4/2023 | August/September 2023 | 4,90 Euro

Mittelstand.

Das Unternehmensmagazin

Fachkräfte gewinnen

Fachkräftemangel – Generation 50+ kann Teil der Lösung sein
Seite 24

Fachkräfte für Mittelständler: Hilft der Bund?
Seite 26

Der Mittelstand.
BVMW e.V.
Bundesverband

A STAR ALLIANCE MEMBER
WORLD AIRLINE WINNER SKYTRAX AWARDS 2023
Best Airline in Europe
Best Business Class Catering
Best Economy Class Catering
Best Airline in Southern Europe
Best Economy Class Seat in Europe
MIT DEN BESTEN FLIEGEN
Vielen Dank für die Auszeichnung mit Bestplatzierung in 5 Kategorien bei den Skytrax Passengers Choice Awards.
TURKISH AIRLINES

Editorial

Christoph Ahlhaus

Vorsitzender der
Bundesgeschäftsführung
des BVMW

Liebe Unternehmerin,
lieber Unternehmer,

die heutige Ausgabe beginnt mit einer Nachricht, die manche von Ihnen vielleicht schon erreicht hat. Dennoch möchte ich Sie auch auf diesem Wege darüber informieren, dass das Präsidium unseres Verbandes Markus Jerger abberufen und mich zum neuen Vorsitzenden der Bundesgeschäftsführung des BVMW bestellt hat.

Bevor ich den Blick nach vorne und auf die vor uns liegenden Herausforderungen richte, möchte ich die Gelegenheit nutzen, Markus Jerger zu danken. Für seine Arbeit und insbesondere dafür, wie er den Verband nach dem plötzlichen Tod von Mario Ohoven bestellt hat.

Jetzt freue ich mich darauf, zusammen mit Ihnen und dem gesamten Team des BVMW, ein neues Kapitel aufzuschlagen. Denn: Die Herausforderungen für den deutschen Mittelstand sind gewaltig, und wir wissen aus unzähligen Gesprächen, dass sich viele unserer Mitglieder Sorgen machen und sogar über eine Geschäftsaufgabe oder den Wegzug ins Ausland nachdenken, weil sich die wirtschaftliche Lage und die Standortbedingungen dramatisch verschlechtert haben.

Neben ausufernder Bürokratie und hoher Last durch Steuern und Abgaben haben unsere Mitglieder in unserer aktuellen Mittelstandsumfrage das Thema Fachkräftemangel ganz oben auf unsere und die politische Agenda gesetzt. Darum widmet sich die aktuelle Ausgabe des Magazins „Mittelstand.“, diesem für uns alle so wichtigen Thema.

Klar dabei ist: Der Fachkräftemangel ist nicht über Nacht über uns hereingebrochen, und uns muss ebenso klar sein, dass er uns in den kommenden Jahren begleiten wird. Entscheidend wird sein, welche Antworten wir auf die Fragen des demografischen Wandels, die veränderten Anforderungen der jungen Generation und die sich rasant verändernde Arbeitswelt finden. Was muss die Fachkraft der Zukunft mitbringen? Welche Fähigkeiten sind in Zeiten von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz überhaupt noch gefragt? Sind unsere Ausbildungskonzepte und Weiterbildungsprogramme noch zeitgemäß?
Wie der Mittelstand Teil der Lösung des drängenden Fachkräfteproblems werden kann, verdeutlichen wir in dieser Ausgabe. In einer Reihe spannender Beiträge besprechen wir zum Beispiel, wie wir mit innovativen Konzepten die Generation 50+ aktivieren, wir stellen Ihnen die aktuellsten KI- und Software-Trends in der Personalsuche vor und geben Ihnen Tipps an die Hand, wie Sie Fördermittel zur Fachkräftegewinnung für Ihren Betrieb beantragen können.

Ich hoffe, dass wir damit einen wertvollen Beitrag zur Beantwortung der vielen Fragen, die sich aus dem Mangel an Fachkräften ergeben, leisten können. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende und gewinnbringende Lektüre.

Herzliche Grüße
Ihr

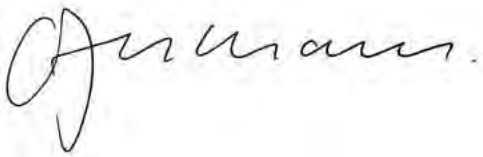
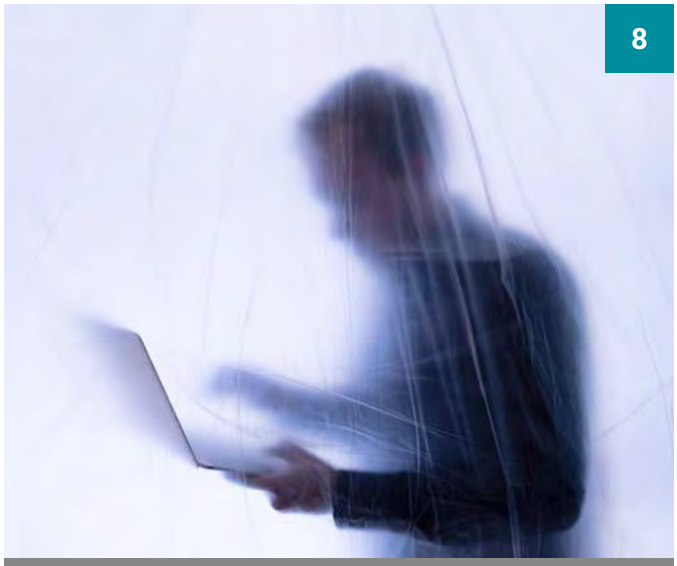


Foto: © Axel Schmidt

In dieser Ausgabe



Schutz vor Repressalien

Jung, innovativ, aufstrebend – Côte d'Ivoire

Neue Führung im Zeichen der Zeit

DEUTSCHLAND

6 Was Sie zum neuen Arbeitszeitrecht wissen müssen
8 Schutz vor Repressalien
10 Begegnungen
12 News

EUROPA

14 Initiative treibt Glasfaserausbau voran
15 Nearshoring ins Nachbarland Polen
16 News

INTERNATIONAL

18 Jung, innovativ, aufstrebend – Côte d'Ivoire

SCHWERPUNKT

22 Neue Führung im Zeichen der Zeit
24 Fachkräftemangel – Generation 50+ kann Teil der Lösung sein
26 Fachkräfte für Mittelständler: Hilft der Bund?
28 Fachkräfte wollen Klimaschutz
30 Was bringt das neue Weiterbildungsgesetz dem Mittelstand?
32 Gutes BGM – mehr Fachkräfte
34 Steuerentlastung für Startups geplant
35 Fachkräftemangel mit Weiterbildung begegnen
36 Damit das Wissen bleibt
38 Fachkräfte-Netzwerk als Impuls des Mittelstands
40 Onboarding ausländischer Fachkräfte
42 Strategie sichert Zukunft
44 Herausforderungen bei der Personalsuche meistern
46 Wie Headhunter die besten Köpfe rekrutieren
48 Die richtigen Talente finden
50 Gegenseitig zuhören
52 Geld ist nicht mehr alles
54 BVMW-Projekte zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte

DER BUNDESWIRTSCHAFTSSENAT IM DIALOG

59 „Hundert Prozent erneuerbare Energien für alle"
63 „Der Mittelstand muss gleichbehandelt werden"

Liebe Leserinnen und Leser,
Sie finden das PDF dieser Ausgabe unter diesem QR-Code. In der digitalen Fassung sind sämtliche Hyperlinks aktiv. Wir empfehlen den Adobe Acrobat Reader für die optimale Darstellung und Funktionalität.

Tagesaktuelle Neuigkeiten aus dem Mittelstand finden Sie auf unserer Verbandswebseite. **www.bvmw.de**

STARKE FRAUEN

66 Im Spannungsfeld der Lohnunterschiede
68 Frauen. Zukunft. Mittelstand. 2023
71 Frauen in der Unternehmensnachfolge
72 Gründerinnen Mut machen
74 Im Porträt: Carina Vinke

SERVICE

76 Patentinformation als Innovationstreiber
77 Playful Work Design in Zeiten der Krise
78 Zukunftschancen mit KI und ML
79 Steuern auf den Punkt: Steuerliche Anreize für Fachkräfte setzen
80 Firmen-Absicherung mit dem richtigen Schutz
82 News

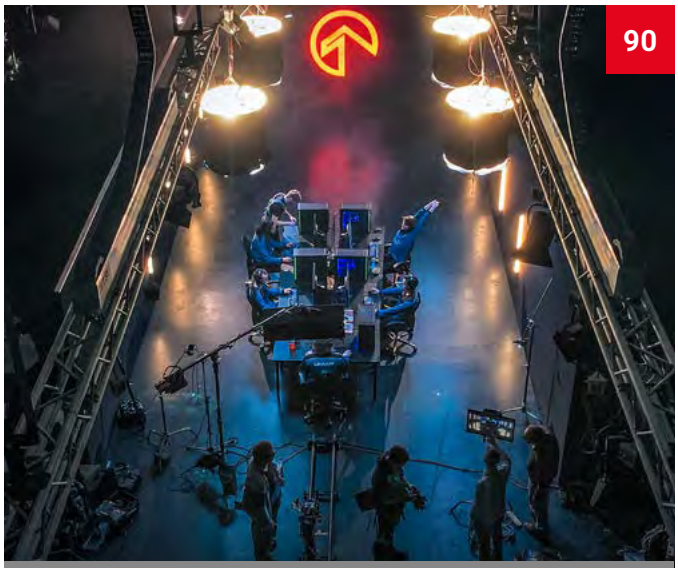
AUS DEN REGIONEN

86 Das Herzstück der Abläufe muss stimmen
88 Auf Augenhöhe
90 Aus Liebe zum Film
92 Konditorei digital
93 Der Bundestag steht auf Ackee
94 News

KULTUR

102 FilmTipp: She Said
103 SerienTipp: Halt and Catch Fire
104 BuchTipps
106 AppTipps

Zukunftschancen mit KI und ML



Aus Liebe zum Film

Impressum

Mittelstand. Unternehmensmagazin des BVMW

Herausgeber
Der Mittelstand. BVMW e. V.
Christoph Ahlhaus
Potsdamer Straße 7
10785 Berlin
www.bvmw.de

Titelbild
Thomas Lindemer

WISSEN, WAS ZÄHLT
Geprüfte Auflage
Klare Basis für den Werbemarkt

Redaktion
Tel. 030 533206-118
mittelstand@bvmw.de

Lutz Kordges (Chefredakteur, Leiter Presse und Kommunikation)
Friederike Pfann (Mitglied der Chefredaktion)
Alem-Adina Weisbecker (CvD)
Lena Jahr
Céline Wittig
Rotger H. Kindermann (Korrespondent)
Thomas Lindemer (Art Director)

Rechnungsstelle und Abonnement
BVMW Servicegesellschaft mbH
Potsdamer Straße 7
10785 Berlin
Tel. 030 533206-27
servicegesellschaft@bvmw.de

Verlag: Layout, Mediadaten und Anzeigen
mattheis. werbeagentur gmbh
Kastanienallee 4
10435 Berlin
Tel. 030 3480633-0
hallo@mattheis-berlin.de
bvmw-anzeigen@mattheis-berlin.de
www.mattheis-berlin.de

Druckerei
Möller Pro Media GmbH
Zeppelinstr. 6
16356 Ahrensfelde
info@moellerpromedia.de
www.moellerpromedia.de

Falls an einzelnen Stellen nur die männliche Form der Schreibweise verwendet wird, wird diese als geschlechtsunabhängig verstanden und bezieht alle Geschlechtsformen mit ein.

