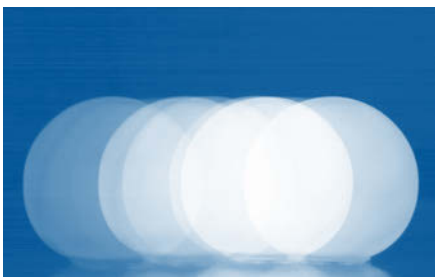


► **S2** **IM INTERVIEW: ANDREAS KÄMMER, comspace GmbH & Co. KG** Um Fachkräfte zu binden, setzt man bei comspace auf eine wertschätzende Unternehmenskultur.

► **S5** **Wechsel in der Geschäftsführung des Managerkreises** Marei John-Ohnesorg wird die erste Frau an der Spitze des Managerkreises.

► **S6** **Fokus auf Innovationen** Nils Schmid sieht großes Potenzial in der Biotechindustrie.



► **S8** **Die Politik in der Pflicht** NRW-Wirtschaftsminister Andreas Pinkwart sieht Deutschland bei der Digitalisierung im Rückstand.



► **S10** **Aus Fehlern lernen – Strategien in der Krise** Lars Klingbeil setzt auf Erneuerung der SPD – nachhaltig und konkret.

► **S11** **Hopfen und Malz sind noch nicht verloren** Zwei Jungunternehmer aus Bayern wollen den deutschen Biergeschmack revolutionieren – mit Craft Beer.

► **S12** **Der linke Vaterlandskomplex – Lob der Nation als Lösungsansatz** Michael Bröning plädiert für starke Nationen als Basis für ein starkes Europa.



► **S14** **Rechtssicherheit durch IT-Compliance** Frauen und Unternehmerinnen aus Stuttgart trafen sich zum Business Lunch.

► **S15** **Schwachstellen im System** IT-Sicherheit braucht Regulierung.

► **S16** **Terminvorschau**



IM INTERVIEW: ANDREAS KÄMMER, comspace GmbH & Co. KG, Geschäftsführender Gesellschafter

In der IT-Branche nimmt der Bedarf an qualifiziertem Personal seit Jahren stetig zu. Der Fachkräftemarkt ist allerdings wie leergefegt. 55.000 Stellen für IT-Spezialisten waren Ende 2017 unbesetzt. Um Bewerber_innen anzulocken und zu überzeugen, kommt es immer mehr auf die Unternehmenskultur an. Andreas Kämmer von comspace erklärt, wie seine Bielefelder Digitalagentur Fachkräfte findet und es schafft, diese langfristig zu binden.

In der IT-Branche sind Fachkräfte Mangelware und heiß begehrt. Der Standort „Bielefeld“ macht es Ihnen sicher nicht leichter, Fachkräfte zu finden. Warum lohnt es sich, in Bielefeld zu leben und zu arbeiten?

Tatsächlich findet man in Bielefeld eine Menge Fachkräfte. Bielefeld ist einer der größten IT-Standorte in NRW. Das liegt zum einen daran, dass Branchengrößen wie die Itelligence AG hier ihren Hauptsitz haben und zum anderen an den vielen kleinen und mittleren Unternehmen der Branche. Attraktiv

macht den Standort auch die hohe Lebensqualität in Bielefeld und der Region. Die Mieten sind günstig, es gibt ausreichend Kitaplätze und man hat eine gute Anbindung. Das gute Hochschulspektrum und eine lebendige Kulturszene runden das Angebot ab. Und was viele nicht wissen: Aus Ostwestfalen kommen zahlreiche Weltmarktführer und -marken wie Oetker, Bertelsmann, Melitta oder Benteler. Hinzu kommt, dass hier gerade im Bereich Digitalisierung zurzeit sehr viel passiert. Es gibt in der Region ein gut funktionierendes Netzwerk aus Digitalagenturen, Start-ups und Corporates. Wir arbeiten sehr partnerschaftlich zusammen, tauschen uns regelmäßig – auch überregional – zu digitalen Themen aus und versuchen, Ideen aus der Region weiterzugeben oder in die Region zu holen.

Auf Ihrer Homepage finden sich aktuell fünf Stellenangebote. Wie suchen Sie neue IT-Talente? Haben Sie eine spezielle Recruiting-Strategie?

Sie finden uns nicht in den klassischen Stellenbörsen. Um unsere Zielgruppe anzusprechen, gehen wir andere Wege: Das

kann ein Bewerbungsverfahren sein, bei dem man per SMS mit einem Chatbot kommuniziert. Das kann auch ein Artikel in einer Fachzeitschrift sein, wie etwa in der „Wirtschaftspsychologie aktuell“, mit dem wir Leute erreichen, die sich für das Thema Unternehmenskultur interessieren. Über beide Wege gelingt es uns, neue Kolleginnen und Kollegen zu finden. Einen großen Teil der offenen Stellen besetzen wir noch immer über Empfehlungen. Rund 40 Prozent der Neueinstellungen kommen über diesen Weg.

Mit Personalvermittlern arbeiten Sie gar nicht zusammen?

Nein, wir brauchen das nicht. Im letzten Jahr haben wir 24 Neueinstellungen vorgenommen in einem Markt, der eigentlich leer ist. Wir haben eine gute Arbeitgebermarke, die sehr sichtbar und authentisch ist.

Bei comspace entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie eine offene Stelle besetzt wird. Wie funktioniert das konkret?

Wenn ein Team einen neuen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit einer bestimmten Qualifikation braucht, wendet es sich an unsere Personalabteilung, die bei uns People & Culture heißt. Gemeinsam wird dann eine Stellenanzeige erstellt. People & Culture veröffentlicht das Jobangebot auf unserer Website, selektiert die Bewerbungen vor, lädt die Leute ein und vereinbart Schnuppertage. Und an der Stelle ist das Team bereits involviert. Das Team entscheidet: Wen möchten wir kennenlernen? Mit wem möchten wir einen Schnuppertag vereinbaren? Mit wem möchten wir am Ende zusammenarbeiten? Auf der anderen Seite entscheidet natürlich auch der Bewerber, ob er in unserem Team arbeiten möchte. Wir nennen dieses Vorgehen Peer-Recruiting. Ich treffe oft erst auf die neuen Kollegen, wenn sie ihren ersten Arbeitstag haben. Das einzige, was ich getan habe ist, dass ich den Arbeitsvertrag unterschrieben habe. Bei uns gibt es keine Budgets für Neueinstellungen. Die Teams wissen sehr genau, ob und wann sie jemanden brauchen und gehen sehr verantwortungsvoll damit um.

Warum haben Sie die Bezeichnung People & Culture für Ihre Personalabteilung gewählt?

Wir haben im Jahr 2014 eine Feelgood-Managerin eingestellt. Sie war eineinhalb Jahre als Einzelkämpferin im Unternehmen unterwegs und wir haben gemerkt, die Idee ist super, aber eine einzelne Person kann den vielen Wünschen und Anforderungen nicht gerecht werden. Die Gestaltung der Unternehmenskultur ist eine Aufgabe, die wir alle übernehmen müssen, weil wir alle die Kultur prägen. Wir haben festgestellt, dass es viele Überschneidungen zwischen dem klassischen HR-Bereich und

dem Feelgood-Management gibt. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind keine Ressourcen, die man managen muss. Es geht darum, Beziehungen zu gestalten, Impulsgeber zu sein, bei individuellen Lösungen zu unterstützen, gemeinsam mit dem gesamten Team die Kultur zu gestalten. So ist der Begriff People & Culture entstanden.

