

Anstand in bewegten Zeiten

Wie wir miteinander umgehen
von Axel Hacke

Anstand und Respekt
in Baden-Württemberg
von Thomas Strobl

Anstand und Respekt auf
und neben dem Spielfeld
von Wolfgang Dietrich

Der Beratungsfels
in der Brandung
von Jochen Gewecke

Es lebe die Streitkultur!
von Rainer Dulger

Produktivität und Humanität –
die Gerhard Rösch Gruppe
von Arnd-Gerrit Rösch

Inhalt

RATIO Nr. 5 · 2018



Impressum

RKW Baden-Württemberg e.V.
Königstraße 49
70173 Stuttgart
Telefon (0711) 22998-0
Telefax (0711) 22998-10
E-Mail info@rkw-bw.de
Internet www.rkw-bw.de

Redaktion

Jan Sibold, Ralph Sieger

Gestaltung

michael hess ▲ grafisches atelier
grafisches-atelier.com

Technische Abwicklung

Dr. Breitsohl Verlagsgesellschaft mbH
Löffelstraße 1
70597 Stuttgart
Telefon (0711) 769637-0
Telefax (0711) 769637-29

Bildrechte

Titelbild: mauritius images

Nachdruck oder Fotokopien der
veröffentlichten Beiträge
(auch auszugsweise) nur mit
Genehmigung des
RKW Baden-Württemberg.

Die Mitglieder des RKW Baden-Württemberg
erhalten die Zeitschrift im Rahmen ihrer
Mitgliedschaft.

3 Editorial

4 RKW BW intern

5 Titelthema

Wie wir miteinander umgehen
von Axel Hacke

9 Titelthema

Anstand und Respekt
in Baden-Württemberg
von Thomas Strobl

11 Fachbeitrag

Anstand und Respekt auf
und neben dem Spielfeld
von Wolfgang Dietrich

14 Porträt

Der Beratungsfels
in der Brandung
von Jochen Gewecke

17 Fachbeitrag

Es lebe die Streitkultur!
von Rainer Dulger

20 Unternehmensporträt

Produktivität und Humanität –
die Gerhard Rösch Gruppe
von Arnd-Gerrit Rösch

22 RKW BW Weiterbildung

23 RKW-Forum



Jan Sibold,
Geschäftsführer

Reden wir miteinander!

„Wir haben uns schon an zu vieles gewöhnt, an einen rauen, unverschämten Ton, Shitstorms, Beleidigungen, Lügen, an eine Maßlosigkeit im Urteil über andere. Die grundlegenden Regeln menschlichen Anstands stehen in Frage. Aber was ist das eigentlich genau: Anstand?“

Axel Hacke

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Wenn man irgendwo neu ist, stellt man sich vor“ – das galt, bislang zumindest, als gutnachbarliche Gepflogenheit, das soll nun selbstverständlich für mich gelten: Mein Name ist Jan Sibold und ich bin seit 1. Juli 2018 Geschäftsführer der RKW Baden-Württemberg GmbH – nachdem Dr. Albrecht Fridrich nach schier unglaublichen drei Jahrzehnten die Verantwortung in jüngere Hände legen wollte. Als „Kapitän“ des Netzwerkes *automotive-bw* bleibt er jedoch an Bord – und gewiss auch als Ratgeber in der ein oder anderen Frage. Dennoch ist jetzt der Moment, sein langjähriges erfolgreiches Wirken gebührend zu würdigen: im Porträt „Der Beratungsfels in der Brandung“ und natürlich auch beim RKW-Forum 2018 am 25. September. Darauf freue ich mich sehr – nicht zuletzt, weil es dann auch uns Gelegenheit zum persönlichen Kennenlernen bietet: Reden wir miteinander!

Doch zunächst die Frage: Was bewegt Sie, wenn vom „Anstand in bewegten Zeiten“ die Rede ist? Sind es die schon alltäglich gewordenen Rüpeleien im Straßenverkehr? Die zunehmend menschenunwürdig geführte Diskussion über Flüchtlinge? Die Entgleisungen auf der weltpolitischen Bühne, die man vor gar nicht so langer Zeit für undenkbar hielt? Ich persönlich frage mich ja jedes Mal, wie oft die Sache mit der Rettungsgasse denn noch erklärt werden muss. Und was um Himmels willen Menschen umtreibt, die an Unfallstellen das Unglück anderer filmen und dabei die Rettungskräfte behindern und womöglich noch beschimpfen. Axel Hacke, der bekannte Schriftsteller und Journalist, hat in seinem Buch „Über den Anstand in schwierigen Zeiten...“ viele solcher Geschichten

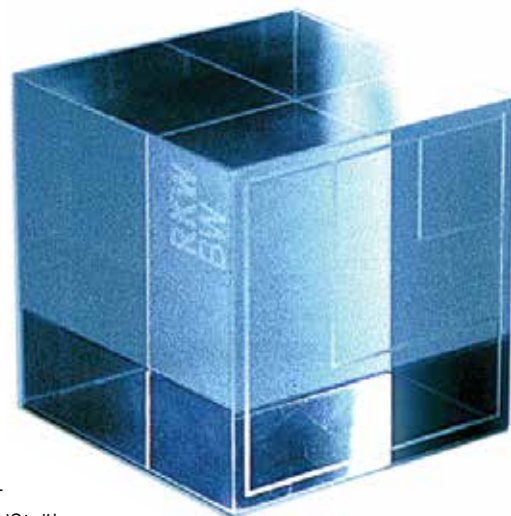
gesammelt und erörtert im Dialog mit einem Freund: Was ist das eigentlich, Anstand? Mit dem Einverständnis des Autors und des Verlags Antje Kunstmann – danke dafür! – drucken wir einen Auszug, der wesentliche Gedanken mit den literarischen Bezügen kombiniert, die der Autor kenntnisreich schafft – und wir freuen uns, dass Axel Hacke beim RKW-Forum am Rednerpult steht! Auch seine Devise heißt übrigens „Reden wir miteinander!“, denn um die Schwierigkeiten in unserem Zusammenleben zu meistern, müsse man zumindest versuchen, mehr über die Beweggründe des Gegenübers zu erfahren. Also: mehr Verständnis füreinander statt immer mehr Abgrenzung voneinander – und das in einem gesamtgesellschaftlichen Maßstab.

Selbstverständlich kommen auch unsere Gäste beim Forum und Teilnehmer an der Podiumsdiskussion zu Wort: Thomas Strobl, der als Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration oberster Dienstherr der Polizei im Lande ist und für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger verantwortlich zeichnet. Dann Wolfgang Dietrich, Präsident des VfB Stuttgart, der in seinem Beitrag über bemerkenswerte Menschen, wahre Werte und echte Vorbilder philosophiert.

Arnd-Gerrit Rösch von der Gerhard Rösch Gruppe in Tübingen weiß, dass Werte und Verhaltensnormen „nicht mit der Mode gehen“ dürfen. Dr. Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, wirft einen Blick zurück und resümiert: Früher war nicht alles besser, doch die Moralekeule ist Gift für die Debattenkultur.

Herzlichen Dank allen Autoren und den Akteuren beim RKW-Forum am 25. September in der BW-Bank am Kleinen Schlossplatz! Ich freue mich darauf, Sie dort hoffentlich zahlreich zu sehen! Bis dahin,

Ihr



Zukunftsperspektive Mittelstand

Das RKW Baden-Württemberg ist der Wegbereiter für den Mittelstand und steht mit seinen Bausteinen Beratung, Weiterbildung und Mittelstandsprojekte kleinen und mittleren Unternehmen zielgerichtet und pragmatisch zur Seite. Vieles ändert sich, und wir ändern uns mit. Unter dem Leitbegriff Zukunftsperspektive Mittelstand richten wir uns an den aktuellen und zukünftigen Einflussfaktoren neu aus.

Der Mittelstand steht vor großen Herausforderungen, der Transformationsprozess ist in vollem Gange. Wichtige Megatrends sind in diesem Kontext:

- Digitalisierung
- Neue Technologien
- Globalisierung
- Demografischer Wandel
- Ressourcenknappheit
- Innovative Geschäftsmodelle
- Komplexität durch Individualisierung der Kundenwünsche

Das RKW BW wird sich künftig intensiv mit diesen Megatrends beschäftigen und Lösungsansätze für mittelständische Unternehmen formulieren. *Zukunftsperspektive Mittelstand* – unter diesem Leitbegriff fassen wir fünf verschiedene Bereiche zusammen, auf die sich das RKW BW fokussiert:

Digitalisierung

Kompetenz bei der Digitalisierung wird immer wichtiger, um die Reorganisation von Prozessen, die Verknüpfung von Daten und das Schließen von Prozesslücken voranzutreiben und um digitale Produkte und Dienstleistungen anzubieten (Geschäftsmodellinnovation). Hier setzen wir mit unserer Beratungskompetenz an – und unterstützen mittelständische Unternehmen unter anderem auch bei der Digitalisierung der Kunden- und Lieferantenbeziehungen, der IT-Sicherheit und dem Aufbau der internen Fachkompetenz (Digi-Scouts).

Operations

Wir bündeln unter dem Begriff Operations Themen wie die Optimierung und Verschlan-
kung von Geschäftsprozessen in direkten

und indirekten Unternehmensbereichen, Einkaufsoptimierung sowie Material- und Ressourceneffizienz und bieten mittelstandsge-
rechte Beratung und Weiterbildung.

Wandlungsfähigkeit und agile Führung

Neues wagen und sich von Gewohntem tren-
nen, weil es nicht mehr trägt: dazu gehören
Risikobereitschaft und Flexibilität. Es geht
darum, die Unternehmensstrukturen anzu-
passen, aber auch den Markt neu zu denken.
Darauf abgestimmt bieten wir bei den The-
men Führung und Innovation, Personal- und
Organisationsentwicklung, Marketing und
Vertrieb zielgerichtete Beratung und Weiter-
bildung an – dem Fachkräftemangel gilt da-
bei unser besonderes Augenmerk.

