allem Papst Johannes Paul II hat mit der Enzyklika „Centesimus Annus“ (1991) für die katholische Kirche hierzu viel beigetragen, denn er macht diese – ganz in ökonomischer Sicht – zu einer Abrechnung mit totalitären, freiheitswidrigen Wirtschaftsverfassungen, weil sie das Schöpferische im Menschen unterbinden. Die Enzyklika stellt einen Friedensschluss mit der marktwirtschaftlichen Ordnung dar, welche die evangelischen Kirchen mit den Reformationen bereits besritten hatten und die der aktuelle Papst Franziskus in umstrittener Form zu revidieren trachtet („Diese Wirtschaft tötet“ – Enzyklika „Evangelii Gaudium“ 2013).

Innovation und Transfer

Wettbewerb besteht aus Innovation und Transfer. Wettbewerbsversagen kann also gleichermaßen beim Innovations- oder beim Transferprozess stattfinden, weil entweder das Schöpferische unterbunden wird oder dessen Folgen – also ein Ausscheiden aus dem Markt – nicht zur Wirkung kommen darf. Das gilt nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Institutionen wie die Kirche: ecclesia semper reformanda („Die Kirche ist stets zu reformieren“) ist oft ein Monstranz, eine leere Hülle, ohne Substanz.

- Ein Zweck des Schöpfungsauftrags ist offensichtlich Innovation! Dieser kann durchaus in Konflikt zu anderen Zwecken stehen, insbesondere dem Humanum. Denn Innovation begünstigt einige, benachteiligt aber andere – und um des Fortschritts willen ist zu fragen, wie vor dem Hintergrund der Gottebenbildlichkeit des Menschen, also der Aufforderung zur Nächstenliebe aus der Selbstliebe heraus, das Leid oft Unbeteiligter zu rechtfertigen ist – aktuell der sogenannten Globalisierungsverlierer.
- Diese Balance entspricht der Dialektik aus Wettbewerb und Kooperation, beziehungsweise im Sinne der Sozialen Marktwirtschaft: Spielzüge sind von Spielregeln zu trennen. Ein sich im institutionellen Wettbewerb bewährender Ordnungsrahmen muss in einer Form anreizkompatibel gestaltet werden, dass es Spaß macht, sich beim Wettbewerb an seine Regeln zu halten. Und wenn doch ein Regelverstoß passiert, greift ein Schiedsrichter ein. Das erinnert an die Spielregeln eines Fußballspiels. In der Praxis – auch das zeigt die Bibel – ist das nicht immer der Fall! Nicht immer werden die Regeln eingehalten, gelegentlich wird auch der Schiedsrichter verprügelt.





Ulrich Blum, Jahrgang 1953, ist Professor für Volkswirtschaftslehre und Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftspolitik und Wirtschaftsforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Zudem hat er den Alexander-von-Humboldt-Lehrstuhl an der University of International Business and Economics in Peking inne. Er hat mehrere Lehrbücher zur Volkswirtschaftslehre, zur Industrie- und Institutionenökonomik und zum Entrepreneurship verfasst oder herausgegeben. Außerdem ist er einer der stellvertretenden Vorsitzenden der Ludwig-Erhard-Stiftung. Der verheiratete Vater von zwei Kindern ist evangelisch und ein leidenschaftlicher Unterstützer von Kirchenmusik.

- Sehr oft spielt Gott diesen Schiedsrichter und bleibt dabei tatsächlich selbstkritisch. Die Bibel schildert ihn als einen, der mit sich handeln lässt (Abraham) und den es auch reuen kann, den Menschen ein hartes Gericht anzudrohen (Ninive).
- Konkurrenz erinnert daran, dass man immer mindestens einen Zweiten braucht, um sich zu messen. Ihn zu eliminieren zerstört auch den Wettbewerb. Das „Wett...“ erinnert daran, dass der Prozess offen ist – er ist ein Entdeckungsverfahren, wie Friedrich August von Hayek betont.

Die Bibel und der Wettbewerb

Die Bibel verhandelt den Wettbewerb auf drei Ebenen:

1. Die Konkurrenz der Götter: Das Alte Testament der Bibel (1 Kön 17-18) befasst sich intensiv mit der Frage, welcher Gott der richtige ist und ob das Volk Israel in der Lage ist, mit seinem Gott gegen die anderen Gottheiten zu bestehen - also den „richtigen Gott“ gewählt hat, weil nur ein solcher nachhaltigen Erfolg garantiert. Tatsächlich gelingt das im Bild des Elia, der als Prophet Jahwes die 450 Priester des Baal herausfordert und sie nach seinem Sieg niedermetzeln lässt. Fazit: Es soll nur ein Ordnungssystem geben, und wenn es mehrere gibt, soll sich das bessere durchsetzen.

2. Die Konkurrenz des Menschen zu Gott:

Die Stellung des Menschen zu Gott wird in der Arroganz Jakobs deutlich, der Gott als erste Ich-AG der Welt mit seinem überbordenden Ego herausfordert (Gen 27, 1-45). Mit krimineller Energie bringt er seinen Bruder Esau um eines Linsengerichts willen, das dieser von ihm wegen seines großen Hungers erbittet, um dessen Erstgeburtsrecht und erschleicht sich mit Hilfe der Mutter Rebekka den Segen des Vaters Isaak. Gott lässt den Dingen ihren Lauf, weil er in Jakob den Auserwählten sieht, den er an seinem Scheitern wachsen sehen will. Erst nach der Flucht vor der Rache Esaus ringt Gott ihn nieder und lässt ihn Demut zur Versöhnung und Authentizität gewinnen. Aus

ihm wird mit neuem Namen der Stammvater Israels, was einen Weg vom Ich zum Selbst, von der Rivalität zur Kooperation aufzeigt. Fazit: Rivalität muss durch ein Ordnungssystem eingehegt sein, um gesellschaftlich produktiv zu wirken.

3. Die Konkurrenz unter den Menschen: Der Gedanken des kooperativen Dachs wird hier ergänzt: Zu viel Rivalität unter einem Dach ist nicht erwünscht; das Haus, die Familie, die Sippe sollten Orte des Friedens und der Kooperation sein. Das zu beobachtende Loslassen junger Wilder in Investmentbanken, um sie dort auszupressen und später die Besten von ihnen auszuwählen, schafft auf die Dauer keinen inneren Frieden und erleichtert wahrscheinlich sogar, was beabsichtigt ist, den Wirtschaftskrieg. Beispiele aus der Bibel sind hierfür Abraham, aber auch David und insbesondere Kain und Abel. Fazit: Übertriebene Rivalität kann tödlich enden, und es ist nicht einmal gewährleistet, dass der Sieger auch tatsächlich den Gewinn davonträgt.

Was zulässiges Handeln ist, wird durch das kooperative „Dach“, also eine zugrundeliegende Ethik definiert. Diese legt damit fest, welches Handeln moralisch statthaft ist oder welches nicht. Aber institutioneller Wandel gelingt nur über den Wettbewerb der Institutionen, also einem Löcken gegen den Stachel. Deutlich wird dies in Unterschieden bei der Anerkennung der List als legitime Methode der Dominanzerzielung und der Missbilligung in der Bibel.

Wie klug wird man aus Erfahrungen?

Das Christentum handelt von unvollkommenen Menschen. Nicht die böse Tat ist automatisch Sünde, diese drückt sich vor allem in der Ferne von Gott aus. Und damit stellt sich die Frage, wie Erkenntnis in die Welt kommt, die auch moralische Kompetenz als Reflektion von Ethik ermöglichen, um eigenes Handeln und damit auch die obengenannte „Ferne“ zu erkennen.

- Adam und Eva essen vom Baum der Erkenntnis mit der Folge, reflektieren

zu können. Aber: Reflektion zerstört die Schönheit – Letzteres ein Thema, dem sich der große deutsche Romantiker Novalis gewidmet hat.

- „Was ist Wahrheit?“ fragt Pilatus. Ist Wahrheit ein Konstrukt? Gibt es objektive Wahrheiten? Was ist mit existentiellen Wahrheiten, die sich beispielsweise in Freundschaft, Liebe, im wahren Glauben finden – ein zentrales Thema von Josef Ratzinger.
- Keine Erkenntnis ohne den Willen, sich des eigenen Verstandes zu befleißigen (lateinisch: „sapere aude“, von Immanuel Kant als Wahlspruch der Aufklärung formuliert). In diesem Sinn ist Erkenntnis die Grundlage einer christlichen Wissenschaft, also Theologie.
- Welche Rolle soll die Realität beim Lernen und dem Prozess des Erkenntnisgewinns spielen? Das ist unter anderem ein Thema der Linguistik zur Rolle der Sprache für das Denken.
- Wie werden die biologischen Seiten des Menschen im Glauben reflektiert und eingehegt, insbesondere auch die wirtschaftlichen „animal spirits“? Denn die Triebe haben sehr unterschiedliche Begrenzungen; Statussucht ist nahezu unbegrenzt und damit auch Allmachphantasien, Größenwahn, und so weiter. Man denke an die Ähnlichkeiten des Regelwerks der Zehn Gebote (eher Grenzen des Handels: „Du sollst nicht Marktmacht missbrauchen wider Deinen Nächsten“) mit dem Kartellrecht und der Beichte mit einem Kartellverfahren.

All dies ist eingebettet in ein offenes Menschenbild, einem Menschen als „lernfähiges System“ mit begrenzter Erkenntnisfähigkeit, begrenzter Erfahrungsbildung und damit auch Erfahrungskommunikation.