Hat sich die Einstellung der Feelgood-Managerin gelohnt?

Es hat sich natürlich gelohnt, weil wir ab dem Moment jemanden hatten, der ein Gesicht und Ansprechpartnerin für ein sehr wichtiges Thema war. Das hat viele Leute im Unternehmen motiviert, sich Gedanken darüber zu machen, wie wir hier zusammenarbeiten wollen. Trotzdem haben wir gemerkt, dass das Konzept des Feelgood-Managements, so wie wir es damals angefangen haben, auf Dauer nicht funktioniert, sondern alle Verantwortung für die Kultur tragen.

Sie bieten bei comspace ein Teamfrühstück an. War das eine Idee der Feelgood-Managerin?

Mit dem Thema haben wir uns schon vor zehn Jahren beschäftigt. Wir haben festgestellt, dass nach einem Wochenende eh alle zusammensitzen und sich erzählen, was sie erlebt haben. Das ist ja auch normal und total schön. Wir wollten dafür einen Raum schaffen und kamen auf die Idee, mit einem gemeinsamen Frühstück in die Woche zu starten. Inzwischen ist das Teamfrühstück bei uns ein festes Ritual. Leute aus unterschiedlichen Bereichen kommen dort zusammen und haben die Chance, sich ein bisschen besser kennenzulernen. Das ist eines von vielen festen Angeboten zum Netzwerken, das uns dabei hilft, das Verständnis für den Job des anderen zu stärken.

Für Bewerber und Bewerberinnen ist zunehmend die Frage wichtig, ob die Unternehmenskultur ihren Werten entspricht. Machen Sie auch die Erfahrung?

Die Erfahrung machen wir auch. Wie wir arbeiten, denken und ticken, das passt nicht zu jedem. Wir haben deshalb eine sehr intensive und aufwändige Kennenlernphase etabliert, damit die Bewerberinnen und Bewerber herausfinden können, ob sie mit uns arbeiten wollen. Themen wie Freiräume, selbstbestimmtes Arbeiten oder flache Hierarchien sind nicht für jeden was. Es gibt Menschen, die möchten lieber geführt werden.

Wie würden Sie die Unternehmenskultur von comspace beschreiben? Welche Werte stehen in Ihrem Unternehmen im Vordergrund?

Die Kolleginnen und Kollegen von comspace haben vor etwa fünf Jahren gemeinsam unser Leitbild entwickelt und sich auf

die fünf Säulen Fairness, Professionalität, Transparenz, Verantwortung und Miteinander geeinigt. Und das ist noch immer das, was uns ausmacht – unsere gemeinsame Idee, warum wir zusammenarbeiten und wie wir zusammenarbeiten wollen.

Bei Ihnen haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viele Freiräume. Damit werben inzwischen viele Unternehmen. Wie schafft comspace flexible Arbeitszeiten?

Bei uns ist es selbstverständlich, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ohne Angabe von Gründen die Arbeitszeit reduzieren oder erhöhen kann. Nicht jeder möchte darüber sprechen und das geht auch niemanden etwas an. Interessant ist, dass die Kolleginnen und Kollegen sehr verantwortungsvoll mit diesen Freiräumen umgehen. Sie stimmen sich innerhalb der Teams ab und nehmen natürlich Rücksicht auf aktuelle Projektsituationen. Bei uns gibt es sehr individuelle Lösungen für die Einteilung der Arbeitszeit. Wir haben zum Beispiel einen alleinerziehenden Vater mit zwei Kindern. Der fängt früh morgens an, arbeitet bis mittags, übernimmt dann die Kinder und arbeitet abends noch mal. Einen Teil der Arbeitszeit verbringt er im Unternehmen, weil er natürlich weiß, dass Besprechungen und Kollegen auch wichtig sind, und einen Teil arbeitet er von zu Hause aus. Wenn die Leute wissen, dass ihnen niemand Steine in den Weg legt, wenn sie einfach mal weniger oder mehr arbeiten möchten, dann geben sie auch viel von dem Vertrauen, das man ihnen entgegenbringt, zurück.

Ihr Unternehmen hat 2014 vom Bielefelder Bündnis für Familien und der Stadt Bielefeld die Zertifizierung „ausgezeichnet familienfreundlich“ erhalten. Was bedeutet Familienfreundlichkeit bei comspace?

Mit dem Begriff Familienfreundlichkeit zu werben, ist das eine. Man muss ihn auch tatsächlich verinnerlichen und leben. Und das tun wir. Das fängt damit an, dass wir nicht vom klassischen Familienmodell ausgehen. Familie heißt, für jemand anderen Verantwortung zu übernehmen. Jede Konstellation – ob verheiratet, unverheiratet, alleinerziehend, gleichgeschlechtlich, mit Kind, ohne Kind, Patchworkfamilie – braucht ihre ganz individuellen Lösungen. Wir wurden damals ausgezeichnet, weil wir versuchen, für jeden die beste Lösung zu finden, damit Familie, Freunde, Job, Hobbies im Einklang sind.

2016 wurde Ihr Unternehmen erneut ausgezeichnet - mit dem Personalmanagement Award für das Format „Spende dein Talent“. Was genau ist das?

Entstanden ist das Format aus dem Wunsch einer Kollegin, einem Freund aus Nepal zu helfen, der Erdbebenopfer unterstützt. Sie wollte aber nicht einfach eine Spendenbox auf-

stellen und hat sich gefragt, ob es Alternativen gibt. Und so entstand die Idee, dass Mitarbeiter ihre Talente in Form kleiner Events zur Verfügung stellen. Wer teilnimmt, spendet einen freiwilligen Betrag. Eine Kollegin bietet Backkurse an, eine andere Entspannungsreisen. Ein Kollege coacht eine Laufgruppe für Frühaufsteher, ein anderer organisiert die Technikstunde ... Wir machen damit die Talente der Kolleginnen und Kollegen sichtbar, geben ihnen Freiräume, ihre Ideen umzusetzen und sich zu vernetzen. All das hilft, die Unternehmenskultur positiv zu verändern. Inzwischen haben wir diese Ursprungsidee weiterentwickelt und es ist eine digitale Plattform entstanden, talee - das talented employee network. Auf talee.de sind mittlerweile über 1.400 Netzwerker unterwegs und es sind bereits 7.000 Vernetzungen innerhalb der Organisationen entstanden. Wir wollen uns auch für Teilnehmer anderer Unternehmen öffnen und Vernetzungen über die Unternehmensgrenze hinweg schaffen. Vernetzung ist ein Teil der Digitalisierung und wir sind Treiber der Digitalisierung.