Management in KMU

Controlling und Finanzen, Liquiditäts- und
Debitorenmanagement sind die Basis der
Unternehmensführung und klassische Hand-
lungsfelder, in denen wir mittelständischen
Unternehmen mit unseren bewährten Be-
ratungs- und Weiterbildungsangeboten zur
Seite stehen. Von der Insolvenzforschung
sind diese Themen als besonders risikorele-
vant eingestuft. Umso wichtiger ist es, hier
gut aufgestellt zu sein. Wir haben Erfahrung
und liefern die Tools und das Know-how.

Bewahrung der Mittelstandsstruktur

Zukunftsperspektive Mittelstand heißt, mittel-
ständische Unternehmen fit zu machen für
die Herausforderungen veränderter Rahmen-
bedingungen und technischer Möglichkeiten.
Dadurch helfen wir, die baden-württembergi-
sche Mittelstandsstruktur zu bewahren. Dazu
gehört, den Generationswechsel zu beglei-
ten, indem Nachfolger auf die bevorstehende
Geschäftsübergabe vorbereitet werden. Dazu
gehört auch, Gründerinnen und Gründer auf
den Schritt in die Selbstständigkeit vorzubere-
iten und Start-ups den Weg zum Erfolg zu eb-
nen.

Das RKW Baden-Württemberg ist der Weg-
bereiter Mittelstand im Land: Unsere Berater,
Trainer und Referenten bieten Know-how bei
Beratung und Weiterbildung und begleiten
Veränderungs- und Anpassungsprozesse
pragmatisch und effizient.

Wie wir miteinander umgehen

Was ist das eigentlich, Anstand? Und welche Bedeutung hat Anstand in der modernen Gesellschaft? Axel Hacke erörtert diese Fragen mit schriftstellerischem Können und stellt Bezüge her zu Literatur und Philosophie. Es geht ihm um das Nachdenken über das Zusammenleben der Menschen. Sein Buch „Über den Anstand in schwierigen Zeiten“ ist ein Plädoyer dafür, Antworten bei sich selbst zu suchen, wie wir besser miteinander umgehen können.

Mit dem Anstand werden die meisten von uns erst einmal unwillkürlich allerhand Alltagslichkeiten in Verbindung bringen, simple Benimmregeln, Manieren: Man schlürft seine Suppe nicht, man hält einer Frau die Tür auf – alles Dinge, an denen nichts Falsches sein muss, im Gegenteil, im Gegenteil. Irgendwann wird in diesem Zusammenhang der Name *Knigge* fallen, und dann ist man vom Wesentlichen weg und endgültig bei Messer, Gabel und Serviette, bei Handschlag, Handkuss und den Handreichungen zum Binden einer Krawatte.

Aber darum geht es hier nicht, und darum ging es schon Adolph, dem Freiherrn von Knigge, nicht bloß, das ist es ja. Der nannte sein Buch, das 1788 in der ersten Auflage erschien (und danach, oft verändert, bearbeitet und geradezu entstellt, immer wieder): *Über den Umgang mit Menschen*. Genau davon handelte es.

Knigge war es um Menschenbildung zu tun, er schrieb in *Zeiten*, in denen das Bürgertum dem Adel als neue, gesellschaftlich maßgebende Schicht gegenübertrat. Er wollte „die sittliche Vervollkommenung des Bürgers zum wahrhaft vorbildlichen Menschen befördern helfen“, wie der Germanist Gert Ueding schrieb. „Pflege und Veredlung des Individuums“ war sein Ziel. Er schrieb an gegen Steifheit und Grobheit, „Blödigkeit und Schüchternheit“, auch „pöbelhaften Hochmut“ reicher Bürger und predigte Bildung, Beredsamkeit, Zwanglosigkeit im Umgang, Lebhaftigkeit im Gespräch, ja, Leichtigkeit, Anmut, Grazie. (...)

Zum Allerwichtigsten seines Buches aber gehört, dass Knigge die Lebensführungs-ideale eben nicht aus überkommenen Vorschrif-

ten bezog, sondern aus der Beobachtung und aus dem Verstehen des Menschen selbst. „Man muß die Gemüthsarten der Menschen studieren, in so fern man im Umgange mit ihnen auf sie wirken will“, schrieb er.

Dieser Mann schaute den Menschen an, wie er war und ist, und wollte das Beste in ihm entwickeln helfen.

Wenn man vom Anstand redet, spricht man also zunächst einmal vor allem von einem gewissen alltagsmoralischen Ideal des Menschen. Und räumt man allen Verständnis-schutt beiseite, so sieht man ein Wort, mit dem jeder etwas anfangen kann – und allein das ist vielleicht nicht ganz unwichtig.

„Man kann sich schlecht eine Kultur vorstellen, die auf Anstand verzichtet, aber es ist nicht nötig, dass der Anstand in jeder gleich aussieht“, hat der Germanist Karl-Heinz Göttert in seinem Buch *Zeiten und Sitten. Eine Geschichte des Anstands* geschrieben. Cicero beispielsweise habe in seiner Definition als entscheidendes Merkmal den Verzicht auf Kränkung genannt. Jeder habe, Cicero zufolge, so Göttert, „den Anspruch darauf, nicht verletzt zu werden. Wie das Recht darüber wache, dass dies nicht mit dem Messer geschehe, so der Anstand, dass man mit Worten darauf verzichte“.

Die Frage ist, ob wir das heute noch so sehen.

Göttert zitiert das Beispiel der Mohammed-Karikaturen in der dänischen Zeitung *Jyllands-Posten* 2005, durch die sich Muslime gekränkt fühlten, worauf jedenfalls die radikalen unter ihnen blutige Rache schworen. Wohingegen wir die Zeichnungen, um den Preis der Kränkung, als zulässige, der Wahrheitsfindung dienende und keineswegs den Anstand verletzende Meinungsäußerung sehen würden. Kränkung, so Göttert, „erscheint so gesehen als eine kulturabhängige Größe“.

Anstand habe, schreibt er weiter, „letztlich etwas mit der Frage zu tun, wie eine Gesellschaft ihr schlechterdings entscheidendes Problem löst: den Verzicht auf Gewalt“. Es gehe um die Betrachtung eigenen Handelns mit den Augen der anderen, um Mitleid



Foto: © Thomas Dashuber

Autor: Axel Hacke lebt als Schriftsteller in München. Im August 2017 erschien „Über den Anstand in schwierigen Zeiten und die Frage, wie wir miteinander umgehen.“ Der nebenstehende Auszug (Seiten 25 bis 35) stammt aus diesem Buch, die Erlaubnis für den Abdruck erhielten wir vom Verlag Antje Kunstmann, München. Beim RKW-Forum wird Hacke als Referent auftreten und bei der Podiumsdiskussion mitwirken (vergl. Seite 23).





Besorgt um den Anstand und die weichen Werte in unserem Zusammenleben, schrieb ein Leser an Axel Hacke: „Wenn man heute sagt: ‚Das tut man doch nicht!‘, dann kommt die Antwort: ‚Wieso, das ist doch legal.‘“

und Kooperation. Aber anders als in den Bereichen des Rechts und der Moral sei der Begriff des Anstands nicht über Zeiten und Gesellschaften zu universalisieren, sondern offensichtlich eher zeitabhängig. Mord ist in allen Gesellschaften zu allen Zeiten verboten, für die Kränkung gilt das so nicht. Denn wenn sie, die Kränkung, als Immunisierungsmöglichkeit gegen jede Kritik benutzt wird, dann hat sie offensichtlich in einer freien Gesellschaft einen anderen Platz als in der Ciceros; bei uns muss es möglich sein, eine Religion zu kritisieren, auch um den Preis der Kränkung.

Doch das Problem im Fall der Karikaturen war ja wohl eher, dass Leute, die diese Bilder nicht einmal kannten, den Zeichner mit dem Tod bedrohten. Da geht es nicht mehr um die Kränkung, sondern wie man damit umgeht, oder? Dass man also nicht Leute umbringt, die einen gekränkt haben.

Anstand sei eben weder Recht noch Moral, sagt Göttert jedenfalls. Dieser Gedanke könnte uns weiterhelfen: Anstand gleiche „mehr der Mode, die das Problem der (notwendigen) Bekleidung mit immer neuen Ideen löst“. Die Frage wäre dann, was wir in unserer Zeit für wesentlich halten. Welche

Ideen wir jetzt dazu haben. Was uns heute dazu einfällt.

Wobei ich hier Zweifel hätte: Mode? Ist das nicht zu beliebig? Es mag sein, dass jede Zeit ihren Anstands-Begriff neu finden muss. Aber gibt es nicht auch vieles, das universal ist, immer gültig und in jeder Form der zivilisierten Gesellschaft unentbehrlich?

Der Philosoph Dieter Thomä hat in einem Aufsatz die Auffassungen Immanuel Kants, des Philosophen, zu diesem Thema untersucht. Kant stand, liest man da, dem Anstand zu Beginn in seinen Vorlesungen in Königsberg offenbar weit kritischer gegenüber als später, er hielt ihn zunächst für bloße Anpassung an oberflächliche Regeln, für platten Konformismus. In der Tat ist das ja ein verbreitetes Verständnis: Man unterwirft sich überkommenen Verhaltensvorschriften, es geht um optischen Schein ohne innere moralische Überzeugung.

Diese Auffassung kennen wir auch heute noch, denn Anstand ist, so gesehen, eine Art sozialer Schmierstoff, der jede beliebige Gesellschaft zum Funktionieren bringt. Es hat Zeiten gegeben, in denen Homosexualität als unanständig galt (es gibt sie heute noch), auch solche, so Thomä, „in denen derjenige als unanständig galt, der ohne Hut über die Straße ging, und derjenige als anständig, der seine Kinder regelmäßig mit Prügelstrafen disziplinierte“. Im extremsten Fall darf sich dann sogar ein SS-Mann für anständig halten, der Juden ermordet, sich aber nicht persönlich an ihrer Habe bereichert hat.