Das Magazin „Mittelstand." ist das offizielle Organ des BVMW. Mitglieder des Verbandes erhalten das Magazin im Rahmen ihrer Mitgliedschaft. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge sowie Selbstdarstellungen müssen nicht der Meinung der Redaktion entsprechen. „Mittelstand." übernimmt keinerlei Gewähr für den Inhalt der Anzeigen.

ISSN: 2510-425X

DEUTSCHLAND

Was Sie zum neuen Arbeitszeitrecht wissen müssen

Eine EuGH-Entscheidung von 2019 und eine BAG-Entscheidung von 2022 verpflichten den Gesetzgeber zum Handeln. Er selbst versprach 2022 eine Novelle des Arbeitszeitgesetzes. Ostern 2023 hieß es, das neue Gesetz käme „in Bälde". Ein Referentenentwurf, der nicht offiziell ist, wird offen im Kabinett diskutiert.

Es ist verständlich, dass die Weltpolitik, der Klimawandel, das Wärmepumpengesetz, die Energiekrise und andere Themen wichtiger sind. Allerdings ist sowohl operativ als auch inhaltlich das Warten auf die Novelle unzumutbar. Aufgrund neuer Arbeitskonzepte wie dem mobilen Arbeiten und der notwendigen Planung für die Post-Corona-Phase in den Unternehmen ist eine zeitnahe und zuverlässige Regelung notwendig. Betriebsparteien in vielen Unternehmen mussten wegen der Verzögerung dieses Thema auf „on hold" setzen. Daher der dringende Appell an die Politik, das Thema zeitnah abzuschließen.
Was enthält dieser „inoffizielle" Referentenentwurf?

- Zeiterfassung mit elektronischen Mitteln (zum Beispiel spezielle Software oder auch Excel-/Word-Dateien)
- Beginn, Ende und Nettosumme (abzüglich Pausen) müssen erfasst werden
- Arbeitszeit muss am Arbeitstag selbst unmittelbar erfasst werden
- Leitende Angestellte sind ausgenommen
- Keine Sonderregelung für mobiles Arbeiten
- Vertrauensarbeitszeit wird verstanden als Vertrauen des Arbeitgebers, dass Arbeitnehmer ihre Work-Life-Balance am konkreten Arbeitstag zwischen 6:00 und 22:00 Uhr selbst organisieren
- Kleine, tarifgebundene Unternehmen können Zeiterfassung nicht elektronisch betreiben und um acht Tage aufschieben
- Keine Flexibilität, zum Beispiel Wochenarbeitszeit, echte Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten

Der Referentenentwurf ist in seiner aktuellen Fassung nicht zukunftsfähig. Er enthält keine Sonderregeln für mehr Eigenverantwortung der Arbeitnehmer beim mobilen Arbeiten. So verfliegt jede Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte. Bei den Tariföffnungsklauseln wurde für KMUs offensichtlich nicht mitgedacht. Gerade kleine, hochgradig innovative Unternehmen, die am Markt flexibel agieren können müssen, sind in der Regel nicht tarifgebunden. So werden der Innovationstätigkeit kleiner Unternehmen erneut Steine in den Weg gelegt.
Die Kommission Arbeit und Soziales ruft daher die Bundesregierung auf, die Umsetzung der Richtlinie mehr für den Mittelstand zu öffnen, um Zukunftsbranchen die notwendige Agilität und Selbstbestimmung zu ermöglichen. Eine Rückkehr zur Stechuhr wie vor 100 Jahren wäre ein Rückschritt.

Das Positionspapier finden Sie auf der Homepage der Kommission Arbeit und Soziales. bvmw.info/positionspapier-arbeitszeitgesetz

Thomas Hey
Partner bei Bird&Bird, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Stellvertretender Sprecher der BVMW-Kommission Arbeit und Soziales

www.twobirds.com

Foto: © Pormezz von stockadobe.com

SPORTLICH ZUM ERFOLG – MIT FIRMENFITNESS FACHKRÄFTE GEWINNEN

Wer heutzutage neue Mitarbeitende für sein Unternehmen sucht, steht oft vor einer Herkules-Aufgabe. Denn auf dem deutschen Arbeitsmarkt herrscht ein regelrechter „War for Talents“, bei dem Arbeitgeber im umkämpften Wettbewerb um Fachkräfte stehen. Doch was können Unternehmen tun, um für Arbeitnehmer attraktiver zu werden? Eine effektive Lösung ist Firmenfitness von Hansefit.

Produktivität und Arbeitgeberattraktivität steigern

„Wir bieten unseren Kunden als führender Firmenfitness-Anbieter stets die bestmögliche Lösung, um ihre Ziele zu erreichen. Unser Versprechen: Mit Hansefit werden Ihre Mitarbeiter produktiver, sinken die Fehltage in Ihrem Unternehmen und werden Sie attraktiver für Fachkräfte“, sagt Dr. Alexander Wellhöfer, Geschäftsführer von Hansefit. Der Firmenfitness-Spezialist stellt Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen schon seit 2004 ein breites Angebot an stationären Sport- und Gesundheitseinrichtungen, Onsite-Firmenfitness, motivierenden Teamevents sowie Onlinelösungen wie Apps und digitale Live-Kurse zur Verfügung. Hansefit-Mitglieder können zudem von den §20 zertifizierten Online-Präventionskursen des Hansefit-Schwesterunternehmens fitbase aus den Bereichen Bewegung, Ernährung, Entspannung und Suchtprävention profitieren. Der Hansefit-Kunde Thule ist begeistert vom vielfältigen Angebot des Firmenfitnessspezialisten: „Firmenfitness fördert den Teamgedanken sowie das Arbeitsklima und motiviert auch ansonsten weniger sportlich ausgerichtete Mitarbeitende, etwas für ihre Gesundheit zu tun“, sagt Heike König, HR Managerin bei der Thule GmbH in Neumarkt in der Oberpfalz.

Individuelle Lösungen

„Für Unternehmen ist es enorm wichtig, attraktiv für Arbeitnehmer zu sein. Aus unserem engen und vertrauensvollen Austausch mit unseren über 3.000 Firmenkunden wissen wir, dass moderne Arbeitnehmer sich ein vielfältiges und flexibles Sportangebot wünschen. Deshalb legen wir großen Wert darauf, den Bedürfnissen unserer Mitglieder gerecht zu werden, unabhängig von ihrem Arbeitsmodell“, so Dr. Wellhöfer. „Hansefit-Mitglieder können aus einer großen Auswahl von stationären Einrichtungen in ihrer Nähe wählen und zusätzlich flexibel und ortsunabhängig online trainieren.“

Vielfalt und Qualität für Ihren Erfolg

Hansefit setzt bei der Auswahl seiner Verbundpartner auf Vielfalt und höchste Qualität. Jede Sport- und Gesundheitseinrichtung im Hansefit-Netzwerk wird im Vorfeld sorgfältig geprüft und nur die Besten machen mit. „Das Beste heißt für uns: die optimale Lösung für unsere Kunden und ihre Mitarbeitenden. So machen wir das betriebliche Gesundheitsmanagement unserer Kunden nachhaltig zum Erfolg und helfen aktiv dabei, die Arbeitgeberattraktivität der Unternehmen zu steigern“, sagt der Hansefit-CEO.

Über Hansefit

- Sport- und Gesundheitsnetzwerk mit deutschlandweit über 6.500 Verbundpartnern und umfangreichem Online-Angebot
- Deutschlands Nr. 1 im Bereich Firmenfitness mit über 3.000 Firmenkunden

Hansefit GmbH & Co. KG
info@hansefit.de
0421 - 365 146 0

www.hansefit.de

HANSEFIT

Schutz vor Repressalien

Am 12. Mai 2023 wurde das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verabschiedet. Am 2. Juli 2023 ist es in Kraft getreten. Mit dem Gesetz soll die EU-Whistleblower-Richtlinie umgesetzt werden. Unternehmen können die Maßnahmen einfach und unkompliziert umsetzen.

Arbeitgeber und Behörden mit mindestens 250 Beschäftigten sind bereits ab dem 02.07.2023 dazu verpflichtet, eine Stelle für interne Meldungen einzurichten und zu betreiben, an die sich Beschäftigte mit Verdachtsmomenten oder Hinweisen auf Unregelmäßigkeiten wenden können. Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten haben noch rund sechs Monate Zeit. Sie sind ab dem 17. Dezember 2023 verpflichtet. Die Meldestelle muss so beschaffen sein, dass die Transparenz des Verfahrens und die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers unbedingt gewährleistet sind. Anders als in der EU-Richtlinie vorgesehen, gibt es nur die Verpflichtung, anonyme Meldungen zu bearbeiten, nicht hingegen die Verpflichtung zur Schaffung von technischen Einrichtungen für anonyme Meldungen. Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, kann die Art der Meldestelle von der juristischen Person oder Behörde selbst festlegt werden. Möglich sind ein Beschwerde-Briefkasten, eine Online-Plattform im Intranet oder im Internet, eine Telefon-Hotline oder ein anderes System für gesprochene Nachrichten. Auch Dritte, etwa Ombudsleute, können ermächtigt werden, Meldungen von Verstößen im Namen der juristischen Person entgegenzunehmen.

Welche Meldungen sind möglich

Der Hinweisgeber kann sich bei Verdacht auf eine Straftat oder auf Unregelmäßigkeiten an die Meldestelle wenden, sofern sich die Meldung auf den Beschäftigungsgeber oder eine andere Stelle bezieht, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt steht. Dabei stellt der Gesetzgeber auch klar, dass Sachverhalte, die einem besonderen Geheimnisschutz unterliegen, nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen und der Hinweisgeber bei Preisgabe keinem Schutz unterliegt.

Stärkung des Whistleblower-Schutzes

Neben dieser verpflichtenden Einrichtung von Meldestellen wird gleichzeitig der Schutz der Hinweisgeber gestärkt. Nach bisherigem Recht stand derjenige, der sein Wissen preisgab und eine Straftat oder eine Unregelmäßigkeit an seinem Arbeitsplatz meldete, den sich daraus ergebenden Repressalien fast immer schutzlos gegenüber. Selbst wenn er gutgläubig handelte und die von ihm erteilten Hinweise der Sache nach richtig waren, drohten der Ver-

Foto: © Daniel Beckemeier von stock.adobe.com

Gut zu wissen

Wer gegen die Vorgaben dieses Gesetzes verstößt, handelt ordnungswidrig, die Tat kann mit einer Geldbuße von bis zu 50.000 Euro geahndet werden. Ordnungswidrig ist zum Beispiel die Nichteinrichtung und -betreibung einer Meldestelle, die Behinderung einer Meldung, die Nichtwahrung der Vertraulichkeit durch die Meldestelle, aber auch die öffentliche Preisgabe einer unrichtigen Information.

lust des Arbeitsplatzes, private Isolation und finanzieller Ruin. Die Angst vor diesen Konsequenzen hielt potenzielle Hinweisgeber oft davon ab, ihren Verdacht eines rechtswidrigen Verhaltens zu melden. Mit dem Gesetz sollen Mindeststandards geschaffen werden, die es Hinweisgebern ermöglichen, ihre Kenntnisse weiterzuleiten, ohne dass sie persönliche oder wirtschaftliche Nachteile befürchten müssen. Voraussetzung ist, dass der Hinweisgeber hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass die von ihm gemeldeten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen.