—

Andreas Kämmer ist Geschäftsführer der Bielefelder Digitalagentur comspace. Als Mitgründer und Kopf des Unternehmens baut er die digitale Beratungskompetenz rund um Web Content Management, E-Commerce- und Digital Asset Management-Lösungen aus. Neben der technischen Expertise setzt der New Work-Vorreiter auf eine wertschätzende Arbeitskultur auf Augenhöhe. Das Unternehmen mit seinen 90 Kolleginnen und Kollegen gilt im Raum Ostwestfalen-Lippe als Pionier für modernes Recruiting, Feelgood Management und Familienfreundlichkeit. Andreas Kämmer ist seit 2004 Mitglied der SPD und ist im Jahr 2018 dem Managerkreis beigetreten.

Kontakt:

comspace GmbH & Co. KG

Tel.: +49 521 986 47 - 0

Email: andreas.kaemmer@comspace.de

Twitter: @AndreasKaemmer

Web: comspace.de | talee.de

Wechsel in der Geschäftsführung des Managerkreises

Managerkreis Vorstand



MANAGERKREIS DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

Beim Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung standen und stehen in 2018 einige personelle Änderungen an. Marc Meinardus beendete seine Tätigkeit als Geschäftsführer des Managerkreises zum 31. Mai 2018, um neue Aufgaben als Koordinator der Gewerkschaftsprogramme für Europa und Nordamerika innerhalb der Friedrich-Ebert-Stiftung zu übernehmen. Der Sprecher des Managerkreises Klaas Hübner bedankte sich in der Vorstandssitzung am 12. Juni 2018 bei ihm für die geleistete Arbeit in den vergangenen sechs Jahren und wünschte ihm für die Zukunft und neuen Aufgaben alles Gute. Marc Meinardus bedankte sich für die gute Zusammenarbeit im Vorstand und das große Engagement der Mitglieder.

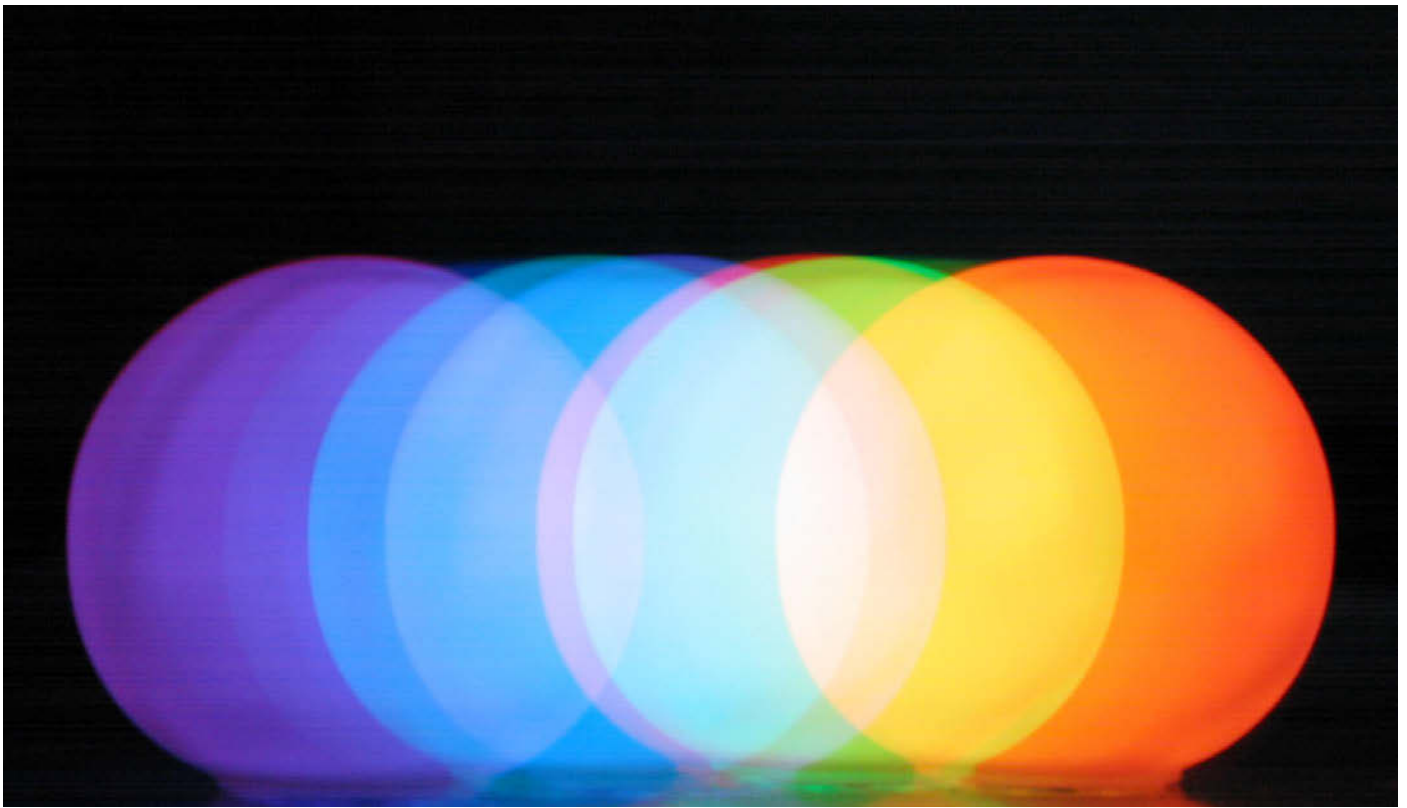
Beim Managerkreis der Friedrich-Ebert-Stiftung standen und stehen in 2018 einige personelle Änderungen an. Marc Meinardus beendete seine Tätigkeit als Geschäftsführer des Managerkreises zum 31. Mai 2018, um neue Aufgaben als Koordinator der Gewerkschaftsprogramme für Europa und Nordamerika innerhalb der Friedrich-Ebert-Stiftung zu übernehmen. Der Sprecher des Managerkreises Klaas Hübner bedankte sich in der Vorstandssitzung am 12. Juni 2018 bei ihm für die geleistete Arbeit in den vergangenen sechs Jahren und wünschte ihm für die Zukunft und neuen Aufgaben alles Gute. Marc Meinardus bedankte sich für die gute Zusammenarbeit im Vorstand und das große Engagement der Mitglieder.

Marei John-Ohnesorg wird seine Nachfolgerin als Geschäftsführerin des Managerkreises. Aktuell leitet sie den Bereich Bildungs- und Hochschulpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Ursprünglich ist sie über die internationale Arbeit zur FES gekommen, hat Volkswirtschaftslehre, Englisch und Spanisch studiert. Nach dem Studium hat sie zwei Jahre bei der Dresdner Bank als Projektmanagerin gearbeitet. Sie freut sich auf die Arbeit im Managerkreis, dessen Personen und Strukturen sie zum Teil noch aus ihrer Tätigkeit bei der damaligen FES-Stabsabteilung kennt.

Aufgrund hausinterner personeller Planungen wird Marei John-Ohnesorg die Geschäftsführung des Managerkreises nicht wie geplant sofort, sondern erst Anfang 2019 übernehmen. Seit 1. Juli 2018 leitet Werner Rechmann den Managerkreis kommissarisch. Er war bereits von 2009 bis 2012 Geschäftsführer. Zuletzt hat er die baltischen FES-Auslandsbüros in Lettland, Estland und Litauen geleitet.