Man sieht: „Vieles von dem, was unter Anstand firmiert, ist gerade darauf angelegt, eine gewisse Unschärfe oder Verschwommenheit zu erzeugen: Von irgendeinem Verhalten heißt es, dass es sich so gehöre.“ (Thomä)

Später dann zog Kant als Beispiele für den Anstand solche heran, denen ein eigener moralischer Gehalt innewohnt: Leutseligkeit, Freimütigkeit, Freundlichkeit, Höflichkeit, Gesprächigkeit, „sie alle“, schreibt Thomä, „regulieren nicht nur ein gesetzmäßiges Verhalten, sondern kennzeichnen ein menschenfreundliches Miteinander“. Deckmantel für Unmenschlichkeit aber können sie



nicht sein. Er kam damit zu einem anderen Verständnis, bei dem es weniger um Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe und um formale Vorschriften geht, sondern um schlichte Menschlichkeit, um „Teilnehmen an dem Schicksal anderer Menschen“ (Kant).

Das ist genau der Punkt, den der eingangs zitierte Leser meinte, wenn er von den „weichen Werten“ schrieb. Denn heute haben wir, schreibt Thomä, auf der einen Seite eine weitgehend Gesetzen folgende, „durchaus auch moralisch ambitionierte Gesellschaftsordnung“, auf der anderen das Handeln vieler Einzelner, denen es nicht um diese Ordnung, sondern um die maximale Ausnutzung persönlicher Spielräume und die Verteidigung der eigenen Ungebundenheit gehe. Der Zusammenhalt einer modernen Gesellschaft aber stehe und falle genau mit dem, was dazwischen ist, dem „Zwischenreich, in dem Individuen sich mit einander arrangieren, auf einander einlassen und aneinander wachsen“.

Genau das, so könnte man sagen, ist der Bereich, in dem der Anstand waltet, wie wir ihn hier verstehen wollen.

Reden wir aber von Zu- statt Abwendung, von Teilnahme anstelle von Ablehnung,

dann geht es natürlich auch um die Grundlagen menschlichen Zusammenlebens. War es Knigge nicht darum zu tun? Und ging es nicht Erich Kästner und auch Hans Fallada exakt darum in den Dreißigerjahren, als die Verbrecher auf dem Weg an die Macht waren? Um ein Basiswissen von dem, was man im Umgang mit anderen tut und was nicht? Ging es nicht um einen ganz persönlichen Ehrbegriff des einzelnen Menschen?

Fallada beschreibt in seinem berühmten Roman *Kleiner Mann – was nun?* das Leben des Verkäufers Johannes Pinneberg und seiner Frau Emma in den Zeiten der Weimarer Republik, den Jahren von wirtschaftlicher Not und politischem Radikalismus, die schließlich in die Nazizeit mündeten. Herausgefordert vom Schicksal, das für Pinneberg beispielsweise die Entlassung mit sich bringt, finden die beiden die einzige Sicherheit in ihrem Leben im privaten Glück, in ihrer Liebe und in einem Begriff von Anständigkeit, den Fallada für Emma so formuliert: Sie habe „ein paar einfache Begriffe“, nämlich „daß die meisten Menschen nur schlecht sind, weil sie schlecht gemacht werden, daß man niemanden verurteilen soll, weil man nicht weiß, was man selber täte, daß die Großen immer denken,

Nichts spricht gegen vollendete Umgangsformen, aber die Diskussion um den Anstand reicht sehr viel tiefer.



„Getrieben von einer Nötigung zu ständiger Selbstdarstellung basteln wir immerzu am Ego und viel zu selten am Wir“, so Axel Hacke.

Fotos: mauritius images

die Kleinen fühlten es nicht so – solche Sachen hat sie in sich, nicht ausgedacht, die sind in ihr“.

An anderer Stelle, in einem anderen Roman (*Jeder stirbt für sich allein* heißt er) bestärkt der Musiker Reichardt den Helden des Romans, Otto Quangel, darin, dass es sich lohnt, Widerstand gegen die Nazis zu leisten, „weil wir uns bis zum Tode als anständige Menschen fühlen können“.

So lautet Falladas Bekenntnis zu einer Anständigkeit als einem Wertekanon, auf den er sich in den Zeiten, in denen er lebte, beziehen wollte. „Was wir brauchen und wozu wir kommen werden“, schrieb er 1932, „das ist – über alle Parteien und Ideen weg, eine Front der ‚Anständigen‘ im Lande, eine Front der Menschen, die menschlich denken.“ Und weil Fallada ein Verehrer Erich Kästners war, formulierte er 1931 anhand von dessen *Fabian* eine Art Manifest des Anstands:

„Tut, was ihr wollt“, so beginnt es, „wir werden nicht auf die Anständigkeit verzichten. Tut, was ihr könnt, wir werden darum schwarz schwarz und einen Millionär einen Schurken nennen. Jagt, habt Erfolg – wir werden das nur Betrieb und Mißerfolg nennen. Zieht uns hinein in eure Schweinereien – das könnt ihr,

aber sterben tun wir doch allein, ganz allein, ohne euch, beispielsweise bei der Rettung eines Kindes; wir Fabian Kästners protestieren, heute, morgen, immer. Es ist die alte Melodie, im Anfang, am Ende, wie in der Mitte. Sie ist der Grundakkord des Menschen Kästner: seid anständig. Laßt euch nicht verführen. Bleibt anständig.“

So klingt das, wenn Menschen sprechen, die mit ihrem Verständnis von Anstand im Leben existenziell gefordert waren, etwas, das die meisten von uns nie erlebt haben und hoffentlich nie erleben werden. (...)

Und nun die Frage: Fehlt uns nicht sowohl im täglichen Lebensgewurschtel als auch in der politischen Situation, in der wir uns befinden – in dieser für uns sehr lange nicht da gewesenen Herausforderung durch Populisten und Demokratiefeinde also –, etwas von einem gewissen Pathos, von einer klar formulierten Vision dessen, was und wie wir als Einzelne im Leben mit anderen sein wollen?

Fehlt uns das nicht schon lange?

Wir haben in vieler Hinsicht das Gefühl dafür verloren, was es bedeutet, eine Gesellschaft zu sein, zusammenzugehören, sich auseinanderzusetzen, wir haben so oft kein Ideal mehr davon, was es bedeutet, ein Bürger zu sein, wir sind getrieben von der technischen Entwicklung, von einer Nötigung zu ständiger Selbstdarstellung, von diffusen Ängsten, die wir uns einerseits nicht eingestehen oder andererseits total übertreiben, wir sind hysterisch, wo wir nüchtern sein müssten, und unaufmerksam, wo wir wachsam sein sollten.

Anstand und Respekt in Baden-Württemberg

Aktuelle gesellschaftliche Ereignisse und die politische Lage werden heutzutage über das Internet sehr schnell aufgenommen, weiterverbreitet und kommentiert. Dabei findet man – vor allem in den Kommentarspalten – immer wieder eine Tendenz zu Menschenverachtung und Gewalt, zu hasserfüllter und verrohter Sprache.

In vielen Fällen geschieht das auch noch anonym. Dem müssen wir uns entschieden entgegenstellen. Ich bin nicht bereit, mich daran zu gewöhnen oder Gewalt im Internet zu tolerieren. Um sich greifende Respektlosigkeit und Verrohungstendenzen beeinträchtigen das Sicherheitsgefühl der Menschen und führen dazu, dass sich viele Menschen Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt machen. Hass und Verrohung dürfen keinen Platz in unserer Gesellschaft haben. Was mit einer hasserfüllten, gewaltgeneigten und verrohten Sprache beginnt, kann in Taten übergehen. Deshalb sage ich klar: Wehret den Anfängen!

Verrohung im Internet

Die Polizei in Baden-Württemberg geht ganz konsequent gegen Hass im Internet vor. Sobald die Polizei Kenntnis von Hassmails oder Internetkommentaren mit einem strafbaren Inhalt erlangt, leitet sie die erforderlichen Ermittlungsmaßnahmen ein. Liegen zum Beispiel Anhaltspunkte dafür vor, dass eine Beleidigung oder Volksverhetzung begangen wurde, sichert die Polizei den Inhalt des Mailverkehrs oder des Postings und geht an die Ermittlung des Tatverdächtigen.

Natürlich tragen auch die Betreiber sozialer Netzwerke eine große Verantwortung. Facebook, Twitter und Co. kommt auch eine wichtige gesellschaftliche Rolle zu. Social-Media-Plattformen sind heute wichtige Multiplikatoren und ganz entscheidend bei der Meinungsbildung. Offene Aufforderungen zu Hass oder terroristischen Anschlägen müssen schnell aus dem Netz gelöscht werden. Die Betreiber der Netzwerke sollten Hass-Postings und illegale Inhalte auch ohne externe Aufforderung löschen.

Gewalt gegen Polizeibeamte

Aber nicht nur im Internet sind Verrohungstendenzen spürbar. Auch unsere Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte sind zunehmender Gewalt ausgesetzt. Angriffe auf Polizisten sind Ausdruck einer feindseligen Grundhaltung einzelner Personen gegenüber dem Staat. Jeder dieser Angriffe richtet sich damit gegen die Gesellschaft im Ganzen. Im Jahr 2017 gab es 4.330 Fälle von Gewalt gegenüber Polizeibeamten. Verglichen mit dem Jahr 2013 bedeutet das einen Anstieg von mehr als 20 Prozent. Das ist beschämend und überhaupt nicht hinzunehmen – wir brauchen hier dringend eine Trendumkehr.

Um den Schutz von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zu verbessern, hat das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration eine Konzeption zur Reduzierung von Provokationen, Aggressionen und Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte entwickelt und umgesetzt. Sie basiert auf drei Säulen:

- Erhöhung des Respekts und der Anerkennung gegenüber der Polizei,
- Verbesserung der Handlungssicherheit der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten und
- Stärkung der Prävention und konsequente Strafverfolgung von Angriffen gegen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte.

Wesentliche Kernpunkte der Konzeption sind das professionelle Auftreten und Einschreiten der Polizei, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie die Verbesserung der polizeilichen Schutzausstattung.

Zusätzlich verspreche ich mir viel vom Einsatz am Körper getragener Kameras – den sogenannten Bodycams. Gewalttätige Angriffe und die damit verbundenen Gewaltsituationen können so besser dokumentiert und als Beweismittel in etwaige Ermittlungsverfahren eingebracht werden. Im Ergebnis erhoffe ich mir eine positive, deeskalierende Wirkung und eine bessere Sanktionierung



Autor: Thomas Strobl ist seit Mai 2016 Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration sowie stellvertretender Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg. Beim RKW-Forum wird Strobl bei der Podiumsdiskussion mitwirken (vergl. Seite 23).