Marktwirtschaft braucht Regeln

Die Offenheit des christlichen Menschenbilds des Christentums findet seine Entsprechung in der offenen Wirtschaftsordnung der Sozialen Marktwirtschaft. Diese oszilliert zwischen der Belohnung des Tüchtigen und der Zuwendung gegenüber den Schwachen. Wettbewerb begrenzt Macht durch offenen Markteintritt, und dies ermöglicht es, Talente in der Gesellschaft einzubringen, zunächst zum eigenen Vorteil schließlich aber zum Vorteil aller, auch um Benachteiligte aufzufangen. Gerade unvollkommene Menschen sind infolge begrenzter Erkenntnis- und Erfahrungskapazität auf Innovation angewiesen. Diese zerstört alte Ordnungen, aber das Zerstörte kann neu verwendet werden für den nächsten Aufschwung. Die christliche Ordnung, die das liberale Wettbewerbssystem begründet hat, ist keine Selbstverständlichkeit – ebenso wenig wie die Regelbindung der Weltordnung!

Ulrich Blum: *Wirtschaftskrieg – Rivalität ökonomisch zu Ende denken*, 1.092 Seiten, 84,99 Euro. Springer (Heidelberg) 2020.



Botschafterin für die Jugendarbeit

Die neue "Miss Germany" ist überzeugte Christin und will ihre Bekanntheit für ihr Herzensanliegen nutzen: Jugendarbeit. Die 20-Jährige gewann den erstmals vergebenen "Female Leader Award".

Von Judith Kubitscheck (epd)

Die angehende Religions- und Gemeindepädagogin Kira Geiss aus Wilhelmsdorf im Landkreis Ravensburg ist die neue „Miss Germany 2023“. Geiss setzte sich im Finale gegen neun Mitbewerberinnen durch. Als Siegprämie erhielt die 20-Jährige 25.000 Euro, um ein Projekt ihrer Wahl zu verwirklichen. „Ich bin dankbar, eine Plattform zu bekommen für die Jugendarbeit“, sagte sie direkt nach ihrer Wahl. Die Studentin an der Evangelischen Missionsschule Unterweissach im Rems-Murr-Kreis hatte sich unter rund 15.000 Kandidatinnen behauptet.

Bei ihrem Abschlussplädoyer direkt vor der Miss-Wahl sagte die junge Frau in dem bunten, langen Kleid, dass sie aus eigener Erfahrung wisse, wie wichtig Jugendarbeit sei, und deshalb die Jugendarbeit in Deutschland groß machen wolle. Im Teenageralter sei sie in ein alkohol- und drogenverherrlichendes Umfeld geraten. „Als ich ganz unten war, hat Jugendarbeit mich aufgebaut.“ Unterstützung habe sie damals in einem christlichen Jugendkreis erhalten.

Vom „Schönheitswettbewerb“ verabschiedet

Vor der Wahl sollte sich jede der Kandidatinnen mit einem Gegenstand vorstellen. Kira Geiss entschied sich für eine Tube mit Acrylfarbe, weil sie mit jungen Menschen gemeinsam etwas gestalten wolle. Vor einem Jahr hatte sie gemeinsam mit zwei weiteren Frauen in Magdeburg die Jugendgemeinde „Eastside“ innerhalb der landeskirchlichen Gemeinschaft aufgebaut. In einem Projekt von „Eastside“ können junge Leute musikalisch und handwerklich kreativ werden und sich ausprobieren. „Wir müssen jungen Menschen Verantwortung geben, sie fördern, anleiten und Beziehung leben“, sagte Geiss.

Bewertungskriterien der Jury für die Wahl waren nach eigenen Angaben Professionalität, Inspirationsfähigkeit und Entwicklungsfähigkeit. Auf der Homepage von „Miss Germany“ heißt es, man habe sich vor drei Jahren von dem veralteten Konstrukt des „Schönheitswettbewerbs“ verabschiedet. Die Auszeichnung gelte nun Frauen, die Verantwortung übernehmen. Statt wie früher eine Krone erhielt die diesjährige „Miss Germany“ zum ersten Mal den „Female Leader Award“. Geiss sagte, ihre Vision sei es, mit der Prämie aus der Miss-Wahl ein Projekt gemeinsam mit jungen Menschen zu entwickeln und zu schauen, was sie mit ihnen an Ideen umsetzen kann.

Sie ist die frisch gewählte Miss Germany. Im Interview mit „faktor c“ erläutert Kira Geiss, warum sie bei ihrem Einsatz für junge Menschen auch auf die Unterstützung von Unternehmern hofft.

„Denke nach, denke neu“

Von Marcus Mockler

Kira Geiss, „Miss Germany“ ist heute kein Schönheitswettbewerb mehr, sondern eine Auszeichnung für Frauen, die Verantwortung übernehmen. Was ist Deine Botschaft an junge Frauen?

Trenne dich von den utopischen Schönheitsidealen der Gesellschaft. Sie sind, ganz simpel gesagt, einfach falsch. Der Wert des Menschen und gerade auch der Wert der Frau sollte nicht durch Äußerlichkeiten definiert werden. Es ist wichtig, dass wir den Fokus darauf setzen, uns und anderen Gutes zu tun und nicht einer Norm oder einem Social-Media-Trend hinterherjagen. Die Welt und unsere Gesellschaft haben so viel mehr zu bieten, und du hast das Recht mitzugestalten und deine Stimme einzusetzen. Nutze das! Sei laut, denke nach, denke neu, interessiere dich und bring dich ein.

Wie könnten Unternehmen Dein Engagement für christliche Jugendarbeit unterstützen?

Jugendarbeit ist meiner Meinung nach eigentlich nur der Schlüssel für das Problem. Wir müssen ein paar Schritte früher anfangen um zu verstehen, was ich meine. Seit dem digitalen Wandel 2007 sind Social Media und irgendwann auch die Künstliche Intelligenz nicht mehr wegzudenken. Das wird sich auch in Zukunft nicht ändern, sondern noch viel mehr Bestandteil werden. Das Problem ist nur – und hier kommen die Unternehmen ins Spiel: Die Generationen haben unterschiedliche Bezüge zu der digitalen Welt. Die GenZ und jetzt die GenA sind quasi von Kind auf mit diesen Medien aufgewachsen. Die Frage ist nur, haben wir je gelernt, diese richtig einzusetzen? Wir müssen dringend daran arbeiten, diese Medien als Werkzeug zu benutzen und nicht Sklaven von ihnen zu sein. Unternehmen sollten also intensiver

mit der jungen Generation und den Sozialen Medien zusammenarbeiten, damit ein nachhaltiger Umgang vermittelt werden kann. Diesen brauchen wir nicht nur bei der GenZ, sondern bei unserer gesamten Gesellschaft. Des Weiteren kann von Unternehmen viel in Jugendarbeit investiert werden, indem Jugendprojekte, Förderkreise, Events oder Spendenaktionen ins Leben gerufen werden. Aus Erfahrung kann ich sagen, da wird kein einseitiger Profit entstehen, sondern ein ganz besonderer Austausch und ein Fördern stattfinden.

Siehst Du Dich selbst als Unternehmerin?

Nein, ich sehe mich nicht als Unternehmerin. Eher als Initiatorin. Ich habe selber schon mit zwei tollen Frauen eine Jugendgemeinde gegründet. Durch die Erfahrung aus meinem eigenen Leben, welches sich durch Jugendarbeit um 180 Grad gedreht hat, und aus meiner Erfahrung in der Gründung weiß ich, wie wichtig Jugendarbeit ist und welche Problematiken vor uns stehen. Aus diesem Grund möchte ich mit Hilfe von Jugendarbeit junge Menschen in der realen Welt fördern und begeistern, sozusagen Safespace außerhalb des digitalen Raums aufbauen und eine gesunde Beziehung zu Social Media fördern. Ich sehe mich also eher als Brücke zwischen den Generationen, die zum einen an der Jugend sowie an den Unternehmen dran ist und versucht, beide gemeinsam nach vorne zu bringen.

© Miss Germany



Sie haben nur 30 Sekunden

Nachdenkliches
von Monika Bylitza



Was machen Sie eigentlich beruflich? Diese Frage wird häufig auf Tagungen, Meetings oder Kongressen gestellt. Die Standardantwort ist häufig „Ich bin...“ „aha, wie spannend“... Das können Sie besser! Mit einem interessanten und auf den Punkt gebrachten Elevator Pitch haben die eine hervorragende Chance, sich als Experte vorzustellen. Dafür haben Sie 30 Sekunden Zeit. Aus meiner Sicht ist der Elevator Pitch das erste und wichtigste Marketing-Instrument, das Sie für eine erfolgreiche Positionierung brauchen.

Gelungene Kurzvorstellung

Die Idee des Elevator Pitches kommt aus den USA. Er war ursprünglich eine Idee amerikanischer Vertriebler mit dem Ziel, Kunden oder Vorgesetzte während einer Aufzugsfahrt von einer Geschäftsidee zu überzeugen. Er dauert nur so lange, wie Sie mit einem Aufzug vom Erdgeschoss in den siebten Stock fahren. Also 30 bis 90 Sekunden. Das herausragende Merkmal des Elevator Pitches ist seine Länge. Je kürzer, desto besser. Ein Elevator Pitch ist das Brennglas Ihrer Gesamtinszenierung und hat drei Grundgedanken:

- 1. Erkennen Sie den Leidensdruck Ihrer Kunden und wecken Sie den Wunsch, mehr zu erfahren.**
- 2. Unterscheiden Sie sich von Ihren Mitbewerbern und sagen Sie verständlich, was Sie anbieten.**
- 3. Finden Sie eine ungewöhnliche Kombination, um bleibenden Eindruck zu hinterlassen.**

Und so geht's:

1: Ein starker Einstieg

Beginnen Sie mit einer recht schlichten Information. Ihre Sprache sollte so klar und verständlich sein, dass auch ein Kind Sie auf Anhieb verstehen könnte. Verzichten Sie auf Fachbegriffe und Fremdwörter.

2: Spannung aufbauen - stellen Sie das Besondere heraus

Stellen sie in wenigen Stichpunkten dar, was Sie von der Masse abhebt. Welche Vorteile bieten Sie?

Ich empfehle Ihnen, eine interessante Frage zu stellen, den Fragen öffnen den Geist. Mit einer interessanten Frage wecken Sie Aufmerksamkeit und bauen Spannung auf. Optimal ist es, wenn Sie eine Frage gleich mit dem Leidensdruck des Interessenten kombinieren.