► v.l.n.r: Marc Meinardus, Marei John-Ohnesorg, Klaas Hübner, Werner Rechmann



Fokus auf Innovationen

Der außenpolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion Nils Schmid formulierte am 11. April 2018 als Gast in einem Hintergrundgespräch des Managerkreises die wirtschaftspolitischen Schwerpunkte, die aus seiner Sicht in der Sozialdemokratie in den Mittelpunkt gerückt werden müssen.

Managerkreis Baden-Württemberg

Nils Schmid betonte, dass der Fokus auf Innovationen gelegt werden müsse und nannte als Beispiel die Förderung von Forschung in Unternehmen. Dies könne besonders auch jungen Unternehmen helfen, die anfängliche Verlustphase zu überbrücken. Weiterhin sprach sich der Politiker für eine nachhaltige Stärkung des Mobilitätssektors aus – bezahlbar und umweltfreundlich. Eine gut ausgebaute und vernetzte Verkehrs- sowie eine schnelle und leistungsfähige Digitalinfrastruktur haben für ihn ebenfalls Priorität. Zu einer nachhaltigen Wirtschaftspolitik gehöre auch, so Schmid, in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu investieren und lobte in diesem Zusammenhang den Koalitionsvertrag, der die Weichen dafür sehr gut stelle.

Schmid sprach auch über das Potential der Live-Science-Branche und erinnerte an die 90er Jahre, als die Biotech-Themen hoch auf der Agenda standen und nun durch den „Digita-

lisierungshype“ verdrängt worden seien. Mit Biotech könne man das Leben der Menschen unmittelbar verbessern und Deutschland habe hervorragende Voraussetzungen dafür, hier Vorreiter zu werden.

Abschließend ging der SPD-Politiker auf den Außenhandel ein und plädierte dafür, diesen neu zu denken. Die derzeitige US-amerikanische Außenhandelspolitik zwingt die EU dazu, ihre Zusammenarbeit zu stärken, um ihren eigenen Weg zu gehen. Er prognostizierte zwar keinen Handelskrieg, aber „Ausbrüche“, die den transatlantischen Handel immer wieder ins Stocken geraten lassen werden. In diesem Sinne müsse auch China ins Boot der globalen Handelsstrukturen geholt werden: „Besser, China ist in der WTO und man verhandelt, als dass es gar keinen Raum für Dialog mehr gibt.“

Schmid ging sehr selbstkritisch mit der wirtschaftspolitischen Profilierung der Sozialdemokratie um und machte gleichzeitig

konkrete Vorschläge, wie sie sich stärken könne. In den Politikfeldern, in denen die Partei gut aufgestellt ist - wie zum Beispiel im Bereich Bildung - solle sie auf wirtschaftspolitische Fragen einwirken. Die wirtschaftspolitische Dynamik liege bei näherer Betrachtung in den Ressorts Innovation, Forschung und Bildung - und nicht so sehr im eigentlichen Wirtschaftsministerium.

Die Teilnehmer_innen des Hintergrundgesprächs diskutierten angeregt und sehr engagiert mit dem Gast. Immer wieder wurde betont, wie schnell man sich im politischen alltäglichen Kleinklein verliere und die großen Fragen aus den Augen gerieten. Es fehle die Risikobereitschaft, neue Technologien nach dem Prinzip des „trial and error“ auszuprobieren. Gefragt wurde, ob Deutschland vielleicht auch nicht bereit sei, den Preis zu zahlen - zum Beispiel in Form von vermeintlich unansehnlichen Offshore-Windparks oder dem Bau umweltbelastender Technologien wie Batterien: „Wir bauen digital aus, verbieten dann aber die entsprechende Dienstleistung“, so das ernüchternde Fazit eines Teilnehmers.

Vor dem Fachgespräch fand eine Mitgliederversammlung des Managerkreises Baden-Württemberg statt, bei der Jan Mönikes als Sprecher des Regionalvorstandes im Amt bestätigt wurde. Neu im Regionalgremium ist Maria Vavelidou, Salesmanagerin Ingeus GmbH.

► v.l.n.r: Anja Dagartz (FES), Jan Mönikes, Maria Vavelidou, Babak Fahimi, Marc Meinardus (FES)





Die Politik in der Pflicht

Der technische Fortschritt durch die Digitalisierung und damit auch der Wandel der Arbeitswelt sowie des gesellschaftlichen Zusammenlebens sind eine Herausforderung für alle Wirtschaftsbereiche – auch in NRW. Wird die Politik von der technologischen und gesellschaftlichen Wirklichkeit überholt?

Managerkreis Nordrhein-Westfalen

In der Industrie 4.0 verzahnt sich die Produktion mit modernster Informations- und Kommunikationstechnik. Sie fordert neue Organisationsformen und Koordinationsinstrumente, bietet aber auch herausragende Wachstumschancen. Kritischer Erfolgsfaktor für die Gestaltung des Wandels ist der „Digital Mind-Set“ der Führungskräfte und Mitarbeitenden: Wer mit den immer schnelleren Entwicklungen nicht mithält, verliert schnell sein Geschäftsmodell. Gleichzeitig steht die Politik vor der Aufgabe, den Wandel gesellschaftlich zu gestalten und wo nötig, ordnungspolitisch zu regulieren.

Als Industrieland ist Nordrhein-Westfalen prädestiniert dafür, die Zukunft der Industrieproduktion mitzugestalten. Fast ein Viertel aller deutschen Unternehmen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie haben hier ihren Sitz. Was müssen Unternehmen tun, um sich für den Übergang in die Industrie 4.0 fit zu machen? Wie kann die Entwicklung innovativer digitaler Geschäftsmodelle erfolgreich gefördert

werden? Welche Rahmenbedingungen muss die Politik in NRW setzen, um den Wirtschaftsstandort zukunftssicher zu machen?

Darüber diskutierte der Managerkreis NRW am 23. April 2018 in Düsseldorf mit Andreas Pinkwart, Minister für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen. Als weitere Podiumsgäste waren Myriam Jahn, Mitglied im Vorstand der TiSC AG, Christina Kampmann, Sprecherin für Digitalisierung & Innovation der SPD Landtagsfraktion und Arndt-Hendrik Zinn, Gründer und CEO der Zoliton Technology GmbH, geladen. Moderiert wurde die Veranstaltung von Christoph Mause. Der erfolgreiche Unternehmensgründer ist Vorstandsmitglied des regionalen Managerkreises.