Umsicht und vorausschauendes Mitdenken ist bei Verkehrsteilnehmern gefragt, damit Rettungskräfte bei Unfällen schnell zum Einsatzort kommen können. Respekt vor den Helfern in der Not sollte eigentlich selbstverständlich sein.

Foto: mauritius images

von Gewalt und Aggression, die der Polizei in bestimmten Einsatzsituationen entgegenschlägt. Mit der Änderung des Polizeigesetzes haben wir die Rechtsgrundlage für den präventiven Einsatz von Bodycams in Baden-Württemberg geschaffen. Wir wollen die Bodycam flächendeckend im ganzen Land einführen und setzen auf ihre deeskalierende Wirkung schon im Vorfeld.

Respekt gegenüber Einsatzkräften

Freilich werden nicht allein Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte Opfer von Straftaten gegenüber Menschen in Uniform. In den letzten Jahren hat auch die Gewalt gegen Angehörige von Rettungsdiensten zugenommen. Im Jahr 2017 wurden 165 Angehörige von Rettungsdiensten Opfer von Gewaltdelikten. Den überwiegenden Anteil der Straftaten stellen Körperverletzungen dar. Glücklicherweise kam es dabei meist nur zu leichten bis gar keinen Verletzungen. Um Retter im Einsatz besser zu schützen, wurde im April 2017 auf Bundesebene eine entsprechende Gesetzesverschärfung verabschiedet. Sicherheits- und Rettungskräfte werden damit künftig durch neue Straftatbestände ge-

schützt. Bei tätlichen Angriffen auf Polizisten, ermittelnde Staatsanwälte, Feldjäger und andere Sicherheitskräfte drohen bis zu fünf Jahren Haft. Bisher gab es eine Strafanordnung nur für Angriffe während Vollstreckungshandlungen wie etwa Festnahmen, künftig während jeder Diensthandlung. Zudem werden jetzt auch hauptamtliche und ehrenamtliche Kräfte der Feuerwehr, des Katastrophenschutzes und der Rettungsdienste geschützt. Das alles ist richtig und gut so – und es zeigt, dass wir diejenigen, die immer für uns da sind, nicht alleine lassen.

Wehret den Anfängen

Der Staat unternimmt viel, um Anstand und Respekt durchzusetzen. In einer freiheitlichen und demokratischen Gesellschaft ist es aber auch Aufgabe eines jeden Einzelnen, für einen anständigen und respektvollen Umgang miteinander zu sorgen. Das fängt bei der Sprache an. Hier dürfen wir uns nicht an eine Verrohung gewöhnen und schon gar nicht uns selbst angewöhnen. Achten wir auf uns selbst und auf unsere Ausdrucksweise – so wehren wir uns gegen Menschenverachtung, Gewalt und Hass von Anfang an.

Anstand und Respekt auf und neben dem Spielfeld

Es geht im Profifußball nicht nur um das sportliche Resultat. Es geht auch um Verantwortung. Der VfB Stuttgart hat seine Werte in einem Leitbild und einem Verhaltenskodex festgeschrieben.

Der professionelle Fußball ist Wettbewerb in Reinkultur. Jede Woche wird bei den Spielen mindestens ein Mal abgerechnet, jeden Tag wird neu verglichen und neu bewertet, und sowohl Siege als auch Niederlagen werden am liebsten personalisiert. Immer öffentlich. Erfolge bringen Stars (meistens die Spieler), Misserfolge bringen Schuldige (meistens die Amtsträger). Wer gewinnt, hat recht – wer verliert, hat unrecht.

Dieses aufgeladene Umfeld bringt emotionale Achterbahnfahrten mit sich, die auch ich mir hätte kaum vorstellen können, als ich mein Amt beim VfB Stuttgart antrat. Innerhalb kürzester Zeit werden in der Fußball-Bundesliga auch rationale Entscheidungen ganz unterschiedlich beurteilt – meistens abhängig vom Ergebnis des jeweiligen Spieles.

Um in dieser Atmosphäre immer Sachlichkeit gegenüber allen Beteiligten zu bewahren, Grenzen nicht zu überschreiten, mit gutem Beispiel voranzugehen, ist ein innerer Wertekompass, auf den wir uns verlassen können, unabdingbar. Er gehört quasi zur Grundausstattung. Ist dieser vorhanden, ist es zweitrangig, ob Entscheidungen aus dem Bauch heraus oder nach Excel-Tabellen getroffen werden. Am Ende gilt für alle gleichermaßen: Die Wertebasis, auf der die Entscheidung fußt, muss stimmen.

Denn es geht – und das müssen wir uns bewusst machen – im Profifußball nicht nur um das sportliche Resultat, den ein oder anderen Zeitungsbericht oder Bewertungen in sozialen Medien. Es geht auch um Verantwortung. Der VfB Stuttgart hat mehr als 200 Mitarbeiter; mehr als 65.000 Mitglieder und über eine Million Interessierte folgen uns weltweit auf den weiß-roten Online-Plattformen. Unsere Mitglieder sind Menschen mit völlig unterschiedlichen Erwartungen, Meinungen und Prognosen. Ohne gemeinsame Regeln und

Wertvorstellungen kann man sich da schnell verirren. Und es ist vor allem wichtig, Anstand und Respekt gegenüber allen Beteiligten zu dokumentieren und auch vorzuleben.

Die Fußball-Bundesliga ist immer auch ein Kampf um Vorteile im Wettbewerb. Jeder muss für sich in diesem Kampf die Grenzen festlegen, die bei uns durch Anstand und Moral geprägt sind. Dazu gibt es vorgegebene Statuten und Regelungen – dazu braucht es aber auch Werte, die von den verantwortlichen Personen vorgelebt werden müssen. Und es braucht ein gemeinsames Verständnis darüber, wann Grenzen überschritten sind.

Auf dem Spielfeld sind die Regeln klar vorgegeben. Der Verband legt sie fest, die Schiedsrichter achten auf deren Einhaltung. Grenzüberschreitungen wie Fouls oder absichtliches Handspiel gehören zum Spiel und werden direkt bestraft, inzwischen sogar nach Ansicht der Fernsehbilder. In einer Vereinsstruktur ist die Interessenlage deutlich komplexer als auf dem Fußballfeld, wo die Mannschaft vor allem eines möchte: siegen! Deshalb haben wir als VfB Stuttgart unsere Werte etwa in einem Leitbild und insbesondere in einem Verhaltenskodex klar und transparent definiert. Wir haben keine Geldgeber, sondern echte Partner, wir versuchen, unsere Arbeit im Team zu erledigen, als eine große Mannschaft und im gegenseitigen Respekt. Natürlich braucht es am Ende in diesem emotionalen Business einen, der die Entscheidungen trifft und den Kopf hinhält. Aber immer im Einklang mit den Wertvorstellungen des Vereins. Und – darauf bin ich auch ein wenig stolz – unser gemeinsames Selbstverständnis endet nicht an der Türe zu den Mannschaftsräumen. Auch bei unseren Profisportlern sind die Werte des Vereins ganz selbstverständlich Teil ihrer Mannschaftskultur. Es ist geradezu eine Freude zu sehen, wie unsere Teams, in denen Spieler zwischen 11 und 33 Jahren mit völlig unterschiedlicher Herkunft, Religion, Ausbildung oder Sprache beisammen sind, zusammenwachsen. Hier wird ein Zusammenleben praktiziert, das ohne Anstand und Respekt niemals funktionieren würde.



Autor: Wolfgang Dietrich wurde am 9. Oktober 2016 zum Präsidenten des VfB Stuttgart gewählt. Beim RKW-Forum wird er bei der Podiumsdiskussion mitwirken (vergl. Seite 23).



„Auch bei unseren Profifußballern sind die Werte des Vereins ganz selbstverständlich Teil ihrer Mannschaftskultur.“

Wie wir Werte leben ist aber immer auch eine Frage des großen Ganzen. Es ist eine Frage des gesellschaftlichen Miteinanders. Was in den Schulen und am Arbeitsplatz nicht funktioniert, wird auch im Fußballstadion oder auf dem Sportplatz nicht gelingen. Ich frage mich oft, ob wir Werten wie Anstand und Moral nicht ganz grundsätzlich wieder zu mehr Bedeutung verhelfen sollten. Dies vor allem auch mit Blick darauf, was in den sozialen Medien heute teilweise vor sich geht. Dort werden Menschen zu Stars gehypt und an anderer Stelle niedergemacht. Dabei stellt sich die Frage, wie wird man eigentlich zum Internet-Star? Ist derjenige ein Star, der die meisten Follower bei Facebook hat? Oder derjenige, der am deutlichsten schreibt in der anonymen Welt des Internets? Ist derjenige ein Star, der am spektakulärsten die Sau rauslässt? Oder der, der andere öffentlich angeht, womöglich sogar beleidigt? Wer oder was ist ein Typ? Und wer taugt überhaupt zum Vorbild für unsere Jugend? Welche Werte sind diesen Menschen wichtig

und wie leben sie diese? Wenn alles immer lauter und schriller wird, wer erhebt dann die Stimme für die Leisen, die Ruhigen, für die Benachteiligten? Diese Fragen müssen wir uns stellen, wenn wir über Anstand und Respekt im und jenseits des Profisports reden.

Neben den sportlichen Erfolgen, wie die Rückkehr in die Erste Bundesliga oder der Sprung auf Platz sieben am letzten Spieltag der vergangenen Saison, gibt es im Fußball auch berührende menschliche Begegnungen, die mich mit Freude erfüllen und mir immer in Erinnerung bleiben werden. So zum Beispiel mit der Brenz Band, einer Musik-Combo, die seit vielen Jahren Inklusion vorbildlich vor- und auslebt. Ein Spruch eines Band-Mitgliedes hat mir imponiert: „Die eine Hälfte von uns ist behindert, die andere Hälfte glaubt, sie wäre nicht behindert.“ Zu Anstand und Respekt gehören für einen Verein auch die Unterstützung und das aktive Einbinden von Menschen, die in unserer Gesellschaft oftmals benachteiligt werden. Wir Vereine haben gerade in diesem Punkt eine Vorbildfunktion und eine besondere soziale Verantwortung. Unter dem Titel VfBfairplay unterstützen wir seit vielen Jahren Projekte im ganzen Land, die das solidarische Miteinander stärken und Benachteiligte fördern – vor allem steht hier aber der respektvolle und faire Umgang miteinander im Mittelpunkt.

