

## ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

## Die Unlust auf das Unbekannte

Der Düsseldorfer Soziologe Thomas Druyen rät dazu, sich regelmäßig Gedanken über die private und berufliche Zukunft zu machen. Am Institut für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement hat er dafür einen Kompass entwickelt.

VON STEFAN REINELT

Gedanken über die persönliche Zukunft machen wir uns in jeder Lebensphase: kurz vor dem Abschluss von Schule oder Studium, vor einem runden Geburtstag, im Laufe eines Arbeitslebens und genauso, wenn der wohlverdiente Ruhestand näher rückt. Doch machen wir uns die Zukunftsgedanken ausreichend und zum rechten Zeitpunkt? Oder verdrängen wir es gar lieber, eigene Pläne mittelfristig und langfristig zu schmieden?

Der renommierte Soziologe Thomas Druyen sagt: Ja. Und er unterstreicht dies mit einer typisch deutschen Eigenschaft: „Grundsätzlich sind wir Deutschen enorm belastbar und haben starke Widerstandskräfte. Allerdings haben wir eine Unlust auf das Unbekannte. Wir brauchen klare Ansagen und einen fest definierten Horizont“, sagt Druyen. Diese Haltung ist riskant, da sich um uns herum alles in einer nie gekannten Geschwindigkeit verändert. Um diesen digitalen und existenziellen Wandel zu bewältigen, bedarf es nach Druyens Einschätzung neuer Lebenshaltungen und einer agilen Vorstellung von Bildung.

Der gebürtige Niederrheiner forscht seit Langem zu Fragen des Zeitenwandels und der Gesellschaftsperspektiven. Er leitet seit 2006 an der Sigmund-Freud-Privatuniversität Wien das Institut für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement (IZZ), das rund fünf Jahre eine Niederlassung in Düsseldorf hatte, die jetzt nach Essen umgezogen ist. Ansatz der Forschungsarbeit ist es, die psychischen und sozialen Auswirkungen der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz auf den Menschen zu



Institutsleiter Thomas Druyen hat mit seinem Team anhand von 7000 Interviews einen Zukunfts-Kompass entwickelt. FOTO: GUNTER DREISSIG/IZZ

analysieren. Denn der rasante technische Fortschritt zwingt die Arbeitnehmer heute mehr als etwa vor 40 Jahren dazu, sich vorausschauend Gedanken über die eigene berufliche Zukunft zu machen. „Früher konnte man seine Ausbildung machen und mit dem Wissen sein ganzes Arbeitsleben bestreiten. Heute können wir gar keine großen Zeiträume mehr überblicken. Viele Stellen werden wegfallen, aber auch neue, jetzt noch unbekannt hinzukommen. Wir brauchen eine neue Zukunfts-Kompetenz – und die kann man trainieren“, sagt Druyen.

Das Team des Wissenschaftlers hat über 7000 Interviews geführt und daraus einen Zukunfts-Kompass entwickelt.

Dieser stellt Fragen zu verschiedenen Lebensbereichen und aus verschiedenen Blickwinkeln. Entscheidend ist der zeitliche Bezugsrahmen, der immer mindestens zehn Jah-

**„Wir brauchen eine neue Zukunfts-Kompetenz – und die kann man trainieren.“**

Thomas Druyen  
Soziologe

re in die Zukunft weist. „Damit nutzen die Befragten ihre Imagination, ihre Intuition und ihre Phantasie“, so Druyen.

Der Soziologe motiviert jeden dazu, sich zielgerichtet Gedanken über die persönliche

Zukunft zu machen, diese aber auch regelmäßig zu überprüfen. „Man sollte sich mehrmals im Jahr mit Familie, Freunden und Arbeitskollegen die Frage stellen, wie man in zehn Jahren leben will“, sagt Thomas Druyen. Er rät, auf einer Prioritätenliste aufzuschreiben, was für einen jetzt gerade am wichtigsten ist, um einige Zeit später auch bewusst hinterfragen zu können, ob sich Prioritäten und Perspektiven seitdem vielleicht verändert haben, und um dann entsprechend zu handeln, etwa durch Weiterbildung, ein Zukunftsgespräch mit dem Arbeitgeber oder gar einen beruflichen Neuanfang.

In Workshops, Studien und Vortragsreihen befasst sich das IZZ mit den zukünftig notwen-

digen Lebenshaltungen, um in einer Welt der exponentiellen Veränderung klug navigieren zu können. Am neuen Standort in Essen bei der Opta-Gruppe wird in Zusammenarbeit mit der dortigen Uni-Klinik zum Beispiel intensiv im Aufgabenbereich des Pflegeberufs geforscht. Eine erste Studie über die Zukunft der Pflege beginnt in Kürze.