Die Komplexität und Dringlichkeit der Thematik verdeutlichte Pinkwart bereits in seinem Impulsvortrag. Trotz der Führungsrolle zahlreicher Unternehmen gerade aus NRW mahnte er

zu mehr Intensität bei den Bemühungen um internationalen Anschluss, da gegenüber anderen Ländern, insbesondere China, schon enorme Rückstände entstanden seien. Wo zumeist „eine Umkehrung des bisherigen Denkens“ erforderlich sei, würde Deutschland sich oftmals selbst riesige Barrikaden errichten. „Wir müssen unsere Hausaufgaben voranbringen“, forderte Pinkwart. Auch Myriam Jahn bezeichnete die großen Fortschritte Chinas als Warnung vor einem entscheidenden Rückstand der deutschen und europäischen Wirtschaft. Das Land sei auf einem sehr guten Weg sehr schnell unterwegs, sagte sie: „China hat verstanden und schon darauf reagiert, dass Daten das Gold des nächsten Jahrhunderts sind.“

Gleichzeitig hielt Pinkwart die Auseinandersetzung mit der Digitalisierung auf gesellschaftlicher Ebene für zwingend geboten. Die Einstellung zu den neuen Arbeits- und Lebensverhältnissen seien zentrale Fragen der näheren Zukunft. Dabei gehöre in der Debatte auch dargestellt, dass die mitunter negativ diskutierte Künstliche Intelligenz unverzichtbar sei, „um weiter beherrschbar zu halten, was wir aufbauen“. Gerade bei der Versachlichung der Diskussion und Auflösung der Ängste bei den Menschen sah Pinkwart die Politik auch im Zusammenspiel mit Institutionen wie den Gewerkschaften in der Pflicht: „Die Prioritäten müssen deutlicher geklärt und damit die Chancen der Digitalisierung genutzt werden – dann tritt die Negativdebatte nicht mehr in den Vordergrund.“

Im anschließenden Podiumsgespräch griff Christina Kampmann diesen Standpunkt unmittelbar auf. „Den Menschen müssen Lösungen angeboten werden.“ Es sei an der Zeit, ein Konzept zu finden, um durch die politische Begleitung des Themas Industrie 4.0 einen Mehrwert durch die Digitalisierung für die Menschen und Arbeitenden zu schaffen. Auch für Unternehmensbelange habe die Politik verstärkt einzutreten. So müsse dem Fachkräftemangel durch eine Verbesserung der Bildung ebenso entgegenwirkt werden wie durch eine kluge Steuerung der Zuwanderung durch ein entspre-

chendes Einwanderungsgesetz. Zudem müsse die Politik eine Humanisierung der Arbeitswelt mittels digitaler Möglichkeiten absichern. Dazu gehörten auch Aspekte wie das Wachstum einer positiven Feedback-Kultur, Teamarbeit und die zunehmende Bedeutung von persönlicher Kreativität.

Arndt-Hendrik Zinn unterstrich sowohl Pinkwarts These von Deutschlands Rückstand im internationalen Vergleich als auch Kampmanns Appell zur Auflösung des Fachkräftemangels. Durch das „Spardiktat der schwarzen Null“ würde Deutschland sich kaputtsparen, sagte der Unternehmensgründer. Infrastrukturell wie beim Aufbau zeitgemäßer und leistungsfähiger Kommunikationsnetze sei Deutschland gemessen an der Flächendeckung – wie etwa im Baltikum oder in skandinavischen Ländern – europaweit Schlusslicht. Während Pinkwart durchaus ordnungspolitische Direktiven für ein taugliches Instrument zur Beschleunigung des Entwicklungsprozesses ins Gespräch brachte, sah Zinn die Politik inzwischen selbstverschuldet an den Grenzen ihrer Möglichkeiten der Mitgestaltung der Digitalisierungs-Ära. So habe sie sich in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend „ihrer Handlungsfähigkeit beraubt, indem immer mehr Instanzen eingebaut worden sind“. Es sei zu sehen, „dass die Politik von der technologischen und gesellschaftlichen Wirklichkeit überholt“ werde. Dadurch könne man nicht mehr kraftvoll Veränderungen bewirken, sodass es „zu spät ist, mit demokratisch legitimierter Politik noch etwas reißen zu können“.

Darauf eingehend sagte Pinkwart, eine zentrale Frage sei, ob die Politik in Europa eine gemeinsame Strategie zur Verhinderung des „geistigen Ausverkaufs von Wissen“ erarbeiten könne. Bisher würde auf dieser Ebene immer am Tischtuch hin- und hergezogen „und am Ende wundert man sich, dass zentrale Themen unter den Tisch fallen und es nicht vorangeht“. Weil jedoch Maßnahmen autoritärer Regime wie China, wo die Regierung umgehend das Programm „Chinas 2025“ als Reaktion auf Deutschlands „Industrie 4.0“ aufgelegt hat, nach Zinns Dafürhalten auch nicht gewollt sein könn-

► v.l.n.r.: Christoph Mause, Myriam Jahn, Christina Kampmann, Arndt Zinn, Andreas Pinkwart



ten, müssten Unternehmen insbesondere die Bekämpfung des Fachkräftemangels in Eigenregie führen. Hierzu bedürfe es verstärkter Werbung der Unternehmen mit dem international beliebten Standort Deutschland.

In diesem Zusammenhang wies Jahn darauf hin, dass die deutschen Unternehmen, von denen nicht wenige zu den international anerkannten „Hidden Champions“ gehörten, ihre eigene Attraktivität auch intern stärker betonen müssten, um die Akzeptanz der Digitalisierungsprozesse zu erhöhen: „Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entdecken, dass für ihr Unternehmen und auch für sie selbst richtig etwas drin ist, lassen sie sich gerne darauf ein und ziehen mit“, beschrieb sie ihre Beobachtungen nicht nur im eigenen Haus. Kampmann teilte diese Einschätzung und plädierte dafür, Belegschaften für digitale Transformationsprozesse so zu begeistern, „dass

sie zu Treibern der Digitalisierung werden“. Laut Jahn wäre eine solche Begeisterung in mittelständischen Unternehmen zwar leicht zu erzeugen, doch bedürften die Unternehmen Unterstützung bei den Rahmenbedingungen: „Es müssen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Unternehmen überhaupt Interesse an der Beschäftigung mit und der Nutzung der Chancen der Digitalisierung haben“. Jahns Vorstoß zielte vor allem auf die aus ihrer Sicht noch unbefriedigende Regelung des Umgangs mit Daten ab. Anders als Zinn, sieht Jahn die Politik an dieser Stelle sehr wohl als aktiven Part an. So bestehe „dringender Handlungsbedarf“. Unternehmen legten ja bereits vielfach, wie von der Politik gefordert, flexibles Verhalten an den Tag. Doch ohne eine zukunftsorientierte Gesetzgebung im Bereich der Datennutzung könnten keine erfolversprechenden Geschäftsmodelle entwickelt werden.

Aus Fehlern lernen – Strategien in der Krise

Am 12. Juni 2018 traf sich das Steering-Komitee mit dem SPD-Generalsekretär Lars Klingbeil zu einem Hintergrundgespräch über die Krise der Sozialdemokratie und der damit verbundenen Krise der sozialdemokratischen Partei.

Managerkreis Steering Komitee

Lars Klingbeil berichtete einleitend über die Aufarbeitung der Ergebnisse der Bundestagswahl 2017 und betonte, dass die Erkenntnisse aus dieser schonungslosen Analyse in den Erneuerungsprozess einfließen müssen. Die Führungsriege darf sich einer selbstkritischen Reflexion nicht entziehen. Sie müsse aus Fehlern lernen, um das Vertrauen der Mitglieder und Wähler_innen zurückzugewinnen, so Klingbeil. Das Vertrauen zwischen Basis und Parteispitze ist unabdingbar, wenn man erfolgreich politisch aktiv sein will.