Gerade im Zeitalter der Globalisierung müssen Begriffe wie Gemeinschaft, Zusammenhalt, Wurzeln, Tradition, Heimat wieder an Bedeutung gewinnen. Deswegen sollten wir alle nicht lockerlassen, auf Leuchttürme hinzuweisen bei Begriffen wie Anstand und Respekt. Ein Beispiel ist unser Kapitän Christian Gentner. Seit 19 Jahren – mit kurzer Unterbrechung – beim VfB Stuttgart. Einer, der unseren Verein lebt. Der aber auch tagtäglich auf die Wahrung von Anstand und Moral im Team achtet. So wie er es zu Hause in seiner Familie tut. Damit wir uns richtig verstehen: Er ist nicht der Einzige in unserer Mannschaft, der das vorlebt. Aber er ist als Kapitän in einer exponierten Stellung und nach einem verlorenen Spiel auch derjenige, der oft als



Erster in der Öffentlichkeit Rede und Antwort steht. Natürlich ist auch Christian Gentner auf Facebook und bei Instagram. Soziale Medien sind fester Bestandteil unserer digitalen Lebenswelt, und wir alle sollten dementsprechend auch in diesem Bereich für uns selbst, für unsere Unternehmen und unsere Gesellschaft Regeln für ein wertorientiertes Miteinander definieren. Auch digital Vorbild sein, auch virtuell Werte vermitteln und online diejenigen unterstützen, die im realen Leben am Rande stehen – das sollte unser gemeinsamer Anspruch sein. Christian Gentner tut dies. Auch im Web wird er seiner Rolle als Repräsentant unseres Vereines gerecht.

Natürlich wird es in unserer Branche auch weiterhin zuerst um Sieg und Niederlage gehen, alles andere wäre naiv. Aber Fußball ist mehr. Viel mehr. Das, was am Wochenende in der Bundesliga vorgelebt wird, wird schon am nächsten Tag von der Jugend draußen auf den Sportplätzen kopiert. Vielleicht sollten wir alle bei jeder Gelegenheit auf die richtigen Vorbilder, die der Fußball mit sich bringt, hinweisen. Es gibt genügend von ihnen!



„Es geht im Profifußball nicht nur um das sportliche Resultat, den ein oder anderen Zeitungsbericht oder Bewertungen in sozialen Medien. Es geht auch um Verantwortung.“

Fotos: VfB Stuttgart

Der Beratungsfels in der Brandung



Autor: Jochen Gewecke ist freier Journalist und lebt in Öschingen bei Tübingen.

Nach 31 Jahren als Geschäftsführer des RKW Baden-Württemberg geht Dr. Albrecht Fridrich in den Ruhestand – allerdings nicht komplett. Die Stabübergabe an seinen Nachfolger, Jan Sibold, fand zum 1. Juli 2018 statt.

Nein, so ganz lassen kann er es nicht – und deshalb bleibt Dr. Albrecht Fridrich auch an Bord. Zumindest ein bisschen, und zwar federführend beim Netzwerk *automotive-bw*, dem Zusammenschluss von zehn Partnern aus allen Automobilregionen Baden-Württembergs.

Dieses hatte er seinerzeit mitbegründet mit dem Ziel, Baden-Württemberg als Technologieführer im Automobilbereich noch sichtbarer zu machen – sozusagen zum Leuchtturm der gesamten Branche. Schließlich ist das Land Keimzelle der Innovationen für energieeffiziente Fahrzeuge von morgen. Und es ist weltweit anerkannt als Cluster in der Entwicklung und Produktion hochwertiger Fahrzeuge und Fahrzeugkomponenten. „Aber manchmal beherrschen andere die Schlagzeilen. Da wollten wir gemeinsam ein effektives Netzwerk bilden, mit dem wir unsere Bedeutung schlagkräftig entwickeln und kommunizieren können“, so Albrecht Fridrich. Vielleicht ist gerade dieses Netzwerk ein gutes Beispiel für sein Wirken: Immer hat er die Sache im Auge, treibt sie voran und will sie im Rampenlicht sehen – nicht aber sich selbst als Person. Im persönlichen Gespräch wirkt er engagiert und doch zurückhaltend. Sich in den Vordergrund zu spielen ist seine Sache nicht.

Seine Karriere gestartet hatte Albrecht Fridrich bei Mercedes-Benz in Sindelfingen. Kostenplanung und Arbeitsvorbereitung waren seine Aufgabengebiete, und auch seine Diplomarbeit hat der Diplom-Wirtschaftsingenieur dort gemacht. Ein knappes Jahr hielt es ihn dort, um sich seine ersten Spuren zu verdienen. Doch dann zog es ihn bereits zum RKW-Beratungsdienst in Baden-Württemberg. Hier begab er sich auf eine Laufbahn, die in starkem Kontrast steht zu den meisten



Karrieren seiner Altersgenossen. Denn eigentlich war es die Zeit der Patchworkbiografien, die sich in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts bereits anbahnte. Und beinahe wäre genau dieses Patchwork auch bei ihm zum Tragen gekommen, denn mit 32 Jahren erhielt er ein reizvolles Angebot bei einem der größten deutschen Berater der damaligen Zeit und war bereits auf dem Sprung weg vom RKW BW. Dort hatte er in der Zwischenzeit sechs Jahre in der Beratung gearbeitet, sich als RKW BW-Fachberater profiliert und an der Universität Stuttgart seine Promotion zum Dr. rer. pol. abgeschlossen. Der ideale Zeitpunkt also für eine berufliche Veränderung. Und ob es wirklich eine Perspektive für ihn beim RKW geben würde, war nicht ausgemacht. Doch plötzlich wendete sich das



Blatt: Nachdem das RKW die Position des Geschäftsführers nicht erfolgreich besetzen konnte, erinnerte man sich an das Eigengewächs und fragte Albrecht Fridrich, ob nicht er die Geschäfte führen wolle. Mitten im Sprung weg vom RKW BW hielt Albrecht Fridrich inne – und blieb. Dass aus dieser Entscheidung eine Lebensentscheidung werden sollte und aus der Geschäftsführung des RKW BW ein Lebenswerk – das war damals natürlich nicht abzusehen. Vielmehr stürzte sich Albrecht Fridrich in seine neue Aufgabe und sorgte als Erstes dafür, dass das RKW BW ruhigere Gewässer ansteuern und sich konsolidieren konnte. Seine Idee: das Beratungsgeschäft auf eine durch und durch strukturierte Grundlage stellen. Dafür gewann er Prof. Erich Zahn von der Universität

Stuttgart und den Unternehmensberater Prof. Dr. Norbert Wieselhuber. Im Team erarbeiteten sie die notwendigen Grundlagen und bereiteten den Boden für die moderne Unternehmensberatung heutiger Prägung. Am Ende dieses Prozesses stand ein prall gefüllter Werkzeugkoffer – und ein Konzept, das bis heute Bestand hat und sich dynamisch weiterentwickelt. Profunde Unternehmensberatung in all ihren Facetten, strategische Analysen und praktikable Werkzeuge, die Zukunft zu bewältigen: all dies hat das RKW in den Markt eingeführt – und das zu realen Konditionen für die Auftraggeber.

Im gleichen Atemzug brachte Albrecht Fridrich das RKW BW nah zu den Menschen: „Veranstaltungen sollen in allen Regionen des Lan-

Auf der Jahresveranstaltung des Gesamt-RKW in Berlin am 29. Mai 2018 wurde Dr. Albrecht Fridrich mit der RKW-Medaille des Gesamt-RKW ausgezeichnet. Auf dem Bild sind die Geschäftsführer und Vorstände der Landes-RKW zu sehen. In der ersten Reihe von links nach rechts: Dr. Eduard Sailer, Vorstandsvorsitzender des RKW e. V., Dr. Albrecht Fridrich und Reinhard Dombre, der stellvertretende Vorsitzende des RKW e. V.

des stattfinden, die Wege kurz sein und der Erkenntnisgewinn hoch“, so skizziert er die neue Benutzerfreundlichkeit, die er dem RKW verpasste. Er setzte eine durch und durch professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit aufs Gleis und sorgte für ein attraktives und zeitloses Corporate Design, gestaltet vom renommierten Atelier Stankowski + Duschek.

Der Beruf des Beraters und dessen profunde Qualifikation lagen Albrecht Fridrich schon immer am Herzen, hatte er doch zu diesem Thema bereits promoviert. Noch in den frühen 90er Jahren war der Beruf nicht geschützt: „Die Beratung gehörte in den Fokus gerückt und auf ein ordentliches Fundament gestellt. Die Berater sollten eine solide Ausbildung und eine permanente Weiterqualifizierung erhalten!“ Unter seiner Führung fackelte das RKW BW nicht lange und gründete 1994 als logische Konsequenz dieser Überlegungen die Berater-Akademie (BeA). Deren Coaching-Ausbildungen waren damals einmalig, sind bis heute hervorragende Bildungsangebote und das Vorbild für viele Hochschulen und private Bildungsanbieter in der Republik. 1999 startete Albrecht Fridrich ein Unterfangen, das ihn bis heute begleitet und zugleich ein Herzensanliegen ist: „Die Automobilindustrie im Allgemeinen und die Zulieferer im Besonderen gehörten schon lange untereinander vernetzt“, referiert er, „und die Erfindung des Automobilzulieferertags war eine unserer Antworten darauf – ebenso wie das Netzwerk *automotive-bw*, das wir 2009 aus der Taufe hoben.“ Der Automobilzulieferertag fand bisher 19 Mal statt und gilt bis heute als der zentrale Branchentreff im Land – auch wenn in diesem Jahr unter der Federführung der Landesregierung ein neues Format ausprobiert wird.