Anreiz für eine interne Meldung

Grundsätzlich hat der Hinweisgeber die Wahl, ob er sich an eine interne Meldestelle im eigenen Unternehmen oder an eine externe Meldestelle beim Bundesamt für Justiz oder einem der Länder wendet. Um eine Meldung an eine externe Meldestelle zu vermeiden, sollen die Arbeitgeber nach Auffassung des Gesetzgebers dafür Sorge tragen, funktionierende interne Meldewege einzurichten und, sofern erforderlich, wirksam gegen Verstöße vorzugehen. Denn die Arbeitnehmer sollen sich zunächst an die interne Meldestelle wenden, sofern dort wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind. Für Unternehmen mit in der Regel 50 bis 249 Beschäftigten besteht zudem die Möglichkeit, für die Entgegennahme von Meldungen und für die weiteren nach diesem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen eine gemeinsame Meldestelle einzurichten und zu betreiben.

Organisation der internen Meldestelle

Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sind. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben wahrnehmen, dabei muss ein Interessenkonflikt vermieden werden. Zudem sind enge Rückmeldungen an den Hinweisgeber vorgeschrieben. Dieser muss innerhalb von drei Monaten über bereits ergriffene oder geplante Maßnahmen informiert werden.

Schutz vor Haftung

Für den Fall, dass die Voraussetzungen der Richtlinie erfüllt sind, wird dem Hinweisgeber Schutz gewährt im Hinblick auf seine Identität, mögliche Repressalien und eine etwaige Haftung wegen Schäden infolge der Meldung. Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist der Verursacher zu Schadensersatzleistungen verpflichtet. Die hinweisgebende Person ist aber ihrerseits schadensersatzpflichtig, sofern sie vorsätzlich oder grob fahrlässig eine Falschmeldung verursacht.

Dr. Susanne Jochheim
Rechtsanwältin/Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Jochheim Rechtsanwälte
BVMW-Mitglied

www.ra-jochheim.de

Begegnungen

Die Mittelstandsallianz empfängt regelmäßig politische Entscheidungsträger zu verschiedenen Themen. Hierbei können unsere Partner persönliche Gespräche mit Politikerinnen und Politikern führen und ihre Anliegen vorbringen.

Parlamentarisches Frühstück: Bauen und Wohnen

Im Mai trafen sich zahlreiche Mitglieder der Mittelstandsallianz im Hopfingerbräu am Brandenburger Tor, um gemeinsam mit MdB Daniel Föst zum Thema Bauen und Wohnen zu diskutieren. Zentrale Themen der Debatte waren der Neubaustau, die Förderung des Eigentumserwerbs sowie die Rolle der erneuerbaren Energien im Bereich des Bauen und Wohnens. Daniel Föst konnte als Obmann des Ausschusses für Wohnen, Stadtentwicklung, Bauwesen und Kommunen gemeinsam mit Wolfgang Kuhn, Präsident des Eigenheimerverbandes Deutschland e. V. sowie Raimo Benger vom vero Rohstoffverband wichtige Akzente in der Gesprächsrunde setzen.

Mitglieder der Mittelstandsallianz trafen sich zu einem Austausch im Hopfingerbräu am Brandenburger Tor.

Delegationsreise der Mittelstandsallianz nach Brüssel

Um mit verschiedenen Abgeordneten des Europäischen Parlaments über die Verordnung zur künstlichen Intelligenz zu sprechen, hat die Mittelstandsallianz gemeinsam mit ihren Mitgliedern BITMi und BVDW im Juni ihre Delegationsreise nach Brüssel angetreten. Es haben Treffen mit federführenden Abgeordneten des Parlaments stattgefunden. Besonders zielführend waren die Gespräche mit dem Berichterstatter Dragoș Tudorache sowie Sergey Lagodinsky. Im Fokus der Gespräche standen die Definitionen von Hochrisikoanwendungen im KI-Bereich und die damit verbundene mittelstandsfreundlichere Politik im Bereich der künstlichen Intelligenz.

Foto: © Jorge Ferreiro von www.stock.adobe.com

Zusammentreffen der Mitgliedsverbände der Mittelstandsallianz und Mitarbeitenden aus der Bundeszentrale mit Minister Dr. Marco Buschmann.

Treffen im Bundesministerium der Justiz

Die Mitglieder der Mittelstandsallianz haben sich am 26. Juni im Bundesministerium der Justiz mit Minister Dr. Marco Buschmann getroffen, um über Bürokratieabbau, Planungsbeschleunigung, Digitalisierung sowie die Stärkung des Wirtschaftsstandortes Deutschland zu sprechen. Während des Austauschs hatten die Mitgliedsverbände der Mittelstandsallianz die Möglichkeit, spezifische Anliegen anzusprechen und gemeinsam ins Gespräch zu kommen.

Foto: © Elias Jurak

China-Strategie der Bundesregierung beschlossen

Im Juli hat die Bundesregierung ihre China-Strategie veröffentlicht, in der sie ihre Perspektive auf die Zusammenarbeit und den Austausch mit China darlegt. China sei ein wichtiger Handelspartner, ein Wettbewerber und ein geopolitscher Konkurrent. Die China-Strategie wurde entworfen, um zwischen den Ministerien einen Rahmen für eine gleichmäßige Zusammenarbeit festzulegen. Darüber hinaus soll sie auch die Grundlage für eine stärkere Koordinierung der politischen Beziehungen mit China in Deutschland und Europa bilden.

https://bvmw.info/china-strategie

Beschleunigung beim Bauen

Die Digitalisierungsnovelle im Baugesetzbuch sieht vor, dass Bauleitpläne künftig online zugänglich sind. Weitere Änderungen im Baugesetzbuch sollen den Wiederaufbau nach Katastrophen und den Bau von Flüchtlingsunterkünften beschleunigen. Die Änderungen sind im Juni von Bundestag und Bundesrat beschlossen worden und im Juli in Kraft getreten. Mit der BauGB-Digitalisierungsnovelle ist somit der dritte Teil der Maßnahmenpakete zur Planungs- und Genehmigungsbeschleunigung in Kraft getreten.

https://bvmw.info/digitalisierungsnovelle

Gegen Lieferengpässe bei Arzneimitteln

Die Bundesregierung will mit Preisanreizen, der Einführung eines Frühwarnsystems sowie neuen Regeln für Apotheken erneuten Lieferengpässen für bestimmte Medikamente vorbeugen. Unter anderem soll die Herstellung von Antibiotika in Europa gestärkt werden, indem mehr auf europäische Produzenten gesetzt wird, außerdem sollen Vorratsbestände deutlich aufgestockt werden. Des Weiteren sind vereinfachte Austauschregelungen für Apotheken vorgesehen, mit denen nicht verfügbare Arzneimittel künftig ein wirkstoffgleiches Arzneimittel ersetzt werden können. Mit dem geplanten Frühwarnsystem sollen drohende Lieferengpässe rechtzeitig erkannt werden können.

https://bvmw.info/arzneimittel-versorgung

Gebäudeenergiegesetz verschoben

Der Beschluss des Gebäudeenergiegesetzes (GEG) wurde überraschend verschoben. Ursprünglich sollte über das GEG noch vor der Sommerpause im Juli im Bundestag abgestimmt werden. Der Eilantrag des CDU-Bundestagsabgeordneten Thomas Heilmann stoppte die Abstimmung nun auf die zweite Sitzung nach der Sommerpause Mitte September. Mit der Verabschiedung des Gebäudeenergiegesetzes soll die möglichst sparsame Nutzung von Energie in Gebäuden und eine verstärkte Nutzung von erneuerbaren Energien erzielt werden.

Fotos: © klenger von www.stock.adobe.com; © Charnchai saeheng von www.stock.adobe.com

Hinweisgeberschutzgesetz ist in Kraft getreten

Ziel des Hinweisgeberschutzgesetzes ist es, Korruption in der Wirtschaft zu bekämpfen und Arbeitnehmenden sowie Behördenmitarbeitenden, die auf Straftaten oder Verdachtsfälle aufmerksam machen, Schutz vor einer Kündigung und vor Repressalien zu gewähren. Bis zum 2. Juli sollten Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten eine interne Meldestelle installieren. Unternehmen mit mehr als 50 bis zu 250 Beschäftigten haben dafür bis zum 17. Dezember 2023 Zeit.
Bei Nichtbeachtung des Gesetzes kann ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro drohen.

https://bvmw.info/steckbrief-hinweisgeberschutzgesetz

Mindestlohn steigt

In Deutschland soll der gesetzliche Mindestlohn bis Anfang 2024 um 41 Cent auf 12,41 Euro pro Stunde steigen. Im Juni präsentierte die Mindestlohn-Kommission, bestehend aus Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften, den Vorschlag. In einem weiteren Schritt soll die Mindestlohngrenze zum 1. Januar 2025 erneut auf 12,82 Euro erhöht werden. Bei der Empfehlung haben die Arbeitnehmervertreter allerdings dagegen gestimmt. Denn nach Ansicht der Arbeitnehmervertreter fällt die Erhöhung zu gering aus.

Weiterbildungsgesetz

Um berufliche Weiterbildungen finanziell zu unterstützen, wurde das Weiterbildungsgesetz in Bundestag und Bundesrat beschlossen. Das Gesetz zur Aus- und Weiterbildung soll Auszubildende und Praktikanten bei ihren Unterkunfts- und Fahrtkosten unterstützen, um auch weiter entfernte Praktika absolvieren oder eine Lehre beginnen zu können. Ebenso sollen Betriebe mithilfe eines Qualifizierungsgeldes als Lohnersatz im Strukturwandel bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt werden. Durch die beschlossene Ausbildungsgarantie sollen bei einem Überhang von Auszubildenden außerbetriebliche Ausbildungen ermöglicht werden. Darüber hinaus ist geplant, dass kleine und mittlere Unternehmen bei der Weiterbildung durch eine vollständige Übernahme der Lehrgangskosten unterstützt werden.

EU-Lieferkettengesetz

Das EU-Parlament hat, wie erwartet, für das EU-Lieferkettengesetz gestimmt. Das Gesetz beinhaltet, dass Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mehr als 40 Millionen Euro Jahresumsatz ihr operatives globales Geschäft für den Schutz von Menschenrechten und der Umwelt ausbauen müssen. Außerdem sind die Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards bei ihren kooperierenden Unternehmen innerhalb der Wertschöpfungskette zu überwachen. Zu dieser Gruppe gehören Hersteller, Vermarkter, Transportunternehmen, Lagerdienstleister und auch die Recyclingindustrie. Nach dem Beschluss des Parlamentes befindet sich das Gesetz aktuell im Trilog zwischen EU-Parlament, Kommission und dem Rat der EU.

Energieeffizienzgesetz erst nach der Sommerpause

Der ursprünglich für Juli geplante Beschluss des Energieeffizienzgesetzes musste verschoben werden, da im Bundestag nicht mehr genügend Abgeordnete anwesend waren. Hierdurch musste die Bundestagspräsidentin die Beschlussunfähigkeit des Parlaments feststellen. Das Gesetz wird nach der Sommerpause vom Parlament und vom Bundesrat verabschiedet. In der Gesetzgebung wird es allerdings keine Verzögerung geben, da der Bundesrat auch erst nach der Sommerpause über das Gesetz entscheidet.