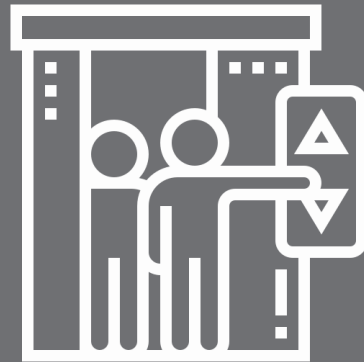
3: Spannung auflösen

Jetzt legen Sie den Fokus auf Ihre Stärken. Was ist das Besondere an Ihrem Angebot? Vertiefen Sie das Gespräch und gehen Sie etwas mehr ins Detail. In dieser Phase geben Sie Ihrem Gegenüber die Chance, Ihre Alleinstellungsmerkmale zu entdecken.

4: Folgeimpuls - geben Sie Ihrem Gesprächspartner eine Chance, mit Ihnen in Kontakt zu bleiben

Schließen sie Ihre Kurzpräsentation auf jeden Fall mit einer Aufforderung oder einem Angebot ab. Was wäre der nächste Schritt für Ihr Gegenüber? Öffnen Sie die Möglichkeit für weiteren Austausch. Zum Beispiel: „Ich halte nächste Woche einen Vortrag zum Thema. Wenn Sie mögen, geben Sie mir Ihre Karte und ich schicke Ihnen gerne eine Einladung.“ Ist Ihr Gegenüber interessiert, haben Sie nicht nur einen ersten Kontakt, sondern auch die Adresse und eine Folgeverabredung.

Fazit: Bringen Sie Ihre Einzigartigkeit kurz, prägnant und dramaturgisch auf den Punkt, und genießen Sie Ihren erfolgreichen Elevator Pitch.



So könnte ein Elevator Pitch aussehen, um einen Unternehmer für regelmäßige Gebetstreffen mit anderen Unternehmern zu gewinnen.

Als christlicher Unternehmer weißt du, dass harte Arbeit und geschäftliche Strategien allein nicht ausreichen, um dein Unternehmen erfolgreich zu machen. Wir teilen diese Überzeugung und glauben, dass unser Schöpfer in jeder Facette unseres Lebens präsent ist, einschließlich unseres Geschäftslebens. Deshalb laden wir dich herzlich ein, Teil unseres Netzwerks von christlichen Unternehmern zu werden, die sich regelmäßig zum gemeinsamen Beten treffen.

Diese einzigartige Gruppe von gläubigen Unternehmern kann dir helfen, dein Unternehmen auf eine ganz neue Ebene zu bringen. Indem du gemeinsam mit anderen christlichen Unternehmern betest, kannst du dich von Stress und Sorgen befreien und dich auf die göttliche Führung und Inspiration konzentrieren. Wir sind überzeugt, dass unsere Gemeinschaft dazu beitragen kann, dich in deinem Glauben zu stärken und dein Unternehmen auf ein höheres Niveau zu bringen.

Als Teil unseres Netzwerks kannst du von den Erfahrungen und Ratschlägen anderer christlicher Unternehmer profitieren und gleichzeitig deine eigenen Erfahrungen teilen. Wir sind sicher, dass sich daraus wertvolle Kontakte und Möglichkeiten ergeben werden, die dir und deinem Unternehmen helfen werden zu wachsen.

Also, warum nicht Teil unserer Gemeinschaft werden, die sich gegenseitig unterstützt und gemeinsam betet, um erfolgreich zu sein? Wir freuen uns darauf, dich bei unserem nächsten Treffen zu begrüßen!

(verfasst von ChatGPT)



Der Freunde- Macher

Was wir von Dale Carnegie
immer noch lernen können

Dale Carnegie



An Freunden und an Einfluss gewinnen – das wünschen sich viele Menschen. Unternehmerinnen, Pastoren, Ehrenamtliche sehnen sich danach, dass ihre Herzensanliegen auf ein breiteres Echo stoßen. Der US-Amerikaner Dale Carnegie hat bereits 1936 wichtige Regeln aufgeschrieben, wie sich das erreichen lässt. Sie haben seitdem nichts an ihrer Wirksamkeit verloren.

Von Marcus Mockler

Das Buch hat unfassbare 87 Jahre auf dem Buckel und verkauft sich heute noch wie geschnittenes Brot. Die Botschaft von Dale Carnegies „Wie man Freunde gewinnt – Die Kunst, beliebt und einflussreich zu werden“ ist dabei so aktuell wie eh und je. Was der Autor seinen Lesern nahebringt, wird bis zum heutigen Tag vernachlässigt, weshalb wir alle ohne Ende Chancen verpassen.

Vor schätzungsweise zwanzig Jahren habe ich es zum ersten Mal gelesen. Eine Grundregel des Buchs, das weltweit über 30 Millionen Mal verkauft wurde, lautet: Interessiere Dich aufrichtig für andere Menschen und ermutige sie, über sich selbst zu sprechen. Ich wollte in jener Zeit „Freunde“ gewinnen – genauer: Ich versuchte, mir ein zweites Standbein als Trainer und Coach aufzubauen und brauchte Kunden. Also nahm ich per Kaltakquise Kontakt zu verschiedenen Unternehmen auf.

Mein erstes Vor-Ort-Gespräch bei einer Unternehmerin zeigte durchschlagend, wie recht Carnegie hat. Ich sprach nur wenig von mir und ermutigte stattdessen die Frau, von ihrer Situation zu berichten und mit mir zu reflektieren, wo sie besonders herausgefordert ist und wo ihre Engpässe sind. Es hat mich extrem verblüfft, was sie innerhalb einer Stunde mir – einem Wildfremden! – über ihre betriebliche Situation offenbarte. Es funktionierte.

Zuhören statt zutexten

Eine ähnliche Geschichte erzählte mir eine

Bekannte. Sie stieg mit der eben beschriebenen Haltung in ein Flugzeug und nahm sich vor, sich für ihren Nebensitzer zu interessieren und ihn zum Erzählen zu ermutigen. Nach einer Dreiviertelstunde in den Lüften zwischen Berlin und Stuttgart wusste sie fast alles über seine Scheidung, die Beziehungsprobleme, die beruflichen Herausforderungen. Hätte sie ihn für einen Geschäftsabschluss gewinnen wollen, hätte sie eine Fülle von Anhaltspunkten gehabt.

Später habe ich verschiedentlich Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter geschult. Leute, die Carnegie definitiv nicht kannten und wohl auch deshalb in ihrem Job nicht besonders gut waren. Sie gingen in Gespräche mit dem Ansatz, einem potenziellen Kunden die „Geschichte“ ihres Produkts oder ihrer Dienstleistung zu erzählen. Ich versuchte ihnen zu vermitteln, dass sie im Gespräch die Geschichte ihres Gegenübers kennenlernen sollten – das erst gibt ihnen den Schlüssel für ein erfolgreiches Verkaufsgespräch in die Hand.

Erfolgreich kommunizieren

Worum geht es in dem Klassiker des US-Amerikaners Dale Carnegie? Es vermittelt, dass eine gelingende Kommunikation für den persönlichen Erfolg entscheidend ist. Obwohl Carnegie kein Psychologe und auch kein Theologe war, sondern Rhetoriktrainer und Positiver Denker („Sorge dich nicht – lebe!“ heißt sein anderer Mega-Seller), hat er die Psychologie des Menschen besser verstanden als mancher Wissenschaftler. Mit dem für die Amerikaner so typischen „Storytelling“, also dem Erzählen von illustrierenden Geschichten, zieht er die Leser hinein in





Marcus Mockler, Jahrgang 1965, ist Redaktionsleiter von „faktor c“. Im Hauptberuf leitet er die Nachrichtenagentur „Evangelischer Pressedienst“ (epd) in Baden-Württemberg. Der verheiratete Vater von acht Kindern engagiert sich in seiner Freizeit mit seiner Frau Susanne für starke Ehen.

das Thema, wie man einen guten Draht zu anderen bekommt.

Hier zehn seiner Regeln:

1. **Interessieren Sie sich aufrichtig für andere Menschen.**
2. **Sie sollten andere nicht verurteilen, angreifen oder sich bei ihnen beschweren.**
3. **Ermutigen Sie andere, über sich selbst zu sprechen.**
4. **Wenn Sie einen Fehler gemacht haben, geben Sie es sofort zu.**
5. **Bevor Sie jemanden anderen kritisieren, reden Sie zuerst über Ihre eigenen Fehler.**
6. **Loben Sie jede noch so kleine Verbesserung.**
7. **Wenn Sie Veränderungen wollen, fangen Sie bei sich selbst an.**
8. **Eine der stärksten Sehnsüchte des Menschen ist es, sich wichtig zu fühlen. Helfen Sie anderen dabei, und mindern Sie niemals das Gefühl eines anderen für seine Bedeutung.**
9. **Merken Sie sich Namen, weil der eigene Name für jeden Menschen den herrlichsten Klang hat.**
10. **Kommunizieren Sie Ihre Ideen anschaulich mit Illustrationen.**

Die Goldene Regel

Carnegie zitiert dazu ein Wort von Jesus Christus aus der Bergpredigt (Mt 7,12): „Alles, was ihr wollt, dass euch die Menschen tun, das tut auch ihnen!“ Diese sogenannte Goldene Regel, angewandt auf unsere Kommunikation, verändert alles. Ich erinnere mich an zahllose Veranstaltungen, Kaffeepausen bei Konferenzen oder sonstigen Begegnungen, bei denen ich Menschen motivieren konnte, mir ihre Geschichte, ihre Erkenntnisse, ihre Überzeugungen zu erzählen. Gesprächsanteile: Der Andere 80 bis 90

Prozent, ich 10 bis 20 Prozent. Dabei habe ich unglaublich viel gelernt. Wie sollte es auch anders sein – meine eigenen Geschichten kenne ich ja schon.