Mit den Jahrzehnten brachen sich weitere Umbrüche Bahn: der Europäische Binnenmarkt, die Wiedervereinigung, die Globalisierung, die Notwendigkeit zur Energieeffizienz, Industrie 4.0 und jetzt der Umbruch der Technologien in der Mobilität. Bei allen war Albrecht Fridrich tief in den Themen und

hoch engagiert für die Unternehmenslandschaft in Baden-Württemberg. Seine Aufgaben führten ihn in die neuen Bundesländer, als es insbesondere in Sachsen um deren Aufbau ging; sie führten ihn auf die europäische Ebene, wo er über 15 Jahre hinweg Mitglied der europäischen Beratungsdienste und drei Jahre lang ihr Vizepräsident war; sie führten ihn nach Mexiko ebenso wie nach Asien, wo er die Unternehmen Baden-Württembergs unterstützte, in Thailand, Malaysia, Vietnam und natürlich vor allem in China Fuß zu fassen; und sie führten ihn ins Internet. „Baden-Württemberg ist das Exportland Nummer eins, da muss man doch übers Internet verkaufen können!“ Die Initiative war im Wirtschaftsministerium geboren und Albrecht Fridrich hat diese These schon im Jahre 2000 weiter vorangetrieben mit dem Fazit: „Jeder braucht eine vielsprachige und auf die jeweiligen Regionsbedürfnisse abgestimmte Webseite, damit sich die exportorientierten baden-württembergischen Mittelständler leichter internationalisieren können.“ Ganz so wie das heute eine Binsenweisheit ist, begleitete Albrecht Fridrich Themen und Prozesse vom zarten Pflänzchen über den belastbaren Trend bis hin zur Selbstverständlichkeit im Alltag der Menschen.

Besonders am Herzen liegt ihm auch die enge Verzahnung mit dem Ehrenamt im RKW BW e.V., der seit 2008 von Martin Peters geleitet wird. Der geschäftsführende Gesellschafter der Eberspächer Gruppe GmbH & Co. KG in Esslingen schätzt die Zusammenarbeit mit seinem hauptamtlichen Geschäftsführer sehr:

„Albrecht Fridrich ist ein unermüdlicher Netzwerker, der es schon viele Jahre gut versteht, uns Ehrenämter und RKW-Partner stets zusammenzuhalten. Der Mittelstand ist dem ‚Mr. RKW‘ eine echte Herzensangelegenheit. Das spürt man in all seinem Wirken. Zu Recht erhielt er im Mai 2018 als erster Hauptamtlicher die RKW-Medaille des Gesamt-RKW in Deutschland.“

Dem ist eigentlich nichts hinzuzufügen.

Es lebe die Streitkultur!

Umgang in Wirtschaft und Gesellschaft – Anstand und Respekt in bewegten Zeiten: Damit wird ein wichtiges Thema angesprochen, zu dem der Arbeitgeberverband Gesamtmetall e. V. gerne Stellung bezieht.

Früher war alles besser! Schließlich sind sich ja so gut wie alle Leitartikelschreiber einig, dass der Ton in politischen Diskussionen heute ungleich schärfer und unversöhnlicher ist als früher, „in der guten alten Zeit“. Damals, als wir immer bei einer Tasse Tee unaufgeregter und ordentlich, mit Rednerliste und Redezeit, so lange in Ruhe alles ausdiskutiert haben, bis wir uns alle einig waren. Böse Worte sind dabei natürlich nie gefallen, schon gar keine Angriffe auf die Person. Und das haben wir alle so lange friedlich gemacht, bis Populisten jeglicher Couleur die schöne Ordnung kaputt gemacht haben.

So ungefähr muss das mal gewesen sein, wenn ich die Klagen kluger Feuilletonisten ernst nehme. Ein bisschen schade ist nur, dass ich mich beim besten Willen nicht an diese Vergangenheit erinnern kann. Ich für meinen Teil erinnere mich beispielsweise an eine geradezu religiös aufgeladene Verklärung der Person Willy Brandts einerseits und eine ebenso unerklärliche emotionale Ablehnung auf der anderen Seite; ich erinnere mich an NATO-Doppelbeschluss und Brokdorf – ebenfalls politische Auseinandersetzungen, die von beiden Seiten mit unerbittlicher Härte und Konsequenz geführt wurden. Im Parlament debattierten Herbert Wehner und Franz-Josef Strauß pointiert und scharf miteinander; und selbst Anfang der 1990er Jahre gab es noch die Rote-Socken-Kampagne der CDU gegen die SED-PDS-Linkspartei.

Ein ähnlich verzerrtes Bild besteht, so fürchte ich, über die Kommunikation in Unternehmen. Nur mit unterschiedlichem Vorzeichen. Dort gab es anscheinend früher nur Befehl und Gehorsam, wo heute die Generationen X, Y und Z alles ausdiskutieren wollen und sollen. Aber auch das ist natürlich Unsinn.

An der Spitze steht nicht der Unternehmer, sondern König Kunde

Wir haben in der Industrie schon immer gut ausgebildete, hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter gehabt. Entsprechend selbstbewusst sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch, und das zu Recht. Es war deshalb immer schon vernünftig, die Belegschaften einzubeziehen und offen zu kommunizieren, wohin der Weg führen soll. Das hat sich im Laufe der Jahre sicher noch verstärkt – aufgrund der zunehmenden Spezialisierung des Wissens, aber auch, weil im Wettbewerb nur besteht, wer als Team eng zusammenarbeitet. Doch rückblickend haben selbst die knorrigsten Patriarchen aller Zeiten den Rat ihrer erfahrenen Meister und Facharbeiter gesucht und auf ihn gehört.

Dabei gilt aber auch: Selbst im diskussionsfreudigen Team können unternehmerische Grundsatzentscheidungen nicht nach Mehrheitsprinzip umgebogen werden. Gerade die gut ausgebildeten und selbstbewussten Mitarbeiter wollen ihre Expertise einbringen können; sie erwarten aber auch, dass nachvollziehbare und zugleich deutlich wahrnehmbare Entscheidungen getroffen werden.

Auch wenn sich die alte Gewerkschaftsparole, wonach die Demokratie nicht am Werkstor aufhören dürfe, gut anhört, so ist sie bei genauem Hinsehen doch eine hohle Phrase. Der Unternehmer muss die Grundsatzentscheidungen fällen, denn er haftet für seine Entscheidungen. Die Mitarbeiter erwarten aber überzeugende Erklärungen dafür. Im Übrigen ist die Wirtschaft eine absolute Monarchie, an deren Spitze nicht der Unternehmer steht, sondern König Kunde. Er alleine bestimmt mit seiner Kaufentscheidung über Erfolg oder Misserfolg.

Auch die Tarifausschüsse waren früher weder friedlicher noch emotionsfreier als heute. Ist also alles halb so wild? Gibt es keinerlei Grund zur Beunruhigung? Ganz so schön ist es leider nun auch wieder nicht. Der Blick in die Leserkommentare großer Online-



Autor: Dr. Rainer Dulger ist Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall e. V.



Auseinandersetzungen brauchen Regeln und Redlichkeit – egal, ob im Sport, bei geschäftlichen Verhandlungen oder im Alltag.

Foto: mauritius images

medien oder in die Kommentarspalten der sozialen Netzwerke ist oft genug unerfreulich. Und paradoxerweise erntet man dort großen Zorn, wenn man zu sagen wagt, im Großen und Ganzen gehe es uns gut.

Wettstreit von Meinungen und Fakten statt moralischer Forderungen

Ich nehme in der politischen Debatte – aber nicht nur dort – wahr, dass es zunehmend weniger um die Sache geht. Es geht stärker um Gefühle statt um Fakten. Dass hart um Positionen gerungen wurde, dass Meinung auch krachend auf Meinung traf, das gehörte immer schon zur Demokratie.

Allerdings gibt es heute viele Interessengruppen, die mit dem Streit um Sachfragen nicht weit zu kommen glauben. Sie haben sich deshalb höchst erfolgreich darauf verlegt, statt auf den Wettstreit von Meinungen und Fakten lieber auf moralische Forderungen zu setzen.

Es geht also nicht mehr um die Frage, ob eine im Schnitt gut versorgte Rentnergeneration mit der Gießkanne noch ein paar Rentenpunkte obendrauf bekommen soll oder ob das Geld lieber in eine vernünftige Erwerbsminderungsrente fließen sollte – es geht um eine „Anerkennung der Lebensleistung“. Es geht nicht mehr darum, wie ein erwirtschaftetes Plus verteilt werden soll – es geht um „Arbeit, die zum Leben passt“. Es geht nicht mehr um die Gestaltung von



dieser Methode sind auch Grenzen gesetzt, und auch das spüren wir dieser Tage. Wenn nämlich erstens ein Einwand nicht mehr daraufhin diskutiert wird, ob er sachlich zutrifft oder nicht, sondern wenn moralisch geurteilt wird, ob ein Einwand überhaupt erhoben werden darf; oder wenn zweitens einem moralischen Prinzip auf der anderen Seite ein anderes, aber ebenso legitimes moralisches Prinzip entgegengestellt wird. Das mulmige Gefühl daraus bedeutet aber nicht, dass Argumente und Standpunkte nicht zugelassen seien. Hinzu kommt: Zur Demokratie und zur Diskussion gehört auch, prinzipiell die Möglichkeit zu akzeptieren, dass der andere recht haben könnte – oder verschiedene Meinungen schlicht auszuhalten. Beides geht aber nicht, wenn ich meine eigenen Ziele hinter moralischen Absolutismen verstecke.

Mit offenen Karten spielen und Kompromisse finden

Es ist in Ordnung, mehr Geld zu wollen, mehr Freizeit oder mehr Umgehungsstraßen. Es ist ebenso in Ordnung, weniger Steuern zahlen zu wollen, mehr Pflegepersonal oder mehr Radwege zu wünschen. Spielen wir wieder mit offenen Karten, dann können wir Kompromisse finden. Wenn wir – egal, an welcher Stelle unserer Gesellschaft – um Geld oder Einfluss streiten, dann stehen wir doch bitte wieder dazu, dass wir um Geld oder Einfluss streiten – das ist nicht verwerflich. Wer jedoch das eigentliche Anliegen durch ein moralisches Prinzip verbrämt, macht es sich bequem und nahezu unmöglich, Kompromisse zu finden.