In einem zweiten Projekt analysiert das IZZ gemeinsam mit dem Opta-Data-Institut die psychologischen und sozialen Voraussetzungen für eine auch durch Corona nachhaltig veränderte Arbeitswelt im Gesundheitswesen. Wo es wie selbstverständlich darauf ankommt, dass Menschen für Menschen arbeiten, muss der

## INFO

## Zur Person

**Soziologe** Dr. Thomas Druyen wurde 1957 in Süchteln (Kreis Viersen) geboren und lebt heute in Düsseldorf. Er studierte an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster Jura, Soziologie, Publizistik und Philologie. Zu seinen wissenschaftlichen Forschungsfeldern gehören der demografische Wandel, Zukunftspsychologie, Veränderungskompetenz und -bereitschaft sowie die Vermögensforschung.

**Professor** Er ist seit 2007 Professor an der Sigmund-Freud-Privatuniversität Wien und Gründungsdirektor des dortigen Instituts für Zukunftspsychologie und Zukunftsmanagement (IZZ). Seit fünf Jahren hat das IZZ eine Niederlassung in NRW.

## Stillpausen für berufstätige Mütter

(tmn) Viele Mütter beantragen für die ersten Lebensmonate ihres Kindes Elternzeit. Wer aber bald nach der Geburt wieder in den Beruf einsteigen möchte, muss dies dann eventuell mit Stillzeiten verbinden. Geht das überhaupt?

Aus rechtlicher Sicht: Ja. Mütter, die ihr Kind stillen, haben Anspruch auf bezahlte Stillpausen. „Dazu gibt es eine Regelung im Mutterschutzgesetz“, erklärt Peter Meyer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin.

Nach Paragraph 7 müssen Arbeitgeber Mütter in den ersten zwölf Monaten nach der Entbindung für Stillzeiten freistellen. „Und zwar für die zum Stillen erforderliche Zeit“, sagt Meyer. Im Gesetz ist mindestens eine Zeit von täglich zweimal 30 Minuten festgelegt. Trinkt das Kind etwa länger, muss der Arbeitgeber das auf Verlangen der Arbeitnehmerin als Stillzeit akzeptieren.

Grundsätzlich haben Mütter auch die Möglichkeit, zum Stillen nach Hause zu gehen, wenn etwa am Arbeitsplatz keine Möglichkeit dafür besteht.

„Im Gesetz ist weiter geregelt, dass der stillenden Arbeitnehmerin kein Entgeltausfall entstehen darf und dass Stillpausen nicht auf sonstige Pausen angerechnet werden dürfen“, erklärt Rechtsanwalt Meyer. Konkret heißt das: Für die Zeit der Stillpausen wird die Arbeitnehmerin bezahlt, und sie darf weiterhin ihre übliche Pause machen.

## Beruf &amp; Karriere

Verlag: Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Geschäftsführer: Johannes Werle, Patrick Ludwig, Hans Peter Bork, Matthias Körner (verantwortl. Anzeigen), Druck: Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Anzeigen: Rheinische Post Medien GmbH, Tel. 0211 505-1222, E-Mail: stellenmarkt@rheinische-post.de, Redaktion: Rheinland Presse Service GmbH, Mönchengladbacher Straße 1, 40549 Düsseldorf, José Macías (verantwortlich), Stefan Reinelt, Tel. 0211 528018-14, redaktion@rheinland-presse.de

## Corona-Prämien bleiben steuerfrei

Regelung ist bis Ende Juni verlängert worden.

(rps) Arbeitnehmer können für ihren außergewöhnlichen Einsatz in der Corona-Krise eine steuerfreie Sonderzahlung vom Arbeitgeber erhalten. Mit dieser sogenannten Corona-Prämie soll besonderes Engagement in der schwierigen pandemischen Phase finanziell belohnt werden. Der Vorteil für Arbeitgeber: Bereits in der Anfangszeit der Corona-Krise vor knapp einem Jahr hat das Bundesfinanzministerium festgelegt, dass Unternehmen Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1500 Euro pro Mitarbeiter steuerfrei auszahlen können. Diese Regelung wurde nun – im Rahmen des Jahressteuergesetzes – bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater Axel Knoth, Partner der WWS-Gruppe in Mönchengladbach, weist auf die Bedingungen hin, damit diese Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Corona-Prämie gewährt wird. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Es ist dabei unerheblich, ob die Leistungen monatlich oder als Einmalzahlung gewährt werden.

Die steuerfreien Leistungen müssen im Lohnkonto aufgezeichnet werden. Andere Steuerbefreiungen und Bewertungserleichterungen bleiben davon unberührt. Zudem dürfen Unternehmen den Bonus – trotz der Fristverlängerung – nur einmal pro Arbeitnehmer auszahlen. Sind 2020 bereits steuerfreie Corona-Sonderzahlungen geflossen, sind die Möglichkeiten ausgeschöpft.