Wenn ich aber selbst zu kommunizieren habe – in einem Vortrag, einem Seminar oder einer Predigt -, dann ist es umso wichtiger, dass die Teilnehmer unmittelbar darin vorkommen. Dass sie erkennen: Sie sind gemeint; alles ist auf sie zugeschnitten. Zuge-spitzt hat das der britische Staatsmann und Schriftsteller Benjamin Disraeli: „Sprechen Sie zu einem Mann über ihn selbst, und er wird Ihnen stundenlang zuhören.“

Ist das nicht auch eine Frage an Christen in der Wirtschaft, die das Ziel haben, die „Gute Nachricht“ von Gott weiterzugeben: Interessieren wir uns wirklich für andere Menschen? Oder wollen wir sie nur im Schnellverfahren missionieren? Das funktioniert heute schlechter denn je, weil sich in unserer Kultur ohnehin niemand im religiösen Sinn missionieren lassen möchte. Es will auch niemand Antworten auf Fragen, die sie oder er gar nicht stellt. Carnegie gibt uns dagegen Schlüssel in die Hand, wie wir schnell gute Beziehungen aufbauen können.

Das heikle Thema Kritik

Auch im Miteinander in Ehe und Familie, Gemeinden und christlichen Organisationen sind die Empfehlungen Carnegies Gold wert. Gerade in der Weise, wie wir Kritik üben, gibt es noch so viel zu lernen. Mir selbst ging es kürzlich so, dass ich bei einer Mitarbeiterin den Eindruck hatte, sie widme sich einem Arbeitsauftrag von mir nicht mit der erforderlichen Geschwindigkeit. Ich rief sie mit dem hörbaren Unterton der Ungeduld an – bis sie mich aufklärte, dass der Job bereits erledigt sei und ich das offenbar in unserem Redaktionssystem übersehen hatte. Sie hatte Recht. Am nächsten Morgen rief ich sie nochmal an und entschuldigte mich für den unangemessenen Ton am Vortrag. Ich glaube, dadurch konnte ich eine Beschädigung unserer Beziehung verhindern.

Das Konzept des Buchs stößt allerdings auch an Grenzen. Kritik und Beschwerden müssen manchmal sein – und selbst wenn man sich beim Verpacken sehr viel Mühe gibt, lässt sich nicht garantieren, dass die Botschaft durchdringt. An einer Stelle empfiehlt der Autor, einem Menschen selbst dann rechtzu-

geben, wenn man weiß, dass er falschliegt. So könne dieser Mensch sein Gesicht wahren und man könne sich bei ihm beliebt machen. Für viele Leser ist hier wohl eine ethische Grenze überschritten. Denn gerade an diesem Beispiel zeigt sich, dass Carnegie zumindest in Grenzfällen nicht davor zurückschreckt, mit seinen Techniken andere auf unlautere Art zu manipulieren.

Das ist aber schon fast der einzige Vorbehalt gegen dieses überzeugende und gewinnende Buch, das im Leben jedes Menschen eine positive Wirkung entfalten kann. Carnegie spricht Kommunikation in der Ehe ebenso an wie mit Kunden oder im Freundeskreis. Skeptiker sind eingeladen, ein paar dieser Grundregeln einfach eine Zeitlang auszuprobieren – um zu erfahren, wie gut sie funktionieren.

Schulung für alle

Deshalb ist es aus meiner Sicht an der Zeit, die Botschaft dieses Buchs neu zu entdecken und in unseren Unternehmen, Gemeinden und Verbänden zu kultivieren. Es lässt sich geradezu als Schulungshandbuch verwenden,

zumal es so einfach und interessant geschrieben ist, dass es Leser aller Bildungsabschlüsse abholt. Vertriebler und Personaler profitieren immens, dazu jede und jeder Vorgesetzte, die sich eine bessere Atmosphäre im Team wünschen. Auch Gespräche mit Zulieferern und anderen Geschäftspartnern können ein neues Level erreichen.

Jede Rede und jede Ansprache – auch die mit speziell christlichem Inhalt – wird besser, wenn sie nach den Empfehlungen Carnegies vorbereitet und gehalten wird: mit echtem Interesse an den Zuhörern, mit Mitgefühl und Respekt, mit Anschaulichkeit und Freundlichkeit. Auch zur Außenwirkung ließe sich das nutzen. Warum nicht für Menschen, die mit der biblischen Botschaft (noch) nichts anfangen können, ein Carnegie-Seminar anbieten? Es wäre eine Steilvorlage, mit den Teilnehmern dabei auch über Jesus Christus zu sprechen und die Frage, wie er kommuniziert hat.

REISEN 2023



ISRAEL 29.5. – 8.6.23 (Pfingsten)

NAMIBIA – BOTSWANA – VIKTORIAFÄLLE 23.8. – 9.9.23

Faszinierende Landschaften – reiche Tierwelt – spannende Missionsgeschichten

FESTTAG 16.9.23

Von missionarisch unterwegs e.V. in Rutesheim

OBERSTDORF 30.9. – 7.10.23

Bibeltage im Haus Krebs

JORDANIEN 28.10. – 5.11.23

Rundreise mit Totem Meer, Petra und Aqaba

SALZBURG – RUHPOLDING – CHIEMSEE 8. – 10.12.23

Weihnachtliche Busreise

**JETZT
BUCHEN!**

Infos & Anmeldung:

Renate Stäbler
Tel. (07032) 2 295 184
Mobil (0171) 6 927 453
info@mit-uns-unterwegs.de



Gesamtleitung & Bibelzeiten der Reisen:
Hans-Martin Stäbler



NEWS

Was ist los in der Welt um uns herum? Wir haben eine Auswahl von Nachrichten zusammen gestellt, die inspirieren, nachdenklich machen, zur Initiative anregen, den Blick weiten, Ideen geben, ...

© tbtib



EU kämpft gegen „Greenwashing“

Die EU will Verbraucher vor grünen Werbeversprechen schützen und ihnen ein Recht auf Reparatur zusichern. Dafür hat die EU-Kommission zwei Gesetze vorgeschlagen. Beide Gesetze seien ein wichtiger Schritt, um den Konsum in der EU nachhaltiger zu gestalten, sagte der zuständige EU-Kommissar Didier Reynders. Mit dem Gesetz gegen sogenanntes Greenwashing schlägt die Kommission gemeinsame Kriterien für selbsternannte „grüne“ Produkte vor. Wer beispielsweise mit CO₂-Neutralität werbe, müsse Mindeststandards einhalten. Damit sollen Verbraucher Klarheit darüber bekommen, ob ein Produkt tatsächlich umweltfreundlich ist. Auch nachhaltige Unternehmen sollen profitieren, weil sie künftig leichter erkannt werden, erklärte die Kommission.

Eine Studie der Kommission aus dem Jahr 2020 stuft 53,3 Prozent der geprüften umweltbezogenen Angaben in der EU als vage, irreführend oder unhaltbar ein. Bei 40 Prozent handelte es sich um konventionelle Produkte.

Mit einem zweiten Gesetzesvorhaben will die EU-Kommission erreichen, dass defekte Geräte häufiger repariert und nicht mehr entsorgt werden. Dafür schlägt die Kommission das sogenannte Recht auf Reparatur vor. Gehe die Waschmaschine innerhalb der Garantiezeit kaputt, solle der Hersteller sie möglichst reparieren und nicht durch eine neue ersetzen, sagte EU-Kommissar Reynders.

epd

Tearfund kritisiert Kinderarbeit in Goldminen

Die christliche Hilfsorganisation Tearfund kritisiert die Kinderarbeit in den Goldminen des westafrikanischen Landes Elfenbeinküste. Die Arbeit dort sei „extrem gefährlich“, berichtet die Nachrichtenplattform Premier Christian News unter Berufung auf den Tearfund-Direktor in dem Land, Richard Yao (Abidjan). Weil es in der Landwirtschaft nicht mehr genug Beschäftigungsmöglichkeiten gebe, suchten die Menschen nach alternativen Einkommensmöglichkeiten. Schon Zehnjährige arbeiteten deshalb in den Goldminen, wo sie durch giftiges Gas und einstürzende Schächte gefährdet seien.

Tearfund arbeite mit lokalen Kirchengemeinden zusammen, um Jugendliche über die Gefahren im Bergbau aufzuklären und alternative Verdienstmöglichkeiten aufzuzeigen. Yao: „Wir bringen jungen Menschen bei, wie sie mit einem kleinen Stipendium ein eigenes Unternehmen gründen können, damit sie ihr Leben verändern können.“ Die fünf aktiven Goldminen in der Elfenbeinküste förderten 2021 41,8 Tonnen Gold. Bis 2025 soll die Ausbeute auf 65 Tonnen gesteigert werden.

idea



© Finnakorn

Ver.di: Pflege muss wieder am Gemeinwohl orientiert sein

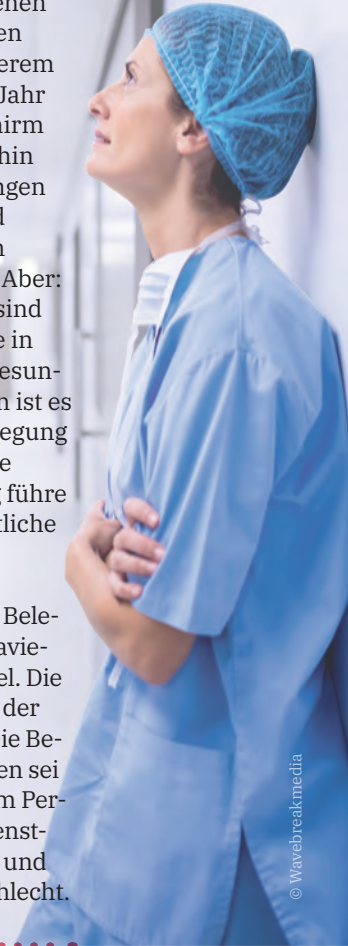
Insolvenzen von Pflegeheimen können nach Einschätzung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di mit Reformen abgewendet werden. Dazu müssten sich die Finanzierungsbedingungen im Pflegesystem grundsätzlich ändern, sagte Matthias Gruß, Sekretär im Bereich Gesundheitswesen/Gesundheitspolitik, dem Evangelischen Pressedienst (epd). „Die Pflege muss wieder am Gemeinwohl orientiert sein, nicht am Profit“, betonte er mit Blick auf die Insolvenzen von Teilen der privaten Pflegegruppen Curata und Convivo. „Wer den Fokus nur auf den Profit legt, nimmt billigend in Kauf, die Bewohner zu gefährden und die Beschäftigten zu verschleifen.“