Anschließend gab der SPD-Politiker einen umfassenden Einblick in den angestoßenen Erneuerungsprozess und erläuterte, wie dieser bei gleichzeitiger Regierungsbeteiligung inhaltlich und auch organisatorisch gelingen könne. Dazu müssen Abläufe und Zuständigkeiten in der Parteizentrale geändert und sogar in vielen Bereichen strategisch völlig neu strukturiert werden, betonte Klingbeil. Es wird einige Zeit dauern, bis die Veränderungen tragen. Aber weiter wie gehabt kann und darf es nicht gehen. Volkspartei könne man nur sein, wenn man das Volk überhaupt erreicht. Das geht nicht mit Sprechblasen, sondern nur mit konkreten Problemlösungen. Die SPD und ihr Führungsteam müssen sich klar bekennen, für wen sie eigentlich Politik machen und die Schaffung von sozialer Gerechtigkeit als Kernaufgabe begreifen. Die SPD muss wieder wahrnehmbar werden.

In der anschließenden lebhaften Diskussion wurden als Zukunftsthemen vor allem folgende identifiziert: Digitalisierung, Klimawandel, die Rolle des Staates und die Zukunft der Europäischen Union.

Hier geht es zur Analyse: [Aus Fehlern lernen](https://www.spd.de/aktuelles/detail/news/aus-fehlern-lernen/11/06/2018/)
<https://www.spd.de/aktuelles/detail/news/aus-fehlern-lernen/11/06/2018/>



► Lars Klingbeil

Hopfen und Malz sind noch nicht verloren

Ist es möglich, ausgerechnet in Bayern mit kreativen und spannenden Bieren erfolgreich den Markt aufzumischen? Eine Antwort auf diese Frage erhielten die Mitglieder des Managerkreises Bayern am 4. Mai 2018 bei einer Betriebsbesichtigung der Crew Republic Brewery GmbH in Unterschleißheim.

Managerkreis Bayern

Der Gründer und Geschäftsführer Mario Hanel begrüßte die Gäste und erzählte, wie alles begann: 2011 haben er und sein Freund Timm Schnigula in einer Hinterhof-WG im Münchner Glockenbachviertel ihre erste Heimbrauanlage installiert. Nahezu alle Leute in ihrem Umfeld hielten sie damals für komplett verrückt. „Es gab auch Stress mit dem Vermieter, denn das Haus gehörte zufällig einer alteingesessenen Münchner Brauerei“, erzählte Hanel. Aber die beiden Brauwütigen liebten sich nicht beirren und verfolgten hartnäckig ihr Ziel, „die langweilige deutsche Bierwelt“ aufzumischen. Es folgte eine mehrmonatige Versuchsphase: Rezepte wurden entwickelt und ausprobiert. Dann starteten die Jungunternehmer mit ihrem ersten Bier, dem „Crew Republic Foundation 11 Pale Ale“, durch.

Inzwischen befindet sich die Brauerei natürlich nicht mehr im Hinterhof. Das Team braut ganz professionell am Standort Unterschleißheim in einer 20-Hektoliteranlage für die wachsende Fan-Gemeinde. Sogar passende T-Shirts und Trinkgeschirr kann man im Shop kaufen. Auf der Website beschreiben die beiden ihren Anspruch so: „Crew Republic steht für ehrliche, handwerklich gebraute und geschmacklich außergewöhnli-

che Biere. Wir sind immer auf der Suche nach neuen Rezepturen und den besten Rohstoffen der Welt. Ein Zuhause für alle, denen Standardbiere nicht genug sind.“

Alle Biere müssen den Geschmackstest des Crew Republic Teams bestehen. Auf den Markt kommt nur, was schmeckt. Inzwischen beliefert die Brauerei Bars und Restaurants. Aber auch außerhalb der Region München kann man die leckeren Biere trinken. Ein Webshop sorgt versandkostenfrei für die überregionale Versorgung. Auch ein lokales Volksfest wird beliefert – oder besser gesagt bebraut.

Für die traditionell geprägten Biertrinker_innen sind die phantasievollen Bierbezeichnungen wie Hop Junky, Easy, Drunken Sailer – um nur drei zu nennen - etwas gewöhnungsbedürftig. Aber es gibt ja in Deutschlands Metropolen längst eine große hippe Craft Beer Community, die sich für die neuen Sorten begeistert. Craft Beer ist der neue Beaujolais-Primeur. Überall entstehen kleine gute private Brauereien, die dem langweiligen Einheitsgeschmack der Großbrauereien etwas entgegensetzen. Die teilnehmenden Mitglieder des Managerkreises sind jetzt jedenfalls alle vom Crew Republic Konzept überzeugt.





Der linke Vaterlandskomplex – Lob der Nation als Lösungsansatz

1966 sagte Willy Brandt auf dem Parteitag in Dortmund: „Kein Volk kann auf die Dauer leben (...), wenn es nicht ja sagen kann zum Vaterland.“ Ein halbes Jahrhundert später wird man Begriffe wie „Vaterland“, „Volk“ und „Heimat“ kaum noch mit der Sozialdemokratie in Verbindung bringen. Im Gegenteil: Ein Teil der Linken empfindet sie als rückwärtsgewandt und ausgrenzend.

Managerkreis Rhein-Main

Die Bundestagswahlen 2017 haben gezeigt, dass es angesichts von Globalisierung, Zuwanderung aus fremden Kulturen und auch einer Verschiebung moralischer Grenzen eine neue Sehnsucht nach Halt und eigener Identität gibt. Dies wirft die Frage auf, ob die Linke nicht ihren Frieden mit einem aufgeklärten Patriotismus machen soll anstatt das Thema den Rechten zu überlassen. Ist die Idee der Nation nicht die Grundlage für Teilhabe, Gerechtigkeit und Solidarität? Schafft ein Bekenntnis zur eigenen Identität nicht gerade die Bezugspunkte, die Menschen, die aus fremden Kulturen einwandern, für ihre Integration benötigen? Bedeutet eine Rückbesinnung auf die Nation automatisch auch einen Rückfall in Nationalismus und Chauvinismus?

Darüber diskutiere der Managerkreis Rhein-Main am 24. Mai 2018 mit Michael Bröning. Er ist Leiter des Referats Interna-

tionale Politikanalyse der Friedrich-Ebert-Stiftung und Autor des kürzlich erschienen Buches „Lob der Nation“. Bröning argumentiert, dass es nur mit selbstbewussten Nationen gelingen kann, den europäischen Gedanken am Leben zu halten. In seinem Impulsvortrag stellte der Autor zunächst verschiedene Grundpositionen der Linken in Deutschland und Europa als den politischen und ideologischen Kontext dar, in dem er das Thema verortet: Das sei zum einen der anti-nationale Konsens in der Linken, also die Auffassung, dass Nationalismus immer gefährlich sei und zum Militarismus führe, was sich vor allem in der Zerstörung Europas im 20. Jahrhundert gezeigt habe. Zweitens gehöre der in linken Positionen stark verankerte Wunsch nach einer Welt ohne ethnische und nationale Grenzen dazu und zuletzt die Idee, dass eine voranschreitende Stärkung und Ausweitung der

Europäischen Integration politisch notwendig und richtig sei. Bröning fragte sich in diesem Zusammenhang, wieso die Idee der Nation bis jetzt nicht auch in der breiten Bevölkerung geschwächt wurde, wenn diese bei weiten Teilen progressiver Kräfte als so gefährlich angesehen werde. Anhand verschiedener Statistiken, vor allem auf Deutschland bezogen, zeigte er, dass die meisten Menschen sich weiterhin ziemlich stark mit ihrer Nation verbunden fühlen. Zudem sei ein weiterer wichtiger Aspekt, dass die sozialdemokratischen Parteien in Deutschland und Europa sich in einer tiefen Krise befinden. In Deutschland sei vor allem durch den schwindenden Rückhalt der Arbeiterschaft bei der SPD und die Verschiebung ihrer politischen Positionierung in Richtung eines libertär-egalitären Diskurses eine Repräsentationslücke entstanden, die jetzt die AfD zu füllen versucht. Bröning stellte anschließend die These auf, dass aus diesem Grund linke Kräfte den Nationalstaat bräuchten, um zukunftsfähig zu sein.