Handelsabkommen, es geht um „die Demokratie“. Es geht nicht mehr darum, wie man Wohnungsbau voranbringt, sondern um ein „Menschenrecht auf Wohnen“.

Das Problem daran ist: Wer anfängt, das eigene Interesse hinter einer wie auch immer hergeleiteten Moral zu verstecken, setzt ein absolutes „Wir gegen die“ und macht Kompromisse nahezu unmöglich. Und: Er diskreditiert jede andere Auffassung als unmoralisch. Moral als Waffe im politischen Kampf. Das ist es, was den öffentlichen Diskurs vergiftet.

Nach meiner Erfahrung wird die Moralkeule immer dann geschwungen, wenn es an inhaltlichen Argumenten fehlt. Und das Traurige ist: es funktioniert manchmal. Aber

Produktivität und Humanität – die Gerhard Rösch Gruppe



Autor: Arnd-Gerrit Rösch ist der geschäftsführende Gesellschafter der Gerhard Rösch Gruppe mit Sitz in Tübingen. Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie unter www.gerhard-roesch.de

Ein Verhaltenskodex gibt den rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gerhard Rösch Gruppe Orientierung für ihr tägliches Tun. Er enthält Richtlinien, die als ethische und rechtliche Wegweiser dienen.

Seit 1949 ist die Gerhard Rösch GmbH ein familiengeführter Textilbetrieb mit Sitz in Tübingen am Neckar. Mit den Tochterfirmen Rökona Textilwerk GmbH & Co. KG, Rösch Fashion GmbH & Co. KG sowie der Rösch Kft. in Ungarn entwickelt, produziert, konfektioniert und vertreibt der Konzern weltweit modische sowie technische Textilien auf qualitativ und innovativ höchstem Niveau. Mit knapp 70 Jahren Markterfahrung pflegen wir langjährige, bewährte Partnerschaften, knüpfen aber auch – angetrieben durch die Globalisierung – stetig neue Beziehungen zu Lieferanten und Kunden. Die zentralen Werte unseres Familienbetriebes könnte man mit „Produktivität“ und „Humanität“ kurz umschreiben. Um sicherzustellen, dass unsere rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit mit Kunden, Lieferanten, Kollegen und anderen Interessengruppen stets diese Werte beherzigen, haben wir für die Gerhard Rösch Gruppe einen Verhaltenskodex formuliert, der für alle unsere Mitarbeiter weltweit verbindlich ist. Diese Compliance-Richtlinie dient den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Orientierung für ihr tägliches Handeln und enthält Richtlinien, die als ethische und rechtliche Wegweiser im Umgang mit uns selbst und unserem Umfeld dienen sollen.

Ziel ist es, durch Einhaltung der Compliance-Richtlinien den Ruf der Gerhard Rösch GmbH als zuverlässigen Lieferanten und Partner zu bewahren und unser Ansehen im sich weiter internationalisierenden Umfeld zu festigen und auszubauen. Der wichtigste Grundbaustein ist die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorschriften, Verordnungen und interner Anweisungen. Alle unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, die relevanten rechtlichen Grundlagen ihres Tätigkeitsbereiches zu kennen, einzuhalten und auch in ihrem Umfeld für deren Einhaltung zu sorgen.

Hierzu zählen neben Vorschriften zum Umweltschutz, Datenschutz und zur Arbeitssicherheit auch das Verbot von Korruption sowie die Bekämpfung von Geldwäsche. Es gibt Richtlinien zum Umgang mit dem Unternehmensvermögen, den Schutzrechten, Betriebsgeheimnissen sowie mit Insiderwissen.

Unterstützend stellen wir bei Bedarf eine externe Rechtsberatung zur Seite, sodass sich jeder Mitarbeiter jederzeit rechtlich absichern und informieren kann. Generell besteht eine Meldepflicht, sobald rechtlich zweifelhafte Aktivitäten vermutet oder entdeckt werden. Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen kommen noch wertorientierte Verhaltensregeln zu unserem Kodex hinzu, wie der Grundsatz der Gleichbehandlung, generelle Verhaltensanforderungen wie Fairness, Respekt und Vertrauen, das Vermeiden von Interessenkonflikten und die Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten. Ebenso werden Themen wie das Verhalten gegenüber Wettbewerbern oder „Einladungen, Geschenke und persönliche Vorteile“ genau definiert, sodass alle Mitarbeiter wissen, wie sie sich in entsprechenden Situationen zu verhalten haben. Der Standpunkt der Firma zu parteipolitischen Aktivitäten und Spenden für Bildung, Wissenschaft und Soziales ist in unserem Code of Conduct festgeschrieben.

Zudem werden die Konsequenzen bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex abschließend aufgezeigt. Diese reichen im persönlichen Feld von der Abmahnung und Kündigung über Geldstrafen und Schadenersatzansprüchen Dritter bis hin zu Freiheitsstrafen. Weiterhin wird aufgezeigt, welche Konsequenzen der Firma drohen, sollten die Mitarbeiter den Code of Conduct missachten. Auf diese Weise können wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür sensibilisieren, weshalb die Einhaltung aller Richtlinien so eminent wichtig ist und dass ihr Tun und Handeln im Umgang mit Dritten Konsequenzen haben kann, die weit über das persönliche Interessenfeld hinausreichen können. So viel zum theoretischen Teil des Codes of Conduct. Bekanntlich ist Papier aber geduldig, und so

ist es immens wichtig, diese Regeln und Werte tatsächlich im gesamten Unternehmen zu leben und einzufordern.

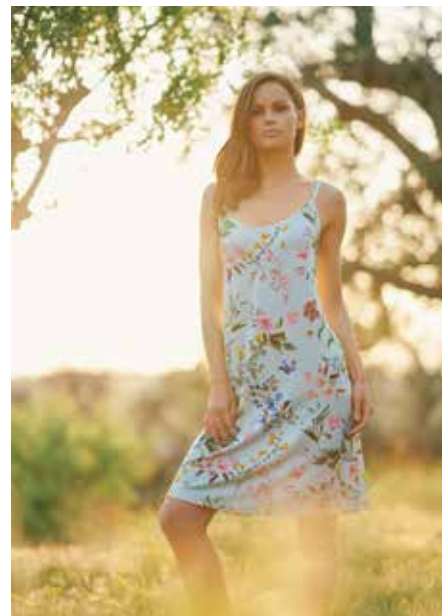
Tatsächlich ist dies der schwierigere Teil. Bei den rechtlichen Grundlagen sehe ich das geringere Problem, denn das Rechtsempfinden sowie die Kenntnis über relevante Gesetze ist bei unseren Mitarbeitern in der Regel ausgeprägt und die uns betreffenden Vorschriften sind bekannt. Bei der Auswahl der Lieferanten und Kunden achten wir auf globaler Ebene darauf, dass unser Rechtsanspruch gesichert ist und auch die internationalen Richtlinien und Gesetze jederzeit eingehalten werden.

Weitaus schwieriger wird es bei den „weichen“ Verhaltensregeln im Umgang miteinander, wie Fairness, Respekt und Vertrauen. Diese Begriffe werden individuell meist sehr unterschiedlich verstanden und ausgelegt, und so liegt es an der Geschäftsführung und den Führungskräften, diese Werte im Sinne des Unternehmens Tag für Tag aktiv vorzuleben und einzufordern. Nur durch das Vorleben kann man den Mitarbeitern vermitteln, was wir als Familienbetrieb unter einer offenen Kommunikation oder einem respektvollen Gespräch auch in angespannten Situationen verstehen. So informieren wir die Belegschaft auf freiwilliger Basis monatlich über die wichtigsten Zahlen und Entwicklungen im Unternehmen und pflegen eine „Open door policy“. Auch das Thema „Gleichbehandlung“ ist schnell auf dem Papier niedergeschrieben und eindrucksvoll und weltoffen nach außen kommuniziert. Es aber tatsächlich zu leben und diese Offenheit in der Belegschaft zu verankern, funktioniert nur, wenn dies aus einer Selbstverständlichkeit heraus kontinuierlich Top-down gelebt und auch in der Personalpolitik forciert wird. Als Familienbetrieb aus der Textilbranche haben wir schon immer einen äußerst hohen Frauenanteil, aber auch die internationale und heterogene Belegschaft ist ein Zeichen für unsere über Jahrzehnte gelebte Gleichbehandlung. Wir haben uns schon immer für den bestgeeigneten Kandidaten oder die

bestgeeignete Kandidatin entschieden, ungeachtet der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der sexuellen Orientierung. Auf diese Weise ist ganz automatisch eine bunt gemischte Belegschaft entstanden, von deren Vielfalt wir in mancherlei Hinsicht profitieren.

Auch Werte wie Integrität und Loyalität müssen von der Geschäftsführung über die Führungskräfte bis zum einzelnen Mitarbeiter täglich ohne Ausnahme vorgelebt werden. Nur so können Richtlinien wie das Verbot von Bestechung oder das Verbot der Vorteilsnahme ernsthaft über die gesamte Organisation eingefordert werden. Andernfalls wären das alles nur leere Floskeln auf einem weißen Blatt Papier oder – schlimmer noch – eine kleine Datei irgendwo in einer Cloud ohne Bedeutung und Sinn. Was ich damit sagen möchte: Wir haben einen Code of Conduct und sogar einen Compliance Officer; wir haben Verhaltensregeln sowie Sanktionen – das Wichtigste ist jedoch, dass man es Top-down jeden einzelnen Tag glaubhaft und ernsthaft vorlebt und auch konsequent und ausnahmslos einfordert. Richtlinien können nicht wie ein Modetrend nach dem Motto festgelegt werden: Heute sind wir mal „voll Diversity“ und morgen sind wir „voll auf Umweltschutz“. Das klappt nicht.