„Der Betrieb eines Pflegeheimes mit bestmöglichen Bedingungen einerseits und größtmöglichem Profit andererseits, das ist ausgeschlossen“, sagte Gruß. Wenn man die Heime dem Markt überlas-

se, dann sei die Folge, dass Betreiber auch pleitegehen könnten. Aktuell häuften sich Pleiten, unter anderem weil vor einem halben Jahr der Pflege-Rettungsschirm ausgelaufen sei. Bis dahin wurden den Einrichtungen Mindereinnahmen und Mehrausgaben von den Pflegekassen erstattet. Aber: „Die Belegungszahlen sind während der Pandemie in vielen Einrichtungen gesunken. Einigen Betreibern ist es nicht gelungen, die Belegung wieder zu erhöhen.“ Die mangelnde Auslastung führe dann in eine wirtschaftliche Schieflage.

Grund für oft schlechte Belegungsquoten sei der gravierende Fachkräftemangel. Die Arbeitsbedingungen in der Pflege seien schlecht. Die Belastung der Beschäftigten sei aufgrund von fehlendem Personal sehr hoch, die Dienstpläne oft unzuverlässig und die Bezahlung meist schlecht.

epd



© Wavebreakmedia

Ermutigung für christliche Führungskräfte

Christliche Führungskräfte kommen in diesem Jahr nach einer vierjährigen Corona-bedingten Unterbrechung wieder persönlich bei einem Kongress zusammen. Der größte Wertekongress im deutschsprachigen Europa findet erstmals in Berlin als Präsenzveranstaltung statt. Zum Kongress Christlicher Führungskräfte (KCF) werden vom 27. bis 29. April über 2.000 Teilnehmer erwartet. Unter den rund 60 Referenten sind der CDU-Vorsitzende, Friedrich Merz, Israels Botschafter in Deutschland, Ron Prosor (beide Berlin), der Vorstandsvorsitzende der Daimler Truck AG, Martin Daum

(Stuttgart), der Direktor und Chefökonom am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung, Prof. Ottmar Edenhofer (Potsdam), sowie der australische Agrarwissenschaftler und Preisträger des Alternativen Nobelpreises, Tony Rinaudo (Wangaratta).

Neben Vorträgen und Diskussionen bietet der KCF eine Messe mit rund 200 Ausstellern. Schwerpunktthemen des diesjährigen Kongresses sind Change (Wandel), Sustainability (Nachhaltigkeit) und Hope (Hoffnung).

Internet: www.kcf.de
idea

WERTE ORIENTIERT FÜHREN

Was darf ich heute über meinen Glauben sagen?

Die Broschüre „Rede frei! – Mit Recht über das Evangelium sprechen“ will ermutigen, auch öffentlich zum eigenen Glauben zu stehen. Sie gibt rechtliche Information in verständlicher Form und informiert kompetent, was man heute als Christ wie sagen und bekennen darf. Gebrauchen Sie Ihre Rechte und engagieren Sie sich für Glaubens- und Meinungsfreiheit weltweit!

Die Broschüre ist in Zusammenarbeit der Evangelischen Allianz in Deutschland mit Christ & Jurist e.V. und ADF International entstanden.



Bestellen Sie ein Exemplar kostenfrei mit dem Stichwort „faktor c“ über ADF International, Postfach 90 01 07, 60441 Frankfurt oder kontakt@ADFinternational.de

ADF International Deutschland e.V.

IBAN: DE13 6001 0070 0971 3967 04

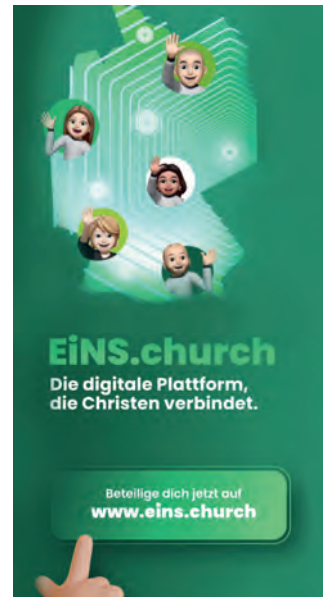
ADF International ist eine christliche Menschenrechtsorganisation, die sich weltweit für die Freiheit und unveräußerliche Würde aller Menschen einsetzt. Mehr Informationen zu unserer Arbeit finden Sie unter www.ADFinternational.de

Digital-Unternehmer wollen Christen verbinden

Die digitale Plattform „EiNS.church“ möchte Christen in einer Stadt verbinden und Einheit fördern. Die Idee zur Plattform stammt von zwei christlichen Unternehmern aus Dresden, Daniel Menzel (35) und Jonas Ullrich (23). Wie Menzel der Evangelischen Nachrichtenagentur IDEA sagte, will die Plattform unter anderem einen Überblick über öffentliche Gemeindeveranstaltungen schaffen, Christen vernetzen, Suchenden helfen, die passende Gemeinde zu finden und gemeinsame Aktivitäten fördern.

Dem dreifachen Familienvater zufolge beginnt die Suche bei immer mehr Menschen im digitalen Raum, „darum wollen wir sie auch genau dort abholen“. Jede Gemeinde könne sich kostenfrei auf der Plattform anmelden und ein Gemeindeprofil erstellen. Gemeinden könnten mithilfe der Plattform ihre Sichtbarkeit erhöhen und die Reichweite ihrer Angebote auch für Außenstehende und Glaubensinteressierte ausbauen.

„Unsere Vision ist, dass Menschen beginnen, über Gemeindemauern hinaus-zudenken und Ressourcen zu bündeln“, sagt Menzel, der selbst die Kraftwerk Vineyard Dresden besucht. „Christen vieler Gemeinden und Werke werden näher zusammenrücken, sich verbinden und als ein Leib verstehen, als Teile einer großen Gemeinde.“ Informationen zur digitalen Plattform gibt es unter www.eins.church.
idea



© eins.church

Kirchliche Investoren verschärfen Kriterien

Der Arbeitskreis Kirchlicher Investoren (AKI) hat seine Kriterien zu Rüstung und fossilen Rohstoffen für Finanzanlagen verschärft. Unternehmen, die mehr als fünf Prozent ihres Umsatzes mit Rüstungsgütern machten, würden von Finanzanlagen ausgeschlossen, sagte der scheidende Vorsitzende, der Leiter der Kirchenverwaltung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Heinz Thomas Striegler. Bisher lag die Grenze bei zehn Prozent des Umsatzes. Außerdem seien Unternehmen, die geächtete Waffen oder Atomwaffen herstellten, gänzlich ausgeschlossen. Im AKI haben sich 47 vor allem evangelische Investoren zusammenschlossen, die Summe der angelegten und vornehmlich der Altersversorgung dienenden Finanzmittel beläuft sich auf rund 40 Milliarden Euro.

Außerdem verschärft der AKI mit der fünften Auflage des „Leitfadens für ethisch-nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche“ die Kriterien für die Förderung klimaschädlicher Rohstoffe: Unternehmen, die einen Anteil von mehr als einem Prozent an der weltweiten Kohle-Förderung haben sowie Unternehmen, die Öl oder Gas durch chemische Mittel (Fracking) gewinnen, sind von der kirchlichen Geldanlage ausgeschlossen. Bisher schon waren Unternehmen ausgeschlossen, die gentechnisch verändertes Saatgut oder Tabakwaren herstellen und Glücksspiele anbieten.

Anlagen in Getränkeunternehmen dürfen künftig nur getätigt werden, wenn der Umsatz mit hochprozentigen Alkoholika unter fünf Prozent liegt statt bisher zehn Prozent.

Die Definition von hochprozentig wurde aber gelockert: Sie bezieht sich auf Getränke mit mehr als 20 Prozent Alkohol. Bisher lag die Grenze bei 15 Prozent, diese sei aber schwer zu überprüfen gewesen, begründete Striegler. Die 20-Prozent-Grenze werde auch von anderen ethischen Anlegern gewählt. Inzwischen hätten auch Positivkriterien einen höheren Stellenwert bekommen, unterstrich der Vorsitzende. Die Anleger achteten mehr darauf, was sie mit ihren Anlagen fördern wollten. Beispiele seien die Investments in den Aufbau des größten Windparks Afrikas in Kenia oder von Solaranlagen in Mittelamerika. Auch führten Vertreter des AKI zu ihren Kriterien regelmäßig Gespräche mit Banken und Unternehmen, etwa über Lieferketten, die Herkunft der Rohstoffe oder existenzsichernde Löhne.