Fotos: © Photographee.eu von www.stock.adobe.com; © eyewave von www.stock.adobe.com; © Andrey Popov von www.stock.adobe.com

Initiative treibt Glasfaserausbau voran

Der Ausbau der Glasfasernetze kommt kaum voran, vor allem, weil Fachkräfte fehlen. Um diesem Problem zu begegnen, hat sich der Bundesverband Breitbandkommunikation e. V. (BREKO) mit zahlreichen Institutionen in der Initiative Fachkräfte für den Glasfaserausbau zusammengeschlossen.

EUROPA

Die Initiative gibt Unternehmen Starthilfe, die im Glasfaserausbau Fuß fassen möchten, und zeigt potenziellen Fachkräften Karrierechancen auf, informiert über Weiterbildungsmöglichkeiten und steht in engem Austausch mit den relevanten Entscheidungsträgern in Behörden und Politik.

Eigene Jobbörse

Im November vergangenen Jahres gingen auf der Website der Initiative (www.glasfaserausbau.org) eine Jobbörse und eine Weiterbildungsdatenbank online. Die Plattform aggregiert automatisiert die Inserate anderer Websites. Nutzerinnen und Nutzer erhalten so einen Überblick über alle deutschlandweit veröffentlichten Inserate mit Bezug zum Glasfaserausbau, inklusive direktem Link zum Original-Inserat. Mitte Juni 2023 waren über 6.000 Job- und über 70 Weiterbildungsangebote auf der Plattform zu finden. Diese zentrale und stets aktuelle Datenbank für Karrierewege im Glasfaserausbau mit vielfältigen Tätigkeitsfeldern können Fachkräfte und alle, die es werden wollen, kostenfrei nutzen.

Klarer Auftrag der Bundesregierung

Auch die Bundesregierung ist auf die engagierte Arbeit der Initiative aufmerksam geworden. Nachdem dem Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) im März 2022 ein Positionspapier mit zentralen Forderungen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im Glasfaserausbau überreicht wurde, fand die Initiative Erwähnung in der im Juli 2022 veröffentlichten Gigabitstrategie der Bundesregierung, die zusätzlich mit einem Auftrag verbunden wurde. So soll das Gigabitbüro des Bundes gemeinsam mit der Fachkräfteinitiative ein Gesamtkonzept zur Fachkräftegewinnung erarbeiten, unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit.

Die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit hat bereits begonnen: So trafen sich Vertreter der Initiative, darunter BREKO-Senior-Manager für Mitgliederbetreuung und -entwicklung Daniel Seufert, mit Thüringer Arbeitsagenturen und Jobcentern zu einer Berufskundeveranstaltung. Die Karriereoptionen im Glasfaserausbau stießen auf großes Interesse, und die Beteiligten äußerten den Wunsch, diese Veranstaltung für Mitarbeitende weiterer Thüringer Behörden zu wiederholen.

Weitere virtuelle Wege

Weitere virtuelle Berufskundeveranstaltungen haben bereits stattgefunden oder befinden sich in Planung. Als nächstes plant die Initiative auch Social-Media-Kampagnen und eine verstärkte Messepräsenz.

Gut zu wissen

Die Glasfaser-Initiative vernetzt Unternehmen, Behörden und zukünftige Fachkräfte und bietet Information und konkrete Projekte, um den Fachkräftemangel zu lindern und den Ausbau zu beschleunigen.

Daniel Seufert
Senior Manager für Mitgliederbetreuung und -entwicklung,
Bundesverband Breitbandkommunikation (BREKO) e. V.

www.brekoverband.de

Fotos: JoHans von stock.adobe.com

Nearshoring ins Nachbarland Polen

Auslagerung der umfassenden Geschäftsprozesse nach Polen ist bis jetzt die Domäne der Großkonzerne und auch für mittelständische Unternehmen ein strategischer Schritt, um die Mitarbeiterlücke zu schließen.

Deutsche Unternehmen stehen aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels vor einer großen Herausforderung. 630.000 offene Stellen waren im Frühjahr 2023 hierzulande zu besetzen. Eine der Möglichkeiten, dem Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken, bietet das Nearshoring ins Nachbarland.

Auslagerung umfassender Business-Prozesse nach Polen

Volvo Cars plant die Eröffnung eines neuen Software-Entwicklungszentrums in Krakau. Der Tech-Hub soll eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung vollelektrischer Fahrzeuge spielen. Als Teil des globalen Volvo-Talentpools entwickeln die in Krakau ansässigen Ingenieure künftig Software für verschiedene Schlüsselbereiche von Sicherheitssystemen, die auf dem tiefgreifenden Verständnis von Unfallursachen beruhen – über Algorithmen für Gefahrenwahrnehmung und Fahrerassistenten bis hin zu Software für autonomes Fahren. Bis Mitte des Jahrzehntes soll der Tech-Hub bis zu 600 Mitarbeitende beschäftigen. Auch die Nürnberger DATEV baut ihre Präsenz in Polen durch den Aufbau neuer Programmierteams aus.

Wettbewerbsfähigkeit und Flexibilität deutscher KMU stärken

Die digitale Transformation ermöglicht auch den Familienunternehmen, den Wettbewerbsvorteil gegenüber den internationalen Konzernen im Bereich Business Prozess Outsourcing aufzubauen. Der Sales Desk PL, der unter anderem auch seit Januar 2023 als BVMW-Auslandsrepräsentant in Polen tätig ist, schließt mit der Unterstützung bei der Auslagerung umfassender Aufgaben mittlerer bis oberer Hierarchien die Mitarbeiterlücke bei der Besetzung von Einzelpositionen beziehungsweise Bildung von kleinen Fachteams. Dabei sorgt er auch für die reibungslose Integration der rekrutierten, meistens deutschsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die individuelle Arbeitsabläufe der deutschen Mittelständler. Das BVMW-Mitgliedsunternehmen Endego GmbH ist beispielsweise mit mehr als zehn Jahren Erfahrung als Entwicklungsdienstleister für die Automobilindustrie in der Lage, den gesamten Entwicklungsprozess von Polen aus zu steuern und die Verantwortung für die Systementwicklung im Auftrag von Automobilzulieferern zu übernehmen. Außer der Rekrutierung ist zusätzlich die Anstellung der Mitarbeitenden in Polen ein Bestandteil des Gesamtpaketes des Sales Desk PL. Outsourcing von komplexen, wiederholbaren Prozessen zu vergleichsweise niedrigen Beschäftigungskosten liegen im Trend, und es ist deutlich zu erkennen, dass das Interesse aktiv angestiegen ist. Dank des innovativen Konzeptes der Anstellung von Spezialisten aus Polen können sich mittelständische Unternehmen den Wettbewerbsvorteil sichern.

Gut zu wissen

- **Mitarbeitende aus Polen brauchen keine Aufenthaltsgenehmigung und kein Visum, wenn sie nach Deutschland zu einem Projektmeeting müssen**
- **Aufgrund der EU-Mitgliedschaft Polens sind die Formalitäten bei der grenzüberschreitenden Beschäftigung der polnischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gering im Vergleich zu den non-EU-Ländern**
- **Im Outsourcing-Modell sind sowohl Einzelpositionen als auch kleine Teams ab zwei Personen denkbar**

Patrycja Kosta
BVMW Repräsentantin Polen

patrycja.kosta@bvmw.de

Iwona Makowiecka
BVMW Repräsentantin Polen

iwona.makowiecka@bvmw.de

Ende der Geduld mit Orbán

Das Europaparlament hat den EU-Ministerrat mit breiter Mehrheit dazu aufgefordert, die 2024 anstehende Ratspräsidentschaft von Ungarn zu verschieben. Das Verhalten der Orbán-Regierung hinsichtlich der Hilfsmaßnahmen für die Ukraine steht im krassen Gegensatz zur EU-weiten Solidarität. „Das wäre so, als würde man den Schulhofschläger zum Schuldirektor machen", meinte der liberale Europaabgeordnete Moritz Körner. Aber es existieren erhebliche Zweifel, ob ein Aussetzen der üblichen Reihenfolge in der Ratspräsidentschaft rechtlich überhaupt möglich ist. Die 27 Mitgliedsstaaten dürften sich in dieser Frage kaum einig sein.

www.moritz-koerner.eu

Sperrklausel für Europawahl kommt

Sperrklauseln sollen verhindern, dass Mini-Parteien in die Parlamente einziehen und es zu einer politischen Zersplitterung kommt. Nun hat der Bundestag den Weg zur Wiedereinführung einer Sperrklausel bei den nächsten Europawahlen mit einer Zweidrittelmehrheit freigemacht. Das Bundesverfassungsgericht hatte frühere Sperrklauseln mangels europarechtlicher Vorgaben als unvereinbar mit dem Grundgesetz eingestuft. Mit Inkrafttreten eines EU-Ratsbeschlusses von 2018 wird jedes Land verpflichtet, eine Mindestschwelle von zwei Prozent der gültigen Stimmen einzuführen. Die nächsten Europawahlen sollen vom 6. bis 9. Juni 2024 stattfinden.

bvmw.info/sperrklausel-europawahl

Rückkehr zur Stechuhr?

Unternehmen in der EU müssen die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten erfassen, so das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Mai 2019. Was diese Entscheidung für Deutschland bedeutet, machte das Bundesarbeitsgericht im Mai 2022 deutlich: Alle Arbeitszeiten müssen erfasst werden, also auch, wenn weniger als acht Stunden pro Tag gearbeitet wird. Nun debattierte der Bundestag über einen Referentenentwurf des Arbeitsministeriums zusammen mit einem Antrag der CDU/CSU-Fraktion. Dieser fordert mehr Flexibilität bei der Erfassungspraxis. Sie soll ausschließlich elektronisch erfolgen, nur in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern wären andere Erfassungsformen zulässig.

www.arbeitsrechte.de/arbeitszeiterfassung

Niedrigere Hürden für Fachkräfte

Die Einwanderung von Fachkräften basiert auf der EU Blue Card für ausländische Hochschulabsolventen sowie der nationalen Aufenthaltserlaubnis für ausländische Fachkräfte mit einem deutschen oder in Deutschland anerkannten Abschluss. Neu ist, dass IT-Spezialisten eine Blaue Karte EU auch ohne Hochschulabschluss erhalten, wenn sie „bestimmte nonformale Qualifikationen nachweisen". Das sind die Kernpunkte des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfte-Einwanderung, das der Bundestag beschlossen hat. Neu eingeführt wird eine ‚Chancenkarte' zur Arbeitssuche, die auf einem Punktesystem basiert.

bvmw.info/fachkraeftesicherung-bluecard

Fotos: © Ralf Geithe von www.stock.adobe.com; © gilles lougassi von www.stock.adobe.com

Europawahl ohne Spitzenkandidatur?