Werte müssen auf lange Sicht von innen heraus gepflegt und gelebt werden und können sich dann harmonisch den Anforderungen des Fortschritts anpassen, wie etwa beim Implementieren neuer Datenschutzrichtlinien oder eines neuen Umweltschutzstandards. Wenn etwas aber noch nie als Wert oder Selbstverständnis in eine Unternehmung gepflanzt wurde, kann es auch nicht ein halbes Jahr später als gelebter Unternehmenswert geerntet werden. Darum setzen wir auch mit unseren Lieferanten und Kunden nicht nur auf Geschäftsbeziehungen im Einklang mit unseren Compliance-Richtlinien, sondern vielmehr auf langfristige Partnerschaften, die gemäß unseren Werten nicht den schnellen Profit, sondern gemeinsames langfristiges Wachstum im Zeichen der Produktivität und Humanität zum Ziel haben.



Fairness, Respekt und Vertrauen: Gelebte Unternehmenswerte wirken sich bei der Gerhard Rösch Gruppe auf die Arbeitsproduktivität und auf die Mode positiv aus.

Fotos: Gerhard Rösch Gruppe



Die Seminare und Lehrgänge finden im Großraum Stuttgart statt. Weitere Auskünfte erhalten Sie bei Nicole Jung, Telefon (0711) 22998-23.

Informationen über das gesamte Seminarangebot finden Sie auf unserer Homepage: www.rkw-bw.de
Dort stehen auch detaillierte Informationen zum Download bereit.

Coachingtechniken für Manager

Schlüsselmethoden für die persönliche Führungspraxis

Termine des Lehrgangs:

- Baustein 1: 13. – 14.09.2018
- Baustein 2: 15. – 16.11.2018
- Baustein 3: 24. – 25.01.2019
- Baustein 4: 21. – 22.03.2019
in Haigerloch

Der Produktionsmanager

Für ein professionelles Produktionsmanagement in mittelständischen Unternehmen

Termine des Lehrgangs:

- Baustein 1: 18. – 21.09.2018
- Firmenstudie 1: 20.09.2018
- Baustein 2: 13. – 16.11.2018
- Firmenstudie 2: 16.11.2018
- Baustein 3: 22. – 24.01.2019
- Firmenstudie 3: 22.01.2019
in Nürtingen (Firmenbesuche in Nürtingen, Tübingen, Freiburg)

Key-Account-Management kompakt

Fachlehrgang zur Professionalisierung der Betreuung von Schlüsselkunden

Termine des Lehrgangs:

- Baustein 1: 20. – 21.09.2018
- Baustein 2: 18. – 19.10.2018
in Sindelfingen

Führungskolleg für Manager 2019

Der Lehrgang vermittelt Leitlinien und Konzepte für die persönliche Führungspraxis

Termine des Lehrgangs:

- Baustein 1: 28.02 – 01.03.2019
- Baustein 2: 04. – 05.04.2019
- Baustein 3: 09. – 10.05.2019
- Baustein 4: 27. – 28.06.2019
- Baustein 5: 25. – 26.07.2019
- Baustein 6: 26. – 27.09.2019
in Haigerloch

Der Einkaufsmanager 2018/2019

Für den professionellen Einkauf in mittelständischen Unternehmen

Termine des Lehrgangs:

- Baustein 1: 09. – 11.10.2018
- Baustein 2: 13. – 15.11.2018
- Baustein 3: 22. – 24.01.2019
- Baustein 4: 19.03.2019
in Nürtingen

Verhandlungstraining für Einkäufer

Zielorientiert einkaufen – Basisseminar für den Einkauf

Termin des Seminars:

- 15. – 16.10.2018
in Leonberg

Die Rechte und Pflichten des GmbH-Geschäftsführers

Ein Seminar für alle, die eine Position als GmbH-Geschäftsführer anstreben

Termin des Seminars:

- 18.10.2018
in Leonberg

Fabrikplanung

Planung wettbewerbsfähiger Fabrikstrukturen

Termin des Seminars:

- 23.10.2018
in Nürtingen

„An denen beiße ich mir die Zähne aus“

Mitarbeitermotivation mal anders gedacht – Demotivation und innerer Kündigung entgegenwirken

Termin des Seminars:

- 08.11.2018
in Leonberg

Anstand in bewegten Zeiten

Am Rednerpult



Axel Hacke

lebt als Schriftsteller in München. Berühmt ist seine Kolumne „Das Beste aus aller Welt“, die er Woche für Woche im Magazin der Süddeutschen Zeitung veröffentlicht. Seine Bücher, darunter „Der weiße Neger Wumbaba“ oder „Die Tage, die ich mit Gott verbrachte“, sind Bestseller. Für seine Arbeit wurde er mit dem Joseph-Roth-Preis, zwei Egon-Erwin-Kisch-Preisen und dem Theodor-Wolff-Preis ausgezeichnet. Im August 2017 erschien „Über den Anstand in schwierigen Zeiten und die Frage, wie wir miteinander umgehen“.

Auf dem Podium der Referent sowie:



Wolfgang Dietrich

wurde am 9. Oktober 2016 zum Präsidenten des VfB Stuttgart 1893 e.V. gewählt. Er ist zugleich Aufsichtsratsvorsitzender der VfB Stuttgart 1893 AG. Bereits Anfang der 1980er Jahre war Wolfgang Dietrich als Pionier in der Software-Branche aktiv.

Erfolgreich baute er in den Folgejahren mehrere mittelständische Software-Unternehmen auf. Seiner Fußballleidenschaft folgend, engagierte er sich ab 2004 in den Bereichen Finanzierung und Marketing im Profifußball. Von 2010 bis 2015 war er Sprecher des Bahnprojektes Stuttgart-Ulm.



Thomas Strobl

ist seit Mai 2016 Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration sowie stellvertretender Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg. Zuvor war er von 1998 bis 2016 Mitglied des Deutschen Bundestages als direkt gewählter Abgeordneter

für den Wahlkreis Heilbronn. Seit Juli 2011 ist Thomas Strobl Landesvorsitzender der CDU Baden-Württemberg, seit Dezember 2012 darüber hinaus stellvertretender Bundesvorsitzender der CDU Deutschlands.



Andreas Franik

wird in bewährter Weise unsere Podiumsdiskussion moderieren. Der Geschäftsführer der Multimedia-Agentur Fimeco GmbH leitete bis 2013 den Bereich TV-Kommunikation an der Börse Stuttgart. Zuvor war der Medienprofi und Börsenex-

perte lange Zeit Journalist bei n-tv, wo er bis 2008 die „Telebörse“ moderierte. Sein Wissen gibt er auch als Dozent an der Frankfurt School of Finance weiter.

Zum Thema

Was ist eigentlich los? Politiker wechseln die Tonlage: Die direkte, oft auch beleidigende Sprache verdrängt zunehmend die gepflegte, diplomatische. Die Automobilindustrie strapaziert über Gebühr das Vertrauen ihrer Kunden und der Öffentlichkeit mit einem bis dahin nicht für möglich erachteten Verhalten. Das gesellschaftliche Klima ist geprägt von großer Gereiztheit und kollektiver Erregung – das Netz lässt grüßen. Und wen das alles nicht anfißt? Der merkt spätestens im Verkehr oder an der Ladenkasse, dass etwas schief läuft in unserem täglichen Miteinander. Der Ton wird rauer, das Klima frostiger. Auf den Punkt gebracht: der Anstand geht verloren.

Doch was heißt eigentlich Anstand? Eine spezielle Form reklamiert der Managementexperte Sprenger mit seinem „anständigen Unternehmen“. Und meint damit eines, das den Mitarbeitern gegenüber Distanz wahrt und alles unterlässt, was ihre Selbstbestimmung gefährdet. Deutlicher: Das anständige Unternehmen behandelt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als autonome Erwachsene, die Rechte und Pflichten selbstverantwortlich wahrnehmen können, und es verzichtet auf ihre Infantilisierung. Immerhin, den mittelständischen Unternehmen attestiert sein kritischer Blick die Wahrung des gesunden Menschenverstands.

Um zu erfahren, was Anstand im Allgemeinen bedeutet, muss man weder Ethik noch Moral und schon gar nicht Political Correctness bemühen. Es geht um den respektvollen Umgang der Menschen miteinander; darum, aufeinander Rücksicht zu nehmen; darum, höflich und freundlich zu sein – letztlich um Anerkennung. Wollen wir darauf verzichten? Auf den Kitt, der alles zusammenhält?

Mit seinem „Plädoyer für den Anstand“ brachte der Journalist und Schriftsteller Axel Hacke das Thema im Sommer 2017 auf die Titelseite der ZEIT. Daran wollen wir anknüpfen, denn vieles steht auf dem Spiel: Wir riskieren eine Verrohung der Sitten, in der Politik, in der Gesellschaft, in den Unternehmen, im täglichen Miteinander. Und wir alle sind aufgefordert, unsere sozialen Tugenden zu mobilisieren, um das zu verhindern.

RKW-Forum 2018

Termin 25. September 2018
17:00 Uhr
Ort Baden-Württembergische Bank
Kleiner Schlossplatz 11
70173 Stuttgart

Programm

Grußwort

Dieter Rösler, Leiter des Bereichs Unternehmenskunden Key Account II, Baden-Württembergische Bank

Begrüßung

Martin Peters,
Vorstandsvorsitzender des
RKW Baden-Württemberg

Referat

Anstand in bewegten Zeiten
Axel Hacke

Podiumsdiskussion

zwischen
Axel Hacke
Wolfgang Dietrich
Thomas Strobl
Andreas Franik (Moderation)

Musikalische Umrahmung
Anschließend Imbiss

RKW-Mitgliederversammlung 2017/2018

Termin 25. September 2018
15:00 Uhr
Ort Baden-Württembergische Bank
Kleiner Schlossplatz 11
70173 Stuttgart

Begrüßung und Bericht über die Tätigkeit des Vereins

Martin Peters,
Vorstandsvorsitzender des RKW
Baden-Württemberg

Überblick zu Ergebnissen und Leistungen der RKW Baden-Württemberg GmbH

Jan Sibold, Geschäftsführer der
RKW Baden-Württemberg GmbH

Diskussion, Anregungen und Vorschläge der Mitglieder

Hinweis

Die Mitgliederversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig (Gäste sind herzlich willkommen).



RKW Baden-Württemberg
Postfach 10 40 62
70035 Stuttgart
Königstraße 49
70173 Stuttgart

Telefon (0711) 2 29 98-0
Telefax (0711) 2 29 98-10
E-Mail info@rkw-bw.de
Internet www.rkw-bw.de