epd

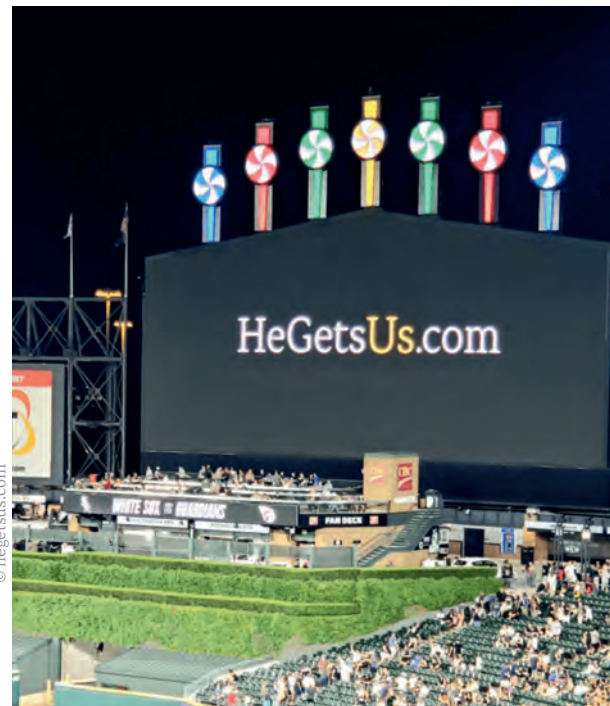
+NEWS

Jesus-Werbung beim Super Bowl

Die christliche Initiative „He Gets Us“ hat bei der Übertragung des diesjährigen Super Bowls zwei Werbespots für Jesus Christus geschaltet. Nach einem Bericht des Nachrichtensenders „USA Today“ kosteten die 30-sekündigen Werbefilme jeweils 6,5 Millionen Euro. Der Super Bowl ist das Endspiel der US-Football-Meisterschaft NFL. Er gilt als größtes Einzelsportereignis der Welt. Die Fernsehübertragung wird jedes Jahr von rund 800 Millionen Zuschauern ver-

folgt. Beim diesjährigen Finale in Glendale im US-Bundesstaat Arizona gewannen die Kansas City Chiefs gegen die Philadelphia Eagles mit 38 zu 35. Der erste Spot der Initiative zeigte Kinder und erinnerte an die Aufforderung Jesu, „wie die Kinder zu werden“ (Matthäus 18,1-4). Der zweite Spot zeigte Bilder von Wut und gesellschaftlicher Spaltung, um für Jesu Gebot der Feindesliebe (Matthäus 5,44) zu werben.

idea





faktor c: Ex-Vorsitzender Seinsche gestorben

Friedrich-Wilhelm Seinsche, ehemaliger Vorsitzender des „Verbands christlicher Kaufleute – Christen in der Wirtschaft e. V.“ ist im Alter von 83 Jahren gestorben. Seinsche hatte den Vorsitz der Organisation, die heute „faktor c“ heißt, von 1984 bis 1992 inne. Der Diplom-Betriebswirt hatte zunächst leitende Positionen im Stahlhandel inne und wirkte in Fachausschüssen von Wirtschaftsvereinigungen mit. Schon 1969 wurde er in Verbandsbeirat gewählt, 1978 wählten ihn die Mitglieder dann zum stellvertretenden Vorsitzenden. 1988 wechselte er als Geschäftsführer zum Brendow-Verlag. Seinsche gehörte einer Freien evangelischen Gemeinde an. Friedbert Gay, aktuell Vorsitzender von „faktor c“, würdigte den leidenschaftlichen Einsatz seines Vorgängers: „Wir danken Gott für sein Leben und sein Engagement bei uns.“

red

Kirchlich engagierter Unternehmer Barner wurde 70

Der kirchlich engagierte Unternehmer Prof. Andreas Barner (Ingelheim am Rhein) ist 70 Jahre alt geworden. Der Arzt und Mathematiker war von 2009 bis 2016 Vorsitzender der Unternehmensleitung des Pharmaunternehmens Boehringer Ingelheim. Seit 2008 ist er Mitglied im Präsidium des Deutschen Evangelischen Kirchentages. Dem Protestantentreffen 2015 in Stuttgart stand er als Präsident vor. Seit November 2015 gehört er zum Rat der EKD. Barner ist auch Aufsichtsratsvorsitzender der Frankfurter Allgemeinen Zeitung.

Barner ist der Ansicht, dass kleiner werdende Kirchen gesellschaftlich nicht weniger wichtig seien. Viele Menschen engagierten sich ehrenamtlich in diakonischen Projekten oder schickten ihre Kinder auf kirchliche Schulen, weil sie von ihnen überzeugt seien. Allerdings müssten die Kirchen verstärkt Anstrengungen unternehmen, um für Kirchenmitglieder interessant zu bleiben und für andere interessant zu werden: „Vor allem jüngere Menschen müssen wir besser ansprechen.“

2019 regte er weiter an, dass die Kirche langfristig andere Finanzierungsquellen neben der Kirchensteuer erschließen und die Sonntagsgottesdienste verändern müsse. Barner setzt sich auch für eine Stärkung der Ökumene ein – auch aus privaten Gründen. Er ist mit einer Katholikin verheiratet, der Chirurgin Susanne Barner. Sie ist unter anderem geschäftsführende Vorsitzende der Diözesanversammlung im Bistum Mainz.

idea

Erst wenige Geflüchtete haben Arbeit gefunden

Die Arbeitsaufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland gestaltet sich laut Experten auch ein Jahr nach Kriegsbeginn schwierig. Bis eine Beschäftigung aufgenommen werden könne, vergehe oft viel Zeit, „vor allem, weil erst die deutsche Sprache beherrscht werden muss“, sagte Projektleiterin Marlene Thiele vom „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ dem Evangelischen Pressedienst (epd). Mehr als 25 Prozent der deutschen Betriebe haben aber einer eigenen Umfrage zufolge bereits Kontakt zu Geflüchteten aus der Ukraine.

Absolute Zahlen über schon entstandene Jobs gebe es nicht, sagte Thiele. Etwa ein Drittel der Unternehmen habe angegeben, dass nach Gesprächen bereits eine Anstellung entstanden ist. Mehr als drei Viertel (78 Prozent) der neuen Jobs fußten auf Arbeitsverträgen. Der Einstieg in Beschäftigung über ein Praktikum (21 Prozent) oder eine Ausbildung (ein Prozent) spielt demnach bislang eine deutlich kleinere Rolle.

„Wir hören immer wieder von den Mitgliedsunternehmen, dass die Verständigung eine ganz wesentliche Hürde und der Wunsch nach guten Sprachkursangeboten groß ist“, erklärte die Mitarbeiterin der IHK. Aber man müsse sehen, dass 2022 unerwartet viele Menschen aus der Ukraine kamen, da seien die nötigen Kursstrukturen oft noch nicht dagewesen.

epd

Wirtschaftsprofessorin: Mehr Frauen in die Finanzbranche

Die Professorin für Finanzinstitutionen an der Universität Tübingen, Monika Gehde-Trapp, hat sich für mehr Frauen in der Finanzbranche ausgesprochen. Da Expertinnen für Geldanlagen „weniger unsystematisches, im Schnitt nicht entlohntes Risiko“ eingingen als ihre männlichen Kollegen, sollten Investoren „eher auf Fondsmanagerinnen setzen“, sagte sie im Gespräch mit dem Evangelischen Pressedienst (epd).

Risiko sei im Kapitalmarkt nicht per se gut oder schlecht. Die Frage sei, ob höheres Risiko im Schnitt auch eine höhere Rendite erziele. Ihre Forschung habe gezeigt, dass

sich die „riskanten Wetten“ der männlichen Fondmanager nicht auszahlen im Vergleich zu den Renditen ihrer Kolleginnen, die im Schnitt weniger Risiko bevorzugen.

Dass der Frauenanteil in der Finanzbranche so gering sei - unter Fondsmanagern liege er bei „relativ konstant zehn Prozent“ - lasse sich wohl auch auf den „Mangel an weiblichen Vorbildern“ zurückführen, so Gehde-Trapp weiter. Dadurch könnte es sein, dass Schülerinnen und Studentinnen ihre Erfolgchancen in der Finanzbranche vielleicht geringer einschätzen, mutmaßt die Finanzexpertin.
epd

Thüringen geht gegen Landspekulation vor

Thüringen will Spekulationen mit Ackerland dauerhaft eindämmen. Künftig seien neue Kauf- und Pachtverträge für landwirtschaftliche Flächen ab einer Gesamtgröße von einem Hektar der Landesverwaltung zur Kenntnis zu geben, sagte Landwirtschaftsministerin Susanna Karawanskij (Linke) nach einer Kabinettsitzung in Erfurt. Ziel sei, branchenfremden Investoren den Zugriff auf Grünland- und Ackerflächen zu verwehren.

Ins Gesetz eingeführt werde zudem ein Genehmigungsvorbehalt des Landes beim Erwerb von Firmenanteilen ganzer Agrarbetriebe. „Uns ist es wichtig, dass Ackerboden als Grundlage der Lebensmittelproduktion in den Händen unserer heimischen Agrarbetriebe bleibt“, sagte Karawanskij. Einer Genehmigung bedürfe es ab einem Kauf von 90 Prozent der Firmenanteile. Das Gesetz muss noch vom Thüringer Landtag beschlossen werden.

epd

Verbände fordern Urheberschutz gegenüber KI

15 Verbände der deutschen Kreativwirtschaft haben vor dem Hintergrund des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz (KI) gefordert, ihre Werke besser vor unbefugter Nutzung zu schützen und das Urheberrecht zu stärken. „Unsere schöpferischen Leistungen nutzen viele KI-Entwickler wie selbstverständlich zum Training ihrer Anwendungen. Diese Selbstbedienungsmentalität zulasten unserer Branche ist nicht akzeptabel“, erklärten die Initiatoren des Positionspapiers „KI aber fair“ in Hannover.

Die Verbände aus den Bereichen Text, Lektorat, Journalismus, Grafik, Illustration, Fotografie und Kunst betonten, dass eine kommerzielle Werknutzung immer eine Vergütung voraussetze. „Sie ist die wirtschaftliche Exis-

tenzgrundlage von kreativen Soloselbstständigen.“ KI-Unternehmen hätten zudem vor einer Nutzung urheberrechtlich geschützter Daten die Zustimmung der Urheber und Urheberinnen einzuholen: Wer nicht darlegen könne, dass seine Daten aus urheberrechtlich mäßigen Quellen stammten, dürfe nicht auf den Markt.