Analog zu den unterschiedlichen Kapiteln in seinem Buch „Lob der Nation“ gliederte der Autor seinen Vortrag in drei Teile, um die formulierte These weiter herauszuarbeiten: Zuerst sei es wichtig, in diesem Zusammenhang über das Verhältnis von Migration und Nationalstaat zu sprechen, denn das sei nach wie vor eines der dominierenden Themen in der politischen Auseinandersetzung. Ein Problem entstehe dadurch, dass die Konfliktlinie „offene versus geschlossene Gesellschaft“ quer durch die Kernwählerschaft aller Parteien gehe, das heißt auch die der SPD. Deshalb könne die Lösung nicht sein, Themen wie Identität und Nation, nur weil sie politisch schwierig sind, nicht mehr zu thematisieren, sondern im Gegenteil: Die Linke brauche eine strukturelle Antwort auf Migration und die Problematik nationaler Grenzen. Momentan stünden internationale und nationale Solidarität in einem Spannungsverhältnis. Doch beides müsse vereinbart werden, indem man sich für eine Balance zwischen nationalem Wohlfahrtsstaat und internationaler Verantwortung einsetze. Ein mögliches Beispiel in diesem Zusammenhang sei Kanada, das nach dem Leitbild „Eigeninteresse, nationale Begrenzung und internationale Großzügigkeit“ agiere.

Zweitens spiele im Kontext dieses Problems auch das Verhältnis von Europa und Nationalstaat eine wichtige Rolle. Ein besonderes Problem sei hier, dass der Ruf nach mehr Europa, nach den „Vereinigten Staaten von Europa“, politisch gefährlich werden könne. Denn auch zu viel Europa könne dem europäischen Projekt schaden. Aus einer linken Perspektive spreche man sich zwar oft für eine Stärkung der Demokratie in Europa aus, dabei gäbe es aber keinen Konsens bei Themen wie Migration, Austerität usw. Stattdessen solle man sich für eine „vernünftige Europäisierung“ einsetzen, bei der es nicht darum gehe, in allen Politikbereichen und Regionen gleichermaßen „mehr Europa“ zu schaffen.

Auf der globalen Ebene, so Bröning, brauche auch die internationale Gemeinschaft einen starken Nationalstaat, um die globalen Herausforderungen zu bestehen. Eine starke UN oder auch die Re-Regulierung der Wirtschaft seien nur mit starken Nationalstaaten möglich. Zusammenfassend stellte er fest, dass der Nationalstaat als politisches Konzept auch für linke Kräfte sehr wichtig sei. Denn es könne nur die Aufgabe der Linken sein, den Begriff neu zu besetzen im Sinne eines demokratischen Nationalstaates als progressive Vision. Eine Verweigerungshaltung der Linken führe hier nur zu einer Stärkung der rechten Kräfte. Die Linke brauche den Nationalstaat sowie der Nationalstaat die Linke.

► Michael Bröning



Rechtssicherheit durch IT-Compliance

Am 20. Juni 2018 hatte der Managerkreis Baden-Württemberg zu einem Business Lunch für Frauen geladen, um mit der Betriebswirtin Bettina Kies-Hartmann über das Zukunftsthema IT-Compliance zu diskutieren.

Managerkreis Baden-Württemberg

Bettina Kies-Hartmann ist Expertin für den Bereich IT-Compliance bei der Landesbank Baden-Württemberg und weiß, dass heute kein Unternehmen mehr an dem Thema vorbeikommt. Doch was steckt eigentlich genau hinter IT-Compliance und was bedeutet es für Unternehmen? Die Betriebswirtin machte deutlich, dass die Informationstechnologie längst Teil des betrieblichen Controllings und der gesetzlichen Überwachung geworden ist. Anhand von konkreten Beispielen erläuterte sie, was IT-Governance im Alltag einer Bank bedeutet.

IT-Compliance steht für die Einhaltung und Umsetzung von regulatorischen Anforderungen für Banken und Unternehmen mit dem Ziel eines transparenten und verantwortungsvollen Umgangs der Informationstechnologie (IT). Damit einher geht IT Governance, die sich innerbetrieblich auf alle Maßnahmen zur Organisation, Steuerung und Kontrolle der Informationssysteme eines Unternehmens bezieht. Es gilt, gesetzliche Vorgaben umzusetzen, was für Unternehmen nicht immer leicht ist: Immer komplexer werdende IT-Systeme setzen immer höhere technische Kenntnisse voraus und fordern einen verantwortungsvollen und kritischen Umgang mit ihnen: Datenschutz von Kund_innen, Kontrolle von Mitarbeiter_innen, Au-

tomatisierung von Arbeitsprozessen sind Aspekte, die sowohl eine gesetzliche Dimension haben, aber hinsichtlich Arbeitsnormen und ethischer Grundsätze diskutiert werden müssen. Die anschließende Debatte reichte von konkreten Fragen zur kürzlich in Kraft getretenen Datenschutzgrundverordnung bis hin zu der Rolle von Künstlicher Intelligenz. Auch die Themen Frauenförderung, Gleichstellung und Quote wurden diskutiert. Bettina Kies-Hartmann erzählte von ihrem ersten Aufsichtsratsmandat bei der LBBW. Damals war sie die einzige Frau. Ganz punktuell habe man die männlichen Mitglieder von konkreten Kandidatinnen überzeugt und so vorab Mehrheiten organisiert, sodass nach und nach immer mehr Frauen in den Aufsichtsrat kamen. Nun liegt der Frauenanteil bei der Landesbank bei 40 Prozent. Aber dies sei natürlich immer noch nicht genug, betonte Hartmann-Kies, auch wenn dies gerne als vorbildlich verkauft würde: Allein dauerhaft 50 Prozent seien zufriedenstellend.

Die anschließende Zeit wurde von den Frauen rege genutzt, um Kontakte auszutauschen, auf verschiedene Netzwerke und Mentorenprogramme hinzuweisen und Rückfragen an die Referentin zu stellen.

► v. l.n.r: Maria Vavelidou, Bettina Kies-Hartmann, Anja Dargatz



Schwachstellen im System

Kein Tag vergeht ohne Angriffe auf das Netz. Das Debakel um Sicherheitslücken in Mikroprozessoren beim Chipgiganten Intel hat Anfang des Jahres weltweit Aufregung und Verunsicherung hervorgerufen. Die missbräuchliche Weitergabe von Daten bei Facebook löst Fragen und Reaktionen über den Umgang mit unseren Daten und deren Schutz aus.