Bisher hat noch keine Partei eine Spitzenkandidatin oder einen Spitzenkandidaten für die Europawahl 2024 nominiert. Innerhalb der EVP wird zwar Ursula von der Leyen favorisiert, aber immer häufiger hört man auch den Namen der EP-Präsidentin Roberta Metsola aus Malta. Auch bei den Sozialdemokraten wagt sich noch niemand aus der Deckung. Katarina Barley, EP-Vizepräsidentin, rät sogar davon ab, mit einem Spitzenkandidaten in den Wahlkampf zu gehen, wenn nicht sicher sei, dass der- oder diejenige auch die Führung der EU-Kommission übernehme. Das Scheitern des Spitzenkandidatenprinzips bei den Europawahlen 2019 mahnt zur Zurückhaltung.

www.europawahl-bw.de/spitzenkandidatenprinzip

Emissionsrichtlinie überfordert

Die Industrie-Emissionsrichtlinie der EU biegt auf die Zielgerade ein. Sie definiere Anforderungen, die so gut wie nicht erfüllbar seien, betonen Vertreter der deutschen Gießerei-Industrie. Betroffen sind hierzulande rund 600 Gießereien mit 70.000 Mitarbeitern. Auch metallverarbeitende Betriebe, Feuerverzinker oder Chemieunternehmen fühlen sich überfordert, da es unmöglich sei, an allen Standorten die geringsten Grenzwerte einzuhalten. Diese seien gerade erst neu festgelegt worden und spiegelten den aktuellen Stand der Technik wider. Die neue EU-Richtlinie führe „zu klaren Standortnachteilen", sagen die mittelständisch strukturierten Verzinkereien.

www.feuerverzinken.com
www.guss.de/themen

Mitreden für Mittelständler

Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen können sich unter www.ec.europa.eu/info/law/better-regulation/ zu EU-Strategien und geltenden Rechtsvorschriften äußern. Die EU-Kommission will damit insbesondere Unternehmen die Möglichkeit geben, frühzeitig Feedback zu politischen Maßnahmen zu geben.

www.ec.europa.eu/info/law/better-regulation/

Dauerstreit über Bankenunion

Seit über zehn Jahren diskutiert Europa über eine Bankenunion. Nach dem einheitlichen europäischen Aufsichtsmechanismus (SSM) und dem Abwicklungsmechanismus (SRM) will nun die EU-Kommission ein einheitliches Einlagensicherungs-System (EDIS) installieren. Dagegen gibt es in Deutschland erheblichen Widerspruch. Aktuell verlangt die CDU/CSU-Bundestagsfraktion, auf europäischer Ebene sicherzustellen, dass die nationalen Einlagensicherungssysteme nicht geschwächt werden. Vor allem die Systeme der Sparkassen und Genossenschaftsbanken müssten erhalten bleiben. In die gleiche Richtung argumentiert die Bundesbank. Staatspleiten dürften nicht dazu führen, dass die Einlagensicherung eines Landes für die Staatsanleihen anderer EU-Staaten hafte.

www.bundesbank.de

Fotos: © pixelkom von www.stock.adobe.com; © 1take1shot von www.stock.adobe.com

INTERNATIONAL

Wirtschaftsmetropole Abidjan, Côte d'Ivoire.

Jung, innovativ, aufstrebend – Côte d'Ivoire

Die Republik Côte d'Ivoire (Elfenbeinküste) steht ganz im Zeichen des Aufschwungs. Das fängt bei der Binnenstruktur an und hört bei der digitalen Transformation noch lange nicht auf. Die westafrikanische Republik eröffnet mittelständischen Unternehmen mit Internationalisierungsplänen enorme Chancen.

Unternehmen, die wachsen wollen, stehen früher oder später vor dem Schritt der Internationalisierung. Dieser Schritt birgt viele Chancen – und viele Herausforderungen. Die Wahl des Standorts ist hier erfolgsentscheidend. Afrika und insbesondere die Côte d'Ivoire bietet mittelständischen Unternehmen großes Potenzial. Die französischsprachige Republik ist wirtschaftlich äußerst attraktiv und zählt weltweit zu einer der Volkswirtschaften mit dem schnellsten Wachstum.

Facettenreich

Wirtschaftliche Vielfalt, eine stabile Währung und eine relativ gut entwickelte Infrastruktur: Die Côte d´Ivoire ist ein attraktiver Wachstumsmarkt. Hier herrscht Aufbruchstimmung, und der Unternehmergeist, der in der Luft liegt, ist überall deutlich zu spüren – und zu sehen. Innovationen werden vorangetrieben, Investitionen sind erwünscht, und praktisches Engagement ist willkommen. Ein wichtiger Aspekt: Die Bevölkerung wächst schnell und ist jung. Das eröffnet deutschen Unternehmen die Option, durch gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote, die auch als E-Learning-Programme umgesetzt werden können, ihrem Fachkräftemangel gezielt entgegenzuwirken.

Gut zu wissen

Die stabile Republik Elfenbeinküste – Côte d'Ivoire – bietet ein interessantes Tor für Investitionen in den Kontinent der Zukunft: Afrika.

- **Hauptstadt: Yamoussoukro**
- **Fläche: 322.460 km²**
- **Einwohnerzahl: 28,2 Millionen**
- **Geschäftssprache: Französisch**
- **Währung: CFA-Franc (FCFA)**
- **Bruttoinlandsprodukt 2022: 68,6 Mrd. US-Dollar, BIP/Kopf: 2.418 US-Dollar**
- **Wirtschaftswachstum: 5,5 %**

Quelle: GTAI – Wirtschaftsdaten kompakt Côte d'Ivoire, www.gtai.de, November 2022

Foto: © Pablo von stock.adobe.com

Afrika – Kontinent der Zukunft

Die Gründe, warum ein Unternehmen an der Côte d'Ivoire wirtschaftlich Fuß fassen möchte, können ganz unterschiedlich sein. Das Unternehmen plant eine Vertriebsgesellschaft, möchte eine Tochtergesellschaft gründen oder seine Zusammenarbeit mit ivorischen Partnern vertiefen. Die Côte d'Ivoire ist eine politisch stabile und wirtschaftlich aufstrebende Region mit einem großen Binnenmarkt und einer strategischen geografischen Lage an der Westküste Afrikas, die ihr einen wirtschaftlichen Zugang zu anderen Ländern und Regionen ermöglicht. Sie zählt zur Wirtschafts- und Währungsunion UEMOA und bietet sowohl als Absatzmarkt als auch als Beschaffungsmarkt interessante Möglichkeiten.

Damit der Eintritt in dynamische Märkte gelingt, ist eine individuelle, umsetzbare Wachstumsstrategie erfolgsentscheidend. Hier dient als Basis eine Marktanalyse mit Risikoeinschätzung und Ressourcenermittlung: Was wird benötigt, um in Afrika wirtschaftlich Fuß zu fassen? Welche Strategien gibt es für die Region? Als Entscheidungsgrundlage ist es wichtig, sich einen Eindruck über das Potenzial zu verschaffen. Ziel ist, dass in der Umsetzung alle Schritte der Internationalisierung nahtlos ineinandergreifen – sei es beim Markteintritt oder bei der operativen Umsetzung vor Ort, wie beispielsweise der Partnersuche oder dem Aufbau von Teams.
Die Côte d'Ivoire hat viel zu bieten – Zeit, diese Chance zu ergreifen.

Ann-Katrin Hardenberg
Managing Partner
THE MAK'ED TEAM
BVMW-Mitglied

www.the-maked-team.com

Martin Auer
Managing Partner
THE MAK'ED TEAM
BVMW-Mitglied

www.the-maked-team.com

Anzeige

Stellen Sie Ihr Patentmanagement auf Autopilot

> DIN 77006 konformes Patentmanagement für den **deutschen Mittelstand** leicht gemacht – mit predori.

predori

www.predori.com

SCHWERPUNKT

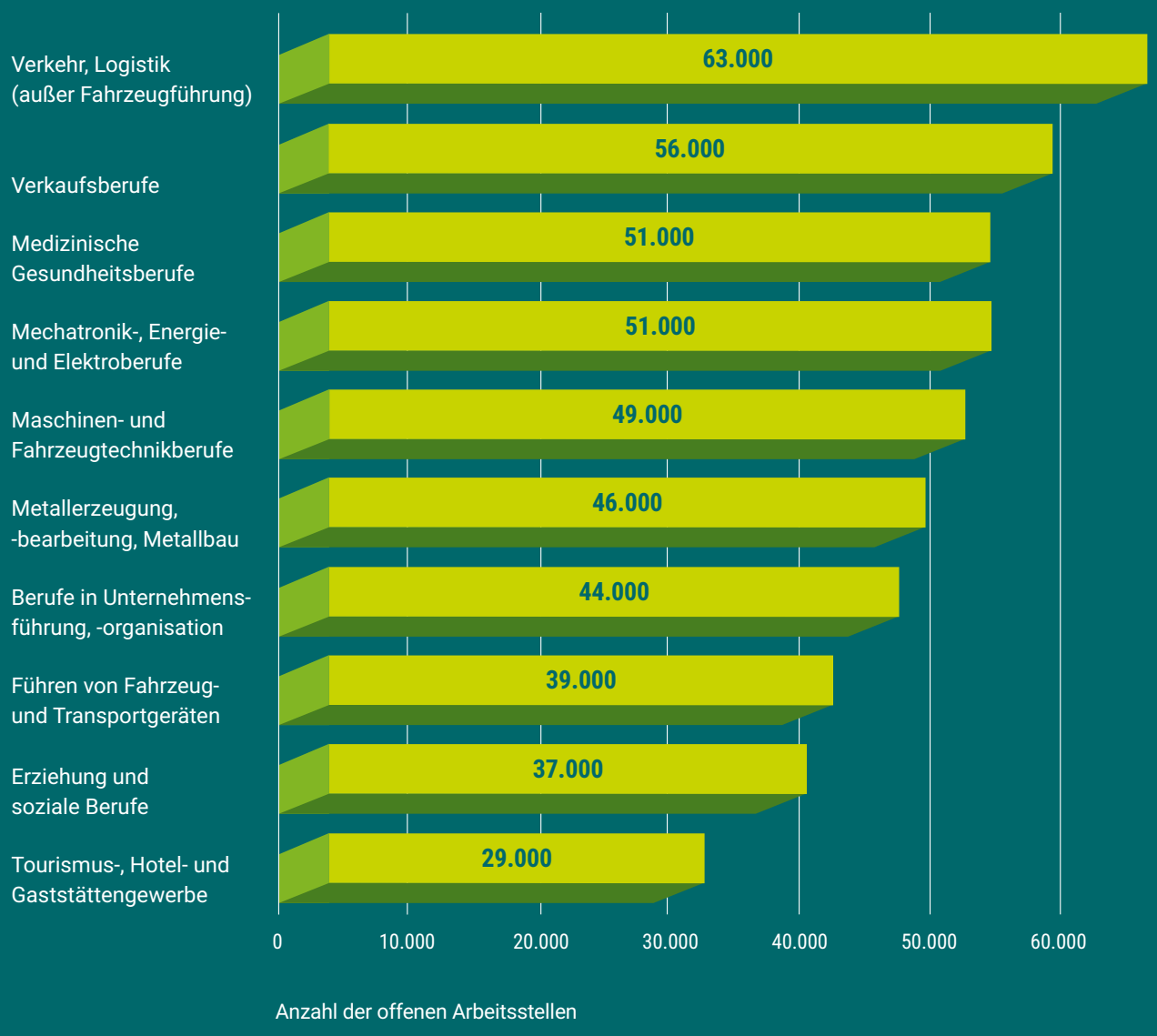
Mittelstand und Fachkräftemangel

Das Thema Fachkräftemangel ist besonders aktuell, es betrifft uns als Gesellschaft sowie als deutschen Mittelstand. Ohne die wertvollen Fachkräfte müssen bestehende Belegschaften vielerorts Mehrarbeit leisten. Einige kleine und mittlere Unternehmen (KMU) müssen sogar Aufträge ablehnen, weil ihnen entsprechendes Personal fehlt, manche Unternehmen können deshalb nicht weiter bestehen.