Generell darf jedes Unternehmen den Bonus ohne Abgabeverpflichtung zahlen. Die Corona-Prämie ist nicht branchengebunden. Nur bei Pflegeeinrichtungen nach § 150a SGB XI (Sozialgesetzbuch) besteht eine Sonderregelung: Sie wurden sogar verpflichtet, ihren Beschäftigten im Jahr 2020 zum Zweck der Wertschätzung für die besonderen Anforderungen während der Corona-Pandemie eine für jeden Beschäftigten einmalige Sonderleistung in Form der Corona-Prämie zu zahlen. Für Mitarbeiter in der Pflege ist der Bonus auch unpfindbar. Über die Pfändbarkeit in anderen Branchen wird laut Axel Knoth derzeit vor mehreren Gerichten gestritten.

## Testaufgaben im Bewerbungsverfahren

Lebenslauf und Zeugnisse reichen oft nicht mehr aus. Mit Übungen wollen sich Firmen einen genaueren Eindruck von den Bewerbern verschaffen.

(tmn) Ein Entwurf für ein Logo oder ein Konzept für den Social-Media-Auftritt: In manchen Branchen stellen Unternehmen den Bewerbern gerne ganz konkrete Aufgaben, und entscheiden anhand der Ergebnisse, wer den Job bekommen soll.

**Was sind typische Aufgabenstellungen?** Bewerbungsprozesse sind heute oft mehrstufige Verfahren. Nicht alle Firmen kündigen eine Bewerbungsaufgabe als Teil des Auswahlprozesses bereits in der Ausschreibung an, sondern man erfährt erst mit der Einladung oder in einem Vorgespräch davon. „Manchmal ist dort die Rede von einem Bewerber-Tag, Matching Day oder Assessment-Center, wo hinter sich dann eine Reihe von Übungen und Gesprächen verbergen“, erklärt Coach Johannes Stärk. Typische Aufgaben sind die Erarbeitung von Konzepten oder die Untersuchung



Mit praktischen Aufgaben wollen Arbeitgeber auch das Zeitmanagement der Bewerber prüfen. FOTO: DPA

von Fallstudien in einem stellenrelevanten Themenbereich, die der Bewerber dann in einer Präsentation vorstellt. Aber auch die Simulation eines Verkaufs- oder Mitarbeitergesprächs kann gefordert sein.

„Manchmal prüfen Firmen auch ganz konkrete Fähigkeiten ab. Übersetzer müssen etwa einen Beispieltext in einer vorgegebenen Zeitspanne bearbeiten oder Informatiker einen Quellcode analysieren“, sagt Katharina Hain vom Personaldienstleister Hays.

**Wie bereite ich mich als Bewerber darauf vor?** Am besten versetzt man sich in die Rolle des Arbeitgebers: Was würde ich von jemandem wissen wollen, der sich auf diese Stelle bewirbt und wie würde ich seine Kompetenzen prüfen? Das kann helfen zu verstehen, worum es bei der Aufgabe wirklich geht. Ansonsten gilt es, die Aufgabenstellung ganz genau zu lesen. „Oft neigen wir dazu, zu glauben, möglichst viel Information zu liefern, lasse uns besonders kompetent wirken,

doch eigentlich geht es darum, zu selektieren, was wirklich relevant ist, und das Wesentliche herauszuarbeiten“, erklärt Katharina Hain. Ist die Aufgabenstellung unklar, kann man ruhig nachfragen.

**Was muss man bei der Bearbeitung der Aufgabe beachten?** Besonders wichtig ist, das gegebene Zeitlimit zu beachten. Denn neben inhaltlicher Kompetenz prüfen Firmen auch die Fähigkeit zum Zeitmanagement ab. Ebenso wichtig ist

die ansprechende Präsentation der Ergebnisse. Hier sollten Bewerber vorab klären, welche Möglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen, und auch flexibel bleiben. Manchmal ist eine einfache Gliederung auf einem Flipchart ausreichend, manchmal eine Powerpoint-Präsentation gefragt.

**Was prüfen Firmen mit solchen Bewerbungsaufgaben eigentlich?** Es geht dabei weniger um die reine Fachkompetenz, denn diese wird im Idealfall aus Lebenslauf und Zeugnissen ersichtlich. Entscheidend sind vor allem Soft Skills, also Teamfähigkeit, Führungskompetenz und die analytische oder kreative Denkwiese. „Es gibt bei diesen Aufgaben nicht unbedingt eine einzige richtige Antwort, denn mehr als das Ergebnis interessiert sich ein Arbeitgeber dafür, welchen Lösungsweg der Bewerber gefunden hat“, sagt Johannes Stärk.

Für die Unternehmen wird so zudem eine größere Vergleichbarkeit zwischen Bewerbern hergestellt, die oft sehr unterschiedliche Hintergründe haben. Auf der anderen Seite kann ein Bewerber so feststellen, ob die Anforderungen der Stelle wirklich seinen Erwartungen entsprechen.