Managerkreis Rhein-Main

Der Branchenverband Bitkom meldet: 70 Prozent der deutschen Unternehmen wurden 2016 und 2017 Ziel von Cyberangriffen. Es geht um Einfluss sowie Marktanteile in einer Zeit, in der Computer, Vernetzung und Digitalisierung dabei sind, Gesellschaft und Wirtschaft grundlegend zu verändern. Aber nicht nur darum: Der Schutz unternehmens- und personenbezogener Daten gewinnt als Folge davon einen immer größeren Stellenwert. Viele Unternehmen haben überhaupt keine Notfallpläne und Verbraucher_innen sind verunsichert, was die Weitergabe ihrer Daten angeht.

Welche Formen von Cyberkriminalität gibt es? Sind deutsche und europäische Unternehmen im internationalen Wettbewerb gegen Cyberkriminalität gesichert? Wie kann der vermeintliche Widerspruch zwischen Datenschutz und innovativer Weiterentwicklung digitaler Prozesse gelöst werden? Welche Signale sendet die deutsche Politik, um IT-Sicherheit zu organisieren? Ist die neue EU-Datenschutzverordnung eine Hilfe oder ein bürokratisches Monster? Darüber diskutierte der Managerkreis Rhein-Main am 22. Juni 2018 in Darmstadt mit Michael Waidner, Institutsleiter des Fraunhofer-Instituts für Sichere Informationstechnologie SIT in Darmstadt und Peter Knapp, Chief Digital Officer bei der Samson AG in Frankfurt. Moderiert wurde die Diskussion von der Landtagsabgeordneten Heike Hofmann und Walter Hoffmann vom Managerkreis.

Cybersicherheit geht alle an

Die beiden IT-Experten halten Cybersicherheit für umsetzbar. Allerdings müsse das Bewusstsein für die Sicherheit von Netzwerkstrukturen vorhanden sein. Außerdem müssen Sicherheitstechniken von allen Usern (Privatleute, Unternehmen, öffentliche Einrichtungen) konsequent und sorgfältig angewendet werden, betonten Michael Waidner und Peter Knapp. Wichtig sei vor allem, dass noch sehr viele bestehende Sicherheitsdefizite behoben werden müssen.

Das Internet bietet Kriminellen derzeit gute „Arbeitsbedingungen“, weil sie die Schwachstellen geschickt ausnutzen können. Allein im Jahr 2016 wurden in der Kriminalstatistik über 250.000 Straftaten erfasst. Jeder zweite Nutzer von Internetdiensten wurde bereits Opfer eines Cybercrime-Angriffs. Jedes fünfte Mittelstandsunternehmen hat es schon einmal erwischt:

Sei es durch Spionage, Sabotage, Falschmeldungen oder Erpressung. So werden zum Beispiel IT-Systeme und Mailkonten gehackt oder Gerätesteuerungen manipuliert. Diese Angriffe werden in vielen Fällen bereits automatisiert durchgeführt. Mehr als zwei Drittel der verwendeten Software und Betriebssysteme oder Apps weisen Sicherheitslücken auf. Außerdem lassen sich viele Menschen von Betrügern ihre Passwörter entlocken und verschlüsseln ihre Daten nicht in ausreichendem Maße. Das Bewusstsein für Sicherheit muss bei allen Anwender_innen geschärft werden. Immerhin bedeutet Cyberkriminalität für die Opfer oftmals hohe finanzielle Verluste oder enorme Rufschädigungen nach Falschmeldungen.

Eine konsequente Sicherheitsstrategie

Peter Knapp setzt bei der Samson AG - einem der führenden und weltweit tätigen Anbieter von Mess- und Regeltechnik - auf eine ausgeprägte Sicherheitsstrategie. Alle Mitarbeiter_innen werden ständig sensibilisiert und auch qualifiziert. Es werden Sicherheitsanalysen durchgeführt und Sicherheitstechnologien angewendet. „Einen hundertprozentigen Schutz gibt es bei der Informationstechnologie genauso wenig wie beim Schutz vor Einbrechern“, sagte Knapp. „Aber man muss wissen, welche Unternehmensbereiche besonders geschützt werden müssen.“

Am Ende der Diskussion forderten beide Experten auf der politischen Ebene endlich eine Positionierung zu den Chancen der Digitalisierung. Außerdem müsse die Sicherheitsarchitektur durch klare rechtliche Vorgaben gestaltet werden. Solange unsichere Billigsoftware verwendet wird statt teurerer Qualitätssoftware, wird sich nichts ändern. IT-Sicherheit braucht Regulierung. Insofern ist die neue Datenschutzgrundverordnung ein Schritt in die richtige Richtung. „Die Bereitschaft, sich mit Sicherheitsfragen zu beschäftigen und entsprechende Tools einzusetzen, ist zum Glück gewachsen.“ Der Kampf gegen kriminelle Akteure im Internet ist wichtig. Er kann gewonnen werden.

Bürger_innen und Unternehmen erhalten beim Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) aktuelle Sicherheitsempfehlungen: www.bsi.bund.de

Terminvorschau

► **17.07.2018** Berlin

Mitgliederversammlung

**Vor dem Träumen kommt das Bauen –
Gegenwart und Zukunft der Flughafenregion**

Hintergrundgespräch* mit Engelbert Lütke Daldrup,
Sprecher der Geschäftsführung Flughafen Berlin Branden-
burg GmbH

► **16.08.2018** Frankfurt

Business Lunch für Frauen

Digitalisierung – Ist unser Land fit für die Zukunft?

mit Malu Dreyer, Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz

► **29.08.2018** Schwerin

Tourismuskonzepte

Hintergrundgespräch* mit Reinhard Meyer, Chef der Staats-
kanzlei des Landes Mecklenburg-Vorpommern

► **03.09.2018** Hamburg

**Chinas neue Seidenstraße und Hamburgs Chancen.
Eine Win-Win-Konstellation**

mit Niels Annen, Staatsminister im Auswärtigen Amt; u. a.

► **07.09.2018** Dresden

Wirtschaftspolitik für Sachsen

Hintergrundgespräch* mit Martin Dulig, Sächsischer
Staatsminister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sowie
Stellvertretender Ministerpräsident des Freistaates Sachsen

► **11.09.2018** Berlin

Business Lunch für Frauen

Vivantes Netzwerk für Gesundheit –

**Spagat zwischen Daseinsfürsorge, Ökonomie und
Digitaler Transformation**

mit Birgit Faßbender, Partnerin bei BEITEN BURKHARD

Weitere Termine in Vorbereitung

www.managerkreis.de

Stand: Juni 2018

Diese Aufstellung enthält Veranstaltungen, deren Termine bereits feststehen.

Zu jeder Veranstaltung werden rechtzeitig persönliche Einladungen per E-Mail versandt.

Wenn sich Ihre Kontaktdaten ändern, informieren Sie uns bitte: managerkreis@fes.de

* Zu den Hintergrundgesprächen werden nur Mitglieder des Managerkreises eingeladen.