Im folgenden Themenschwerpunkt dieser Ausgabe finden Sie eine Sammlung spannender Beiträge rund um das Thema Fachkräftemangel.

Erfahren Sie mehr darüber, was das neue Weiterbildungsgesetz für den Mittelstand bedeutet, wie man mit einer klugen Personalstrategie die Unternehmenszukunft sichern kann und wie das Onboarding ausländischer Fachkräfte und auch die Generation 50+ Teil der Lösung sein können.

Berufsgruppen mit den meisten offenen Arbeitsstellen in Deutschland im Februar 2023



Quelle: Bundesagentur für Arbeit © Statista 2023

Neue Führung im Zeichen der Zeit

Menschen sind keine Maschinen. Und Menschen brauchen Führung. Dies ist kein Selbstzweck und auch kein lästiges Übel, sondern vornehmste und wichtigste Aufgabe für Führungskräfte.

Was heißt Führung heute? Führung heißt in erster Linie, in Mitarbeitenden Menschen zu sehen und sie als solche zu behandeln. Sie in ihrer Individualität wahrzunehmen, sich für sie zu interessieren, ihre Bedürfnisse zu erforschen, sie zu fördern und entsprechend einzusetzen. Ihre Sichtweise einzunehmen.

Die Qualität von Führung zahlt überproportional auf die Arbeitgeberattraktivität und den Unternehmenserfolg ein.

Ursachen der Fachkräfteproblematik

1. **Das Angebot an Fachkräften nimmt in Deutschland aus demografischen Gründen immer weiter ab.** Die Zuwanderung, die in diesen Tagen durch die Bundesregierung gesetzlich neu geregelt wird (Stichwort Arbeitsmigration), wird dieses demografische Problem nicht allein lösen können.

2. **Haltung und Einstellung der Generationen Y und Z zur Arbeit haben sich verändert.** Für junge Menschen hat die Erwerbsarbeit nicht mehr die erste Priorität in ihrem Leben, für sie ist eher ein gesundes und ausgewogenes Leben wichtig. Sowohl in den Alltagsrollen als auch in Partnerschaften, Beziehungen und Familienkonstellationen ist ihr Leben bunter geworden. Allein in linear verlaufenden beruflichen Karrieren sehen viele jüngere Menschen keinen Sinn mehr. Das Erwerbseinkommen muss nur noch ausreichen, um materiell abgesichert zu sein. Viele streben nach einer neuen Art ganzheitlicher Selbstverwirklichung. Statussymbole sind ihnen immer weniger wichtig.

3. **Belegschaften, auch in kleinen Unternehmen und im Mittelstand, werden diverser.** In vielen Unternehmen gibt es eine Durchmischung im Altersspektrum zwischen 16 und 67 Jahren. Und das ist gut so. Aber all diese Menschen haben unterschiedlicher gewordene Bedürfnisse. Das ist beschreibend, nicht bewertend. Gleichzeitig stellt diese Veränderung eine große Her-

Foto: © gstockstudi von www.stock.adobe.com

ausforderung an die heutigen Führungskräfte dar. Dabei spielen die eigene Haltung zur Arbeit und Werte wie Gleichbehandlung und Gerechtigkeit innerhalb der Belegschaft eine immer größere Rolle.

4. Führungskräfte, die diese Herausforderungen meistern, werden mit einem neuen Teamgeist sehr großen Erfolg haben. Diese drei Faktoren spielen für das Gelingen eine wichtige Rolle:

5. Identifizieren der persönlichen Stärken. Hier sind vor allem die Persönlichkeitsstärken gemeint. Die formalen Stärken werden in der Regel jeden Tag durch den Arbeitseinsatz deutlich. Die Persönlichkeitsstärken kennen wir häufig aus der negativen Abgrenzung: „Warum redet er so viel? Warum spielt er sich immer in den Vordergrund?" Doch jede Persönlichkeitsstärke kann grundsätzlich für ein Team gewinnbringend eingesetzt werden. Dazu ist ein Mindset-Change notwendig, der zeigt, was diese einzelnen Stärken im Team Positives bewirken können.

6. Mitarbeitende in die Unternehmensentwicklung einbeziehen. Mitarbeitende wollen heute mehr Sinn durch ihre Arbeit bewirken und durch ihre Tätigkeit erleben. Dazu wollen sie mitgenommen werden bei allem, was das Unternehmen betrifft, aber auch was die direkte Führungskraft bewegt. Sie wollen keine Befehlsempfänger sein für etwas, was sie dann nur plump ausführen, ohne mit dem Herz dabei sein zu können. Informiert sein, gefragt werden, miteinbezogen zu sein, hat viel mit Kommunikation zu tun. Es müssen auch unangenehmen Dinge angesprochen werden können, die Mitarbeitende von Betroffenen zu Beteiligten machen und sie dadurch emotional an das Unternehmen binden.

David Hirsch
Geschäftsführender Gesellschafter
Zukunftsgestalter GmbH
Mitglied der BVMW-Kommission Arbeit und Soziales

www.die-zukunftsgestalter.org

Fachkräftemangel – Generation 50+ kann Teil der Lösung sein

Laut Fachkräftereport 2022 der Deutschen Industrie- und Handelskammer können 66 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil sie keine passenden Arbeitskräfte finden. Dabei gibt es sie in der Generation 50+ reichlich. Es muss nur gelingen, Unternehmen und berufserfahrene Fachkräfte gezielt zusammenzubringen.

Ein renommiertes Familienunternehmen in der Nahrungsmittelindustrie mit über 2.500 Mitarbeitern stand vor der Aufgabe, ein Magazin zu reorganisieren und auf die Digitalisierung vorzubereiten. Über mehrere Monate konnte der passende Kandidat für diese Aufgabe nicht gefunden werden. Das GRÜNDUNGSZENTRUM 50PLUS vermittelte innerhalb weniger Tage eine Expertin, die mit mehr als 30 Jahren Erfahrung im Einkauf, in der Warenwirtschaft und Buchhaltung für das Vorhaben „wie gemacht" war.

Einsatz von Solo-Selbstständigen

Natürlich klappt das „Matching" nicht immer, aber es könnte viel häufiger klappen, wenn die Unternehmen das Potenzial der Generation 50+ systematisch nutzten und durch eine vorübergehende Beauftragung von berufserfahrenen Experten kurzfristig und projektbezogen auf externes Wissen zurückgriffen.

Laut dem Personalpanel des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) setzen Unternehmen unter anderem auf Solo-Selbstständige, weil ihr zusätzlicher Personalbedarf zeitlich begrenzt ist, sie diesen mit Fremdpersonal schnell befriedigen können und zudem Zugang zu spezifischem Know-how erhalten, das ansonsten in der Belegschaft nicht vorhanden ist. Knapp die Hälfte der Unternehmen sieht den Einsatz von Solo-Selbstständigen zudem als Instrument an, mit dem sich wirtschaftliche Unsicherheiten einhegen und unternehmerische Risiken begrenzen lassen.

Dem Einsatz von Fremdpersonal stehen aber auch Hemmnisse entgegen. Insbesondere hohe Compliance-Anforderungen und rechtliche Unsicherheiten weisen darauf hin, „dass der Einsatz von Fremdpersonal häufig unter dem Damoklesschwert erfolgt, als missbräuchlich deklariert zu werden", mahnt das IW-Gutachten mit Blick auf Scheinselbstständigkeit von freien Mitarbeitern.

Innovativer, flexibler, digitaler

Das IW hat auch untersucht, welchen ökonomischen Nutzen die Auftraggeber aus dem Einsatz von Fremdpersonal ziehen können. Danach wiesen Unternehmen, die 2021 Solo-Selbstständige einsetzten, optimistischere Ertragserwartungen auf als vergleichbare Unternehmen, die auf ihren Einsatz verzichtet hätten. Solo-Selbstständige leisteten darüber hinaus einen Beitrag zur Ergebnisverbesserung, spielten eine positive Rolle bei Produktinnovationen, gäben Impulse für eine Reorganisation von Abteilungen und Funktionsbereichen und wirkten als Katalysator für die digitale Transformation. Positive Erfahrungen hinsichtlich der schnellen Verfügbarkeit begünstigten eine Entscheidung über die Vergabe von Leistungen an Solo-Selbstständige.

Auch volkswirtschaftlich lässt sich der Nutzen von Solo-Selbstständigen belegen. In einer Untersuchung über die Bedeutung solo-selbstständiger Wissensarbeit für den Innovationsstandort Deutschland kommt das ifo-Institut zu dem Ergebnis, selbstständige Wissensarbeiter trügen durch den Transfer von Wissen maßgeblich zur Innovationskraft bei und schafften dadurch Wachstum. Dieses Potenzial werde in Deutschland aber nur unzureichend genutzt: Mit einem Anteil der selbstständigen Wissensarbeiter an allen Erwerbstätigen von 4,1 Prozent liege Deutschland im internationalen Vergleich nur im Mittelfeld.

Attraktive, altersgerechte Arbeitsbedingungen erforderlich

Es gibt eine ganze Reihe von Argumenten für die vorübergehende Beauftragung von berufserfahrenen Experten, um externes Know-how nutzen und anstehende Aufgaben kurzfristig und flexibel lösen zu können. Ihr Einsatz bringt, das haben verschiedene Untersuchungen gezeigt, messbaren Nutzen. Hindernisse für den Einsatz von Solo-Selbstständigen müssen — insbesondere soweit dafür politische Rahmenbedingungen ursächlich sind — aus dem Weg geräumt werden.

Was die Generation 50+ angeht, sei den Unternehmen folgender Hinweis des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) ins

Foto: © Kay A/peopleimages.com von www.stock.adobe.com

Stammbuch geschrieben: „Da immer mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte älter sind und weniger starke Geburtenjahrgänge am Arbeitsmarkt nachrücken, wird es immer wichtiger, ältere Beschäftigte länger in der Erwerbsarbeit zu halten und ihnen zielgruppen- und bedürfnisorientierte Angebote zu machen." Attraktive, altersgerechte Arbeitsbedingungen wie eine höhere Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts, vermehrt Teilzeit, die Möglichkeit von Homeoffice und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie lassen sich nicht nur im Rahmen einer Festanstellung realisieren, sondern auch durch den Weg in die Selbstständigkeit.

Dieser Weg ist nicht für alle in der Generation 50+ der richtige, aber für manche. Viele sind ihn schon gegangen. Die Unternehmen sind gut beraten, ihr Wissen und ihre Erfahrungen für sich zu nutzen.

Gut zu wissen

- **Die Zahl der Beschäftigten in Deutschland über 55 Jahre ist von 2013 bis 2020 von 4,8 auf 7,3 Millionen gestiegen**
- **Zudem hat sich die Erwerbstätigenquote dieser Altersgruppe seit 2001 auf über 70 Prozent verdoppelt**
- **Laut einer Forsa-Studie aus dem Jahr 2018 kann sich ein knappes Viertel der 50- bis 64-Jährigen „auf jeden Fall" oder „vielleicht" vorstellen, ein Unternehmen zu gründen**

Yani Neugebauer
Inhaberin
Gründungszentrum 50Plus
BVMW-Mitglied

www.gz50plus.de

Fachkräfte für Mittelständler: Hilft der Bund?