Zugleich forderten die Kreativverbände eine Kennzeichnungspflicht für KI-generierte Erzeugnisse. Um die Öffentlichkeit besser vor gefälschten Nachrichten oder Videos zu schützen, müsse klar zu erkennen sein, ob Texte, Bilder, Musikstücke oder Videos von Menschen erstellt und geprüft oder ob sie durch KI generiert wurden.

epd



Suchen, sammeln und säubern

Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs erlangten sie traurige Berühmtheit – die „Trümmer-Frauen“. Sie suchten Steine in den Ruinen und Trümmern der zerbombten Städte und Häuser. Sie sammelten sie, säuberten sie und schufen so die Grundlage für eine, wenn auch bescheidene, Zukunft.

Auch nach über einem Jahr Krieg im Osten Europas sehen wir täglich in den Medien Bilder von Trümmern – aus Bachmut und anderen Orten in der Ukraine, von denen wir bisher noch nie etwas gehört hatten. Diese Trümmer stehen für pure Gewalt und große Politik, aber auch für ungeahnte

Neige deine Ohren, mein Gott, und höre, tu deine Augen auf und sieh an unsere Trümmer und die Stadt, die nach deinem Namen genannt ist. Denn wir liegen vor dir mit unserm Gebet und vertrauen nicht auf unsre Gerechtigkeit, sondern auf deine große Barmherzigkeit. (Daniel 9, 18)

Mitten im Suchen, Sammeln und Säubern der Steine setzen sie ihr Vertrauen nicht auf ihre Gerechtigkeit, sondern auf Gottes große Barmherzigkeit. Wer Hoffnung hat, entwickelt Ideen, Modelle, praktische Wege, um an der Zukunft mitzubauen. Solange, bis Gottes große Zukunft alle Trümmer dieser Welt für immer wegräumt.

Um die Ecke gedacht

Michael vom Ende
Geschäftsführer faktor c



Unordnung und verstörende Heimatlosigkeit. Sie stehen für unaussprechliches Leid und für lähmende Hoffnungslosigkeit.

Nach drei Jahren Pandemie stehen wir auch nach ihrem Ende vor manchen Trümmern. Lieferketten sind zerrissen – und werden noch mühsam repariert. Menschen, Gruppen und Gesellschaftsteile sind entzweit – und sind noch lange nicht wieder versöhnt. Bekannte Abläufe im persönlichen Leben, in der Gesellschaft und auch in der Wirtschaft funktionieren nicht mehr – und müssen neu entwickelt und eingeübt werden.

Diese Trümmer sind für alle Menschen gleich. Wer Hoffnung hat, sucht, sammelt und säubert Steine in den Trümmern, die für den Bau der Zukunft gebraucht werden. Ob Christen in der Wirtschaft ein Auszug aus einem Gebet des Propheten Daniel aus dem Alten Testament als guter Hinweis dienen kann?

Ein Gesetz gegen die Gleichgültigkeit

Unternehmen müssen über ihre Lieferketten wachen

Eigentlich gilt das neue deutsche Lieferkettengesetz nur für Firmen ab 3.000 Mitarbeiter. Tatsächlich sind mittelfristig nahezu alle Unternehmen davon betroffen. Worum es dabei geht, entfaltet im Folgenden eine Rechtsanwältin und Compliance-Expertin.

Von Elke Wurster

Sie trinken gerne Tee? Steht vielleicht sogar jetzt gerade die Teekanne vor Ihnen? An diesem Produkt kann die Relevanz der Menschenrechte in der Lieferkette besonders gut illustriert werden: Kürzlich wurde eine schockierende Reportage über Teeplantagen in Kenia veröffentlicht: Dort werden Arbeiterinnen offenbar von ihren Vorgesetzten zum Sex gezwungen. „Sex for work“.

Kaffeetrinker können sich ebensowenig bequem zurücklehnen: Auch der Anbau von Kaffee ist von Ausbeutung und Kinderarbeit geprägt. Das sind nur zwei Beispiele aus unserem Alltag als Verbraucher, die die Relevanz der Lieferkette und der Bedingungen in der Lieferkette deutlich machen. Anhand unzähliger anderer Produkte und Rohstoffe könnte man diese Liste noch fortführen wie etwa Baumwolle, Seltene Erden, Gold, Diamanten, Kleiderproduktion usw.





Elke Wurster leitet bei der TÜV SÜD AG die globale Compliance-Abteilung und verantwortet das konzernweite Compliance Management System. Als Rechtsanwältin berät sie Unternehmen in allen Fragen rund um Compliance, einschließlich des Aufbaus von Compliance-Management-Systemen und der Schulung der Mitarbeiter. Beim Kongress christlicher Führungskräfte (www.kcf.de) in Berlin hält sie am 27. April ein Seminar zum Lieferkettengesetz.

Globale Lieferketten sind für einen Großteil des weltweiten Wirtschaftswachstums und der Entwicklung verantwortlich. Sie ermöglichen uns erst, manche Rohstoffe zu beziehen oder Produkte herzustellen - gleichzeitig bergen sie aber auch erhebliche Risiken für die Menschenrechte. Lieferketten können lang und undurchsichtig sein, was die Verfolgung und Überwachung von Arbeitsbedingungen, Arbeitspraktiken und Umweltauswirkungen erschwert. Dieser Mangel an Transparenz und Rechenschaftspflicht erleichtert Ausbeutung, Missbrauch und sonstige Menschenrechtsverletzungen.

Verflechtungen Deutschlands

Gerade deutsche Unternehmen sind international besonders verflochten: Rohstoffe werden international beschafft, produziert wird in Billiglohnländern und die Exportquote belief sich 2021 in Deutschland auf 47,3 Prozent des Bruttoinlandproduktes.

Skandale in den globalen Lieferketten führten dazu, dass das öffentliche Bewusstsein für die Schattenseiten der Globalisierung wuchs, wie beispielsweise im April 2013, als in Bangladesch mehr als 1.100 Menschen bei einem Zusammensturz der Textilfabrik Rana Plaza starben. So trat die Verantwortung für die Bedingungen in der Lieferkette stärker in den Fokus.

Staaten verpflichteten sich zuerst

Am 11. Juni 2021 vom Bundestag verabschiedet, trat das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette (Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz, LkSG) am 1. Januar 2023 in Kraft. Ist es das erste seiner Art? Diese Frage ist mit einem klaren „Ja“ zu beantworten. Nein, da Lieferkettensorgfaltspflichtenrecht grundsätzlich nichts Neues ist. Es begann mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, engl. International Labour Organization, ILO), die nach dem ersten Weltkrieg gegründet wurde. Ihre Verfassung fußt auf der Feststellung, dass soziale

Gerechtigkeit für einen dauerhaften Weltfrieden notwendig ist und stellt damit bereits auf die globale Bedeutung sozialer Gerechtigkeit ab.

Aufgrund der niedrigen Ratifizierungsrate der 181 ILO-Übereinkommen und ihrer damit geringen Effektivität haben die Mitgliedstaaten der ILO 1998 ohne Gegenstimme (!) die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ angenommen. In dieser Erklärung verpflichten sich alle Mitglieder qua ihrer Mitgliedschaft in der ILO zur Einhaltung der vier sogenannten ILO-Kernarbeitsnormen (Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen, Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Abschaffung von Kinderarbeit und Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen). Damit waren die ersten verbindlichen Vorschriften zu Rechten von Arbeitnehmern in der Arbeitswelt geschaffen – verpflichtend allerdings nur für die Staaten. Dies gilt auch für die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte vom Juni 2011, deren verpflichtete Adressaten lediglich die Staaten waren; die darin ebenfalls erwähnten Grundsätze für die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte sind allerdings nicht rechtsverbindlich.

Kritische Rohstoffe

Verpflichtungen unmittelbar für Unternehmen enthalten dagegen europäische Verordnungen, die Regeln zur Beschaffung von menschenrechtlich besonders kritischen Rohstoffen zum Gegenstand haben: die Holzhandelsverordnung für Marktteilnehmer, die Holz und Holzzeugnisse in Verkehr bringen, sowie die Konfliktmineralienverordnung für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass es schon seit fast hundert Jahren Regeln über Menschenrechte im Arbeitsumfeld gibt, deren Regelungsadressaten aber primär Staaten sind; nur in sehr geringem Maße sind sie von Unternehmen verpflichtend einzuhalten.

Menschenrechte und Umwelt

Worum geht es im LkSG? Das Gesetz regelt unternehmerische Sorgfaltspflichten im Hinblick auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken, die sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch in der eigenen Lieferkette angemessen adressiert werden müssen. Ziel ist es, Verstöße gegen die aufgeführten Verbote zu vermeiden, zu minimieren oder im Falle ihres Eintritts schnellstmöglich zu beenden.

Auf der Basis der internationalen Übereinkommen, in denen die Menschenrechte niedergeschrieben sind, nennt das LkSG eine Auswahl lieferkettentypischer menschenrechtlicher Risiken. Zu den elf aufgeführten Verboten gehören unter anderem das Verbot von Kinderarbeit, Sklaverei, Folter und Zwangsarbeit, von Diskriminierung, das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns, der Missachtung der Koalitionsfreiheit, des Landraubs sowie der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung oder Gewässerverunreinigung.

Hinzukommen einzelne Umweltschutzpflichten, und zwar solche, bei deren Missachtung besondere Risiken für die menschliche Gesundheit drohen. Im Einzelnen handelt es sich dabei um den Umgang mit Quecksilber und persistenten organischen Schadstoffen sowie die grenzüberschreitende Verbringung von Abfällen. Diese Risiken stehen im Fokus des LkSG.