Als natürlicher Ansprechpartner für Unternehmer, die Fachkräfte suchen, müsste das Bundeswirtschaftsministerium die erste Wahl sein. Ist es auch, allerdings nicht alleine. Der Förderdschungel der öffentlichen Hand bedarf eines kleinen Wegweisers.

Ab 2023

schrumpft das Fachkräftepotenzial dramatisch, weil dann die riesige Zahl an Babyboomern nach und nach in Rente geht.

Quelle: Bertelsmann-Stiftung

Für einen ersten Überblick ist die Seite foerderdatenbank.de des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima (BMWK) ein guter Start. Man sollte sich etwas Zeit nehmen. Allein der Eintrag „Fachkräfte" in die Suchmaske der Datenbank generiert 299 unterschiedliche Vorschläge. Hier tauchen je nach Anfrage auch länderspezifische Programme auf, etwa die Förderung der „Fachkräftesicherung und Weiterbildung in Schleswig-Holstein" oder auch „Pflegekräfte aus dem Ausland gewinnen". Wer also keiner Pflegeeinrichtung vorsteht oder nicht in Norddeutschland unternehmerisch tätig ist, dem sei dringend angeraten, die Filterfunktion zu nutzen. Das spart schweißtreibende Umwege im Unterholz des Förderdschungels.

Hilfsangebote, die verwirren

So können interessierte Unternehmer nach dem Kriterium „Förderberechtigte" filtern - denn zahlreiche Programme richten sich an Verbände, Bildungseinrichtungen, Hochschulen oder Kommunen. Der Klick auf „Unternehmen" spart unnötiges Aussortieren. Unternehmer können vorab wählen, ob sie ein Darlehen oder einen Zuschuss bevorzugen. Auch die Unternehmensgröße kann gefiltert werden, ebenso das Bundesland. Wählt man dann unter „Förderbereich" den Punkt „Arbeit", erhält man schließlich zwei Treffer, einer davon ist ein EU-Förderprogramm, „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern". Hier erfahren Unternehmen, dass sie bei einem Ausbau ihres Weiterbildungsangebots einen Zuschuss erhalten. Allerdings müssen sie warten, bis alle sechs Monate ein „Förderaufruf" veröffentlicht wird, auf den sie dann eine „Interessensbekundung" einreichen können. Das wiederum geschieht auf der Seite des Förderportals Z-EU-S, auf dem man sich registrieren muss. Wenn kleine Unternehmen so weit gekommen sind, ist das Ergebnis erstmal enttäuschend.

Gezielter suchen: BAFA

Mittelständler, die diesen Dschungel meiden möchten, seien an eine Unterbehörde des Wirtschaftsministeriums verwiesen, die man beim Thema Fachkräfte nicht unbedingt im Sinn hat: das Bundes-

amt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Auch Wirtschaftsförderung gehört zu ihren Aufgaben. Tatsächlich existiert auf der Homepage (bafa.de) ein Reiter „Wirtschaft", und dort findet man den Eintrag „Fachkräfte". Leider sind hier nur fünf Förderprogramme gelistet, von denen lediglich drei den Mittelstand direkt ansprechen. Die aber sind angenehm übersichtlich sortiert und kommen ohne die behördenübliche Anpreisungslyrik aus:

Passgenaue Besetzung

Rund 140 geförderte Berater konzentrieren sich auf die Besetzung der zahlreichen freien Lehrstellen mit jungen Erwachsenen. Sie beraten Mittelständler, ermitteln den Bedarf an Auszubildenden, erstellen Anforderungs- und Stellenprofile, suchen in Schulen, auf Messen und im Netz nach geeigneten Kandidaten und sichten Bewerbungsunterlagen. Mit Hilfe von Auswahlgesprächen versuchen die Berater, die Fähigkeiten der Jugendlichen richtig einzuschätzen, eine Vorauswahl geeigneter Bewerber zu treffen und dem Betrieb einen möglichst passgenauen Vorschlag zu unterbreiten.

Aufbauprogramm Wärmepumpe

Unternehmer der betreffenden Branchen erhalten Zuschüsse, wenn sie ihren Mitarbeitern Weiterqualifizierungsmaßnahmen zum Thema Heizungswärmepumpen vermitteln, also externe Schulungen oder ein Coaching an der Wärmepumpe durch einen qualifizierten Externen beim Unternehmen vor Ort zum Einbau und zur Einregulierung der Anlage. Pro Unternehmen werden Zuschüsse bis maximal 5.000 Euro gewährt.

„Willkommenslotsen"

„Willkommenslotsen" ist ein Programm zur Unterstützung von Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten. Rund 65 dieser Lotsen unterstützen kleine und mittlere Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten in Ausbildung, Praktikum oder Beschäftigung. Aufgabe der Lotsen ist die Beratung von Unternehmen im Kontext der betrieblichen Integration. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Betreuung nach der Vermittlung eines Geflüchteten, um den Ausbildungserfolg zu sichern.

Ein Zentrum zur Fachkräftesicherung: KOFA

Eine weitere Fördermaßnahme für Mittelständler ist das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, kurz KOFA (kofa.de). Es unterstützt Mittelständler bei der Gestaltung ihrer Personalarbeit. Unternehmer, die hier auf konkrete Fördermaßnahmen hoffen, mögen enttäuscht sein, gleichwohl lohnt ein Blick, denn KOFA bietet eine gut aufgearbeitete Liste von Ratschlägen zur Akquise neuer und Bindung bestehender Fachkräfte. So finden sich ausführliche Handreichungen etwa zur betrieblichen Weiterbildung, zum E-Learning oder Tipps zur strukturierten Personalbedarfsplanung, um dem Fachkräftemangel vorzubeugen. Das Thema der wachsenden Potenziale von Quereinsteigern in die IT-Branchen wird genauso angesprochen wie die Rekrutierung und Ausbildung neuer Fachkräfte durch die Optimierung von Stellenanzeigen, die Auswahl der geeigneten Stellenbörse, die Nutzung von Personalvermittlern sowie Zeitarbeit und vieles mehr.

Gut zu wissen

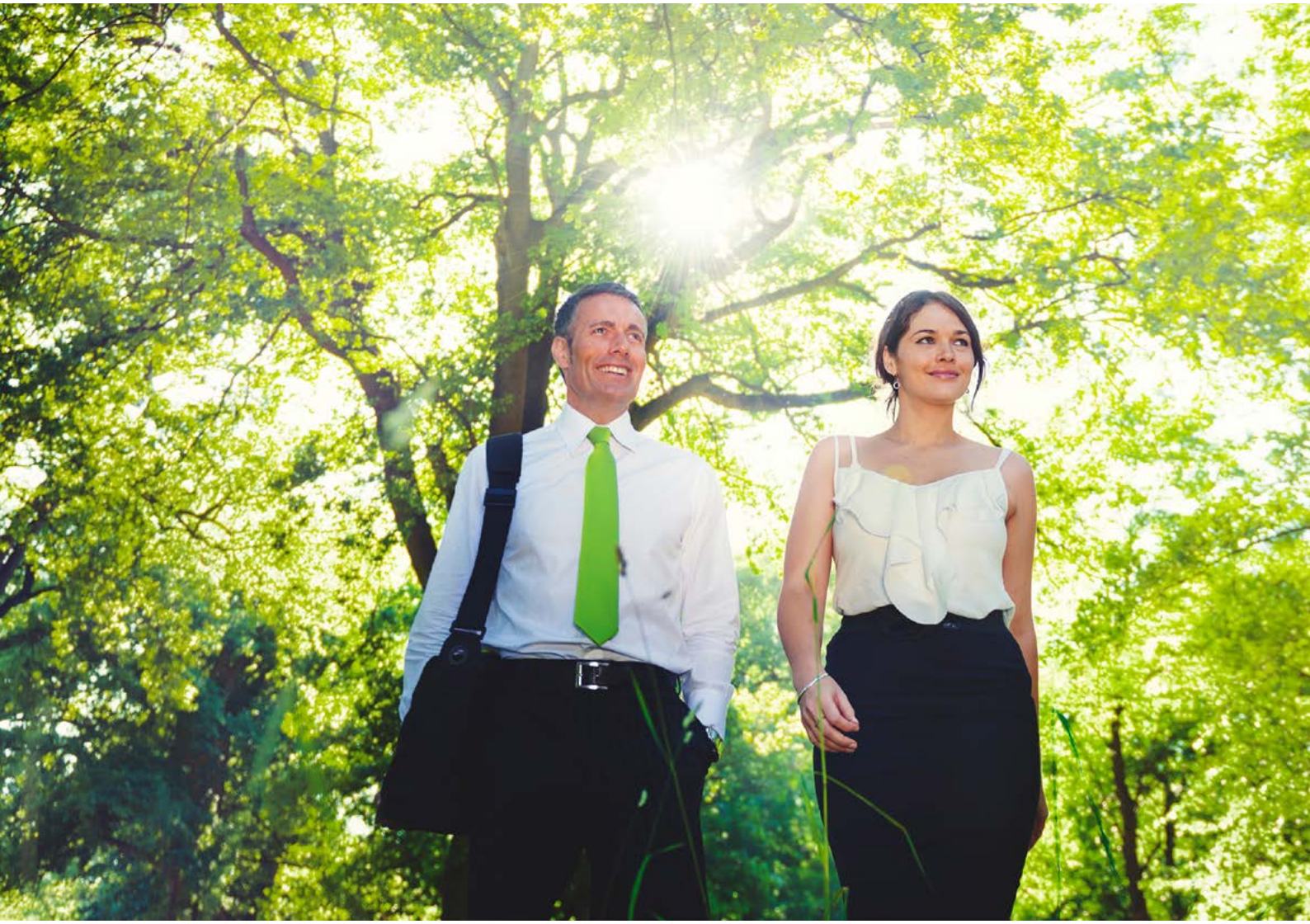
- **Das Bundeswirtschaftsministerium bietet einen ersten Überblick über Förderprogramme auf der Seite foerderdatenbank.de**
- **Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle informiert über drei Förderprogramme speziell für Mittelständler – bafa.de**
- **Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung erteilt Ratschläge gegen den Fachkräftemangel – kofa.de**

Bernd Ratmeyer
Journalist

mittelstand@bvmw.de

Fachkräfte wollen Klimaschutz

Gehalt, Urlaubstage, Dienstwagen – das Einmaleins der Personalgewinnung garantiert immer seltener eine schnelle Besetzung offener Stellen. Bei der Wahl des Arbeitsplatzes spielen Nachhaltigkeit und Klimaschutz dagegen eine immer größere Rolle. Jeder Dritte würde dafür auf Gehalt verzichten. Längst gilt: Klimaschutz ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor auf dem Arbeitsmarkt.



Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) blieben 2022 in Deutschland mehr als 630.000 Stellen für Fachkräfte unbesetzt. Es mangelt an qualifizierten Arbeitssuchenden und Bewerbungen. Durch demographische und regionale Herausforderungen hat sich das Bild der letzten Jahrzehnte gewandelt: Unternehmen finden sich plötzlich in der Position, sich positiv vom Wettbewerb abheben und aktiv um Arbeitskräfte werben zu müssen. Denn die Zahlen sprechen für sich: Die Arbeitnehmenden haben die Wahl. Doch was wünschen sich Bewerberinnen und Bewerber?