Entscheidend ist „Angemessenheit“

Die entsprechenden Sorgfaltspflichten müssen „in angemessener Weise“ beachtet werden. Ausdrücklich genanntes „Ziel“ des Gesetzes ist die Vorbeugung, Minimierung und im letzten Schritt Beendigung der Verletzung der vom Gesetzgeber ausgewählten menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichten. Das Wort „angemessen“ wird im LkSG 17 Mal im Zusammenhang mit den von den Unternehmen zu ergreifenden Sorgfaltspflichten verwendet. Dieses Leitbild des Gesetzes, wonach also gerade kein Erfolg geschuldet ist, sollte bei der Umsetzung in

den Unternehmen immer berücksichtigt werden. Es bleibt zu hoffen, dass das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA), das das LkSG umsetzt und dem die Kontrolle obliegt, ob die betroffenen Unternehmen die gesetzlichen Sorgfaltspflichten erfüllen, die Angemessenheit ebenfalls als oberste Prämisse seinen Prüfungen zugrunde legt.

Im Einzelnen muss das „LkSG Management System“ die folgenden Bestandteile enthalten:

1. Risikomanagement nebst Risikoanalyse und Definition von Zuständigkeiten

Das Ziel des (wiederum angemessenen und) wirksamen Risikomanagements ist es, menschenrechtliche und umweltbezogene Pflichtverletzung innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs des Unternehmens und in seiner Lieferkette zu erkennen, zu minimieren, zu verhindern und zu beenden. Ein Element des Risikomanagements ist die Risikoanalyse.

Mittels jährlicher (!) sowie anlassbezogener, angemessener Analyse hat das Unternehmen zu ermitteln, welche vom LkSG abgedeckten Risiken sowohl in seinem eigenen Geschäftsbereich als auch bei seinen mittelbaren Zulieferern bestehen. Außerdem ist im Unternehmen die Zuständigkeit für die Überwachung des Risikomanagements zu definieren. Dafür kann beispielsweise ein Menschenrechtsbeauftragter ernannt werden. Dies muss nicht eine natürliche Person sein, auch ein Gremium kann diese Funktion übernehmen.

2. Abgabe einer Grundsatzerklärung zur Darstellung der Menschenrechtsstrategie

Auf der Basis der Ergebnisse der Risikoanalyse hat das Unternehmen eine Menschenrechtsstrategie zu entwickeln, die in einer sogenannten Grundsatzerklärung zu beschreiben ist, die das Unternehmen sodann öffentlich zugänglich zu machen hat, etwa durch Veröffentlichung auf der Internetseite.

3. Präventionsmaßnahmen

Die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie stellt eine der geforderten Präven-



tionsmaßnahmen dar. Unternehmensintern müssen die relevanten Geschäftsabläufe identifiziert und konkrete Maßnahmen definiert werden, wie den Risiken begegnet wird.

Im Beschaffungsprozess ist Teil einer angemessenen Prävention, dass menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen die Auswahl der unmittelbaren Zulieferer beeinflussen, diese die Einhaltung dieser Erwartungen zusichern und in ihrer eigenen Lieferkette angemessen adressieren sowie schließlich diese Einhaltung von ihrem Auftraggeber auch überprüfen lassen.

4. Abhilfemaßnahmen

Ziel der Abhilfemaßnahmen ist die Verhinderung einer unmittelbar bevorstehenden, die Beendigung oder zumindest Minimierung einer bereits eingetretenen Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht. In diesem Zusammenhang ist gesetzlich ausdrücklich geregelt, dass der Abbruch einer Geschäftsbeziehung nur ausnahmsweise geboten ist. Primär zielen die Maßnahmen auf die Beendigung der Verletzung, da nach der Beendigung der geschäftlichen Beziehungen keinerlei Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen vor Ort mehr möglich ist und diese damit auch nicht (mehr) verbessert werden können.

5. Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens

Beschäftigten und externen Dritten muss eine Möglichkeit eingeräumt werden, Hinweise auf menschenrechts- oder umweltbezogene Risiken und Verstöße abzugeben. Zu diesem Zweck muss in den Unternehmen ein entsprechendes Beschwerdeverfahren vorhanden sein, das möglichst niederschwellig und barrierefrei zur Verfügung steht. Dies kann zum Beispiel über eine spezielle E-Mail-Adresse oder ein Hinweisgeberportal erfolgen.

6. Dokumentation einschließlich Berichterstattung

Schließlich haben die Unternehmen die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten zu dokumentieren und darüber zu berichten. Dafür hat das BAFA einen elektronischen Fragebogen vorgesehen, der von den Unternehmen auszufüllen, beim BAFA einzureichen und schließlich auf der unternehmenseigenen Intranetseite zur Verfügung zu stellen ist.

Verpflichtete nach dem Gesetz

Seit seinem Inkrafttreten gilt das LkSG derzeit für Unternehmen mit Hauptverwaltung, Hauptniederlassung, Verwaltungssitz oder satzungsmäßigem Sitz in Deutschland, sofern sie in der Regel in Deutschland mindestens 3.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Ab dem 1. Januar 2024 gilt hierfür der Schwellenwert von 1.000 Arbeitnehmern (hiervon gab es im Mai 2022 in Deutschland 2.315), so dass sich der unmittelbare Anwendungsbereich noch einmal vergrößern wird.

Allerdings hat das Gesetz einen erheblichen mittelbaren Anwendungsbereich: Da die direkt verpflichteten Unternehmen im Rahmen ihrer angemessenen Präventionsmaßnahmen von ihren unmittelbaren Zulieferern die Zusicherung verlangen müssen, dass diese die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen selbst einhalten und ihrerseits entlang der Lieferkette angemessen adressieren, führt dies letztendlich zu einer weitaus größeren Relevanz des LkSG. Es ist davon auszugehen, dass die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette durchgereicht werden, unabhängig von der Größe der involvierten Unternehmen. Aus diesem Grund können sich auch kleinere Unternehmen nicht bequem zurücklehnen, sondern müssen sich mit den Anforderungen an angemessene unternehmerische Sorgfaltspflichten im Hinblick auf menschenrechts- und umweltbezogene Risiken auseinandersetzen und diese einhalten.

Einfluss nutzen

Ja, das LkSG stellt Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen. Ja, es vergrößert Bürokratie und die Anzahl der einzuhaltenen unternehmensinternen Prozesse. Und dennoch: Wer die Vorteile der Lieferkette nutzt, von dem kann erwartet werden, seinen Einfluss in der Lieferkette zum Guten geltend zu machen. Am Ende kann es auch uns Verbrauchern nicht egal sein, wie etwa unser Tee oder Kaffee hergestellt wird. Oder schmeckt Ihnen Ihre Tasse Tee noch, wenn die reale Gefahr besteht, dass die Teepflückerin zum Sex gezwungen wurde, um den Job zu erhalten?

Ex-Muslim regt neue Islam-Debatte an

Er ist gebürtiger Sudanese und Ex-Muslim: Yassir Eric hat mit Migration und fehlender Religionsfreiheit eigene Erfahrungen gemacht. In Deutschland liegen aus Sicht des evangelischen Theologen zu viele Tabus auf der Debatte um den politischen Islam. Das will er ändern, auch mit diesem Buch.

Vertraut sind dem Zeitungsleser und Nachrichtenhörer die Integrationsprobleme, bei denen Eric davon ausgeht, dass sie auch religiös begründet sein können - angefangen beim Schwimmunterricht für Mädchen bis hin zu antisemitischen Attacken, die teils von Migranten aus dem islamischen Kulturkreis begangen werden. Fremd dürfte den meisten Lesern dieses Buchs dagegen sein, wie tief die Kultur einen Menschen prägt und warum deshalb gravierende Missverständnisse im Alltag unausweichlich sind. Hier zeigt Yassir Eric auf erhellende Weise, welche Stolpersteine im Dialog überwunden werden müssen.

Zum Hass auf Christen erzogen

Der Autor selbst stammt aus einer fundamentalistisch-muslimischen Familie im Sudan. Als Kind musste er zwei Jahre in eine Koranschule und lernte dort unter Peitschenhieben das wichtigste Buch für Muslime auswendig. Eric erzählt, dass er sich in seinem Fanatismus an einem Mordanschlag gegen einen

christlichen Mitschüler beteiligt hatte, der aber glücklicherweise überlebte. Doch später durchlebte er selbst eine Hinwendung zum christlichen Glauben, was zum Bruch mit seiner Familie führte und was ihn im Sudan ins Gefängnis brachte.



240 Seiten, 20 Euro.
Verlag bene (München).
2023.

Insofern scheint der Autor ideal, um eine neue gesellschaftliche Diskussion anzuzetteln. Er hat eine Erziehung zum Hass erfahren und weiß deshalb, wie fanatisierte Muslime denken und was sie daran hindert, sich zu integrieren. Probleme für Migranten in Deutschland sind für ihn nicht akademischer Natur. So werde er aufgrund seiner dunklen Hautfarbe bis heute bei Zugfahrten oft als einziger im Abteil von der Polizei kontrolliert, berichtet er. Als Rassismus will er solche Erfahrungen gleichwohl nicht bezeichnen.

Eine Warnung an Deutschland

Eric warnt die deutsche Gesellschaft davor, sich zu überfordern. Ein Großteil

der Migranten habe kein Asylrecht und müsste eigentlich abgeschoben werden, werde aber geduldet. Gleichzeitig empfiehlt der Autor gezielte Maßnahmen, um die Integration zu verbessern. Er regt einen "Deutschlandführerschein" an, der Flüchtlinge schon vor Antritt ihrer Reise darauf vorbereitet, auf welche Kultur und Werte sie sich im Zielland einlassen müssen. Davon würde auch die Wirtschaft profitieren.

Marcus Mockler

// Wer die Vorteile der Lieferkette nutzt, von dem kann erwartet werden, seinen Einfluss in der Lieferkette zum Guten geltend zu machen. //

Elke Wurster

// Der Glaube kann ein wesentlicher Bestandteil für die Zukunftsfähigkeit sein. Er gibt uns Antrieb und Fixsterne. //

Martin Schwemmle

// Die Bibel zu lesen hilft uns, über den Tag und über den Tod hinauszudenken. //

Michael vom Ende

// Trenne dich von den utopischen Schönheitsidealen der Gesellschaft. Sie sind, ganz simpel gesagt, einfach falsch. //

Kira Geiss, Miss Germany 2023