Sinnvolle Jobs

Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind für Arbeitskräfte relevante Faktoren bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Bereits jeder Zweite gibt Nachhaltigkeit als wichtigen Anreiz für den Arbeitsplatz an.
Besonders jüngeren Generationen ist eine Sinnhaftigkeit im Job wichtig. Es geht nicht mehr einzig und allein um Geld und Ansehen. Sie schreiben dem Klimawandel vermehrt Bedeutung zu und sind über diesen sowie zukünftige Szenarien informiert. Denn ihre Zukunft wird wesentlich von den Folgen des Klimawandels beeinflusst. Ihnen ist verantwortliches und lösungsorientiertes Handeln wichtig – auch von Unternehmen. Junge Arbeitskräfte können mit klimafreundlichen Werten und Haltungen überzeugt werden.

Foto: © Rawpixel.com von www.stock.adobe.com

Doch nicht nur jüngere Menschen beschäftigt der Klimawandel mit seinen ökologischen und sozialen Folgen. 2022 gaben knapp 70 Prozent der Mitarbeitenden an, dass sie sich mehr Bedeutung für das Thema Klimaschutz im Betrieb wünschen – und das quer durch alle Altersklassen.

Gut zu wissen

- **Die KliMaWirtschaft unterstützt kostenlos auf dem Weg zu effizientem Klimaschutz. Ab September finden regelmäßige Onlinekurse zum aktiven Aufbau eines Klimamanagements statt. Ergänzt werden diese durch Austausch- und Vernetzungsangebote sowie schriftliche Informationen in Form einer Wissensplattform oder durch Arbeitsblätter und Checklisten. Unternehmensberater oder Multiplikatoren sind beim Workshop am 17. Oktober genau richtig. Anmeldung unter www.klimaschutz-wirtschaft.de**

Zielgruppe erreichen

Unternehmen sollten sicherstellen, dass sich potenzielle Bewerberinnen von ihren Nachhaltigkeits- und Klimaschutzbemühungen ein Bild machen können. Dabei spielt die Webseite eine wichtige Rolle. Es empfiehlt sich daher, die Haltung, Werte und Ziele eines Unternehmens darzustellen. Wenn bereits Maßnahmen umgesetzt wurden, lassen sich potenzielle Fachkräfte damit überzeugen, wenn sie ansprechend präsentiert werden. Gängige Social-Media Plattformen, auf denen sich potenzielle Fachkräfte aufhalten, sollten genutzt werden, indem Betriebe regelmäßige Postings mit Bezug zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz einführen oder sogar eine Themen-Reihe starten. Auf diesem Wege können sie kontinuierlich ihre Vorhaben und Schritte kommunizieren.

Wichtig ist, realistisch zu bleiben und darauf zu achten, ehrlich zu kommunizieren. Unternehmen sollten lieber offen zu Strukturen und Prozessen mit Verbesserungspotenzialen stehen als diese zu beschönigen. Sonst laufen sie Gefahr, in das sogenannte Greenwashing abzurutschen.

Bei freien Positionen können Unternehmen die Relevanz des betrieblichen Klimaschutzes bereits im Recruiting-Prozess darlegen. Die Stelleninserate sollten authentisch die Haltung repräsentieren. So zeigen Unternehmen, dass es für sie ein relevantes Thema ist und eine Rolle in vielen Bereichen spielt. Überzeugen die Inserate und der Webauftritt eines Unternehmens, sollte auch ein Part im Bewerbungsgespräch dafür eingeräumt werden. Hierzu empfiehlt es sich, vorab einen strukturierten Fragen- und Informationskatalog zu entwerfen oder anderweitig von den Bestrebungen zu berichten. Unternehmen sollten aufzeigen, dass sie sich auf Bewerberinnen und Bewerber mit Bereitschaft und Motivation freuen und dass ein Mitwirken oder sogar Vorantreiben erwünscht ist. Der gesamte Recruiting-Prozess sollte so klimafreundlich wie möglich gestaltet werden. So können Unternehmen Bewerbungsunterlagen ausschließlich digital annehmen, Erstgespräche digital führen, um Anreisen zu vermeiden und mit digitalen Personalakten arbeiten, um den Papierverbrauch zu reduzieren.

Eine Basis für die Zukunft

Gelingt es einem Unternehmen, die Bewerber von sich zu überzeugen, und kommt es zu einem Vertragsabschluss, sollte der Fokus auf einer langfristigen Zusammenarbeit liegen. Auch im Berufsleben ist Selbstwirksamkeit für die Zufriedenheit relevant. Durch das Gefühl, etwas bewegen zu können und für einen sinnvollen Zweck zu handeln, werden nicht nur neue Fachkräfte, sondern auch bereits Angestellte vom Betrieb überzeugt. Das Gute mit dem Nützlichen verbinden heißt größer denken.

Klimaschutzthemen sind nicht nur ein wichtiger Faktor in der Bewerbungsphase. Ebenso bedeutsam ist es, den Mitarbeitenden auch zukünftig die Möglichkeit einzuräumen, Verbesserungen voranzutreiben. Klimaschutzthemen sollten priorisiert und zu einem Teil der Unternehmensstrategie werden. Angestellte benötigen Zeit und Raum, um sich mit dem Klimaschutz zu befassen: Kleine Angebote wie ein Themenfrühstück oder eine offene Diskussion im Rahmen des Teammeetings binden die gesamte Belegschaft in den Prozess ein. Wer mehr machen will, kann Arbeitsgruppen (Grüne Teams) gründen, Workshops mit Expertinnen zum Thema veranstalten oder Weiterbildungen fördern.

Erste Tipps finden sich auf der Webseite der KliMaWirtschaft, einem gemeinsamen Projekt des BVMW und des Fraunhofer IPK. Blogartikel oder Checklisten geben Inspiration.

Saskia Schmidt
BVMW-Projektmanagerin KliMaWirtschaft, Förderprojekte

saskia.schmidt@bvmw.de

Was bringt das neue Weiterbildungsgesetz dem Mittelstand?

Der Gesetzesentwurf hat gerade die erste Lesung im Deutschen Bundestag durchlaufen und soll noch vor der Sommerpause verabschiedet werden. Die BVMW Kommission Bildung informiert über die Möglichkeiten und Grenzen des Gesetzes in Bezug auf den Fachkräftemangel.

38,8

Prozent der Unternehmen nutzen Weiterbildungsmöglichkeiten als Strategie gegen den Fachkräftemangel.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Die Fach- und Arbeitskräftesicherung sowie die Bewältigung des digitalen, ökologischen und demografischen Strukturwandels in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft stellen die größten Herausforderungen der Gegenwart und wohl auch der Zukunft dar. Hierüber besteht ein breiter gesellschaftlicher Konsens. Die Bundesregierung versucht zurzeit mit einem sehr ehrgeizigen Zeitplan, diesen Herausforderungen mit neuen Gesetzen Rechnung zu tragen. Zu nennen sind vor allem das Weiterbildungsgesetz sowie das Gesetz zur Stärkung der Fachkräfteeinwanderung.

Beide Gesetze dienen ausdrücklich dazu, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu erhalten oder sogar zu verbessern. Obwohl der Mittelstand hierfür von grundlegender Bedeutung wäre, werden die besonderen Bedarfe und Interessen kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) kaum berücksichtigt. Deshalb ist es Aufgabe des BVMW, sich zu den Gesetzen öffentlich umso stärker und beharrlicher zu Wort zu melden.

Die berufliche Aus- und Weiterbildung dürften die Schlüsselfaktoren bei der Überwindung des Fach- und Arbeitskräftemangels sowie bei der Bewältigung des Strukturwandels sein. Die Berufsausbildung ist für die deutsche Wirtschaft das klassische Instrument zur Gewinnung von neuen Fach- und Arbeitskräften. Der Wettbewerb um Berufsanfangende am Markt wird aber immer schärfer. Deshalb kommt die berufliche Weiterbildung als „das zweite Standbein" der Personalrekrutierung ins Spiel. Sowohl bei den Beschäftigten, die bereits im Betrieb arbeiten und für die veränderten Arbeitstätigkeiten der Zukunft vorbereitet werden müssen. Als auch für Menschen, die infolge der Transformation arbeitslos werden und denen der Übergang von einem in den anderen Betrieb ohne Nach- oder Umqualifizierung nur schwer gelingen kann.

Den Fach- und Arbeitskräftemangel überwinden

Ohne eine Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird die deutsche Wirtschaft den Fach- und Arbeitskräftemangel kaum überwinden können. Zu erinnern sei daran, dass Prof. Dr. Martin Wortmann von der Bildungsallianz des Mittelstands schon lange von der Politik eine Zeitenwende im deutschen Bildungssystem fordert. Das sich in der Beratung befindliche Weiterbildungsgesetz

enthält hierzu einige Schritte in die richtige Richtung, wird aber insgesamt den Erwartungen nicht gerecht. Bekanntlich lagen die Vorstellungen der drei Regierungsparteien zu weit auseinander.
Kaum Antworten enthält das Weiterbildungsgesetz zur Stärkung der betrieblichen Berufsausbildung. Die BVMW-Bundeskommission Bildung hatte dazu drei Vorschläge in die öffentliche Diskussion eingebracht: Erstens eine öffentlich geförderte betriebliche Berufsausbildung in KMU entsprechend der gesetzlichen Weiterbildungsförderung Beschäftigter. Zweitens die stärkere und wirksamere Förderung von regionalen Ausbildungsverbünden, die insbesondere KMU dabei hilft, Hürden beim Zugang zum Ausbildungsmarkt oder bei der Durchführung einer Berufsausbildung zu überwinden. Drittens eine untergesetzliche Förderung von Berufsausbildungsplätzen über ein Bundesprogramm.

Weiterbildung als „vierte Säule des Bildungssystems“

Zur beruflichen Weiterbildung enthält das Weiterbildungsgesetz Gutes und Schlechtes bereit. Die öffentliche Weiterbildungsförderung Beschäftigter wird deutlich vereinfacht und im Anwendungsbereich erweitert. Davon profitieren in erster Linie KMU. Insbesondere entfällt das Erfordernis einer besonderen Transformationsbetroffenheit und eines Bezuges auf Engpassberufen. Das neu eingeführte „Qualifizierungsgeld“ war ein Wunsch der IG Metall und dürfte für KMU keinen nennenswerten Mehrwert bedeuten.
Die ursprünglich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bevorzugte „Bildungs(teil)zeit“ soll nunmehr nicht kommen, war aber in der angedachten Ausgestaltung auch abzulehnen. Die BVMW-Bildungskommission verkennt allerdings auch nicht, dass die „Bildungs(teil)zeit“ das einzige Instrument der öffentlichen Förderung von Weiterbildung Beschäftigter gewesen ist ohne eine Kofinanzierungspflicht der Arbeitgeber.
Letztlich verlangen die aktuellen Herausforderungen dringender denn je, die berufliche Weiterbildung als „vierte Säule des Bildungssystems“ (neben Schule, Berufsausbildung und Hochschule) und die damit verbundene öffentliche Verantwortung hierfür anzuerkennen und auszugestalten. Das Weiterbildungsgesetz zeigt offensichtlicher denn je die berufliche Weiterbildung als unverzichtbaren Bestandteil der staatlichen Daseinsvorsorge. Eine institutionelle Gewährleistung der beruflichen Weiterbildung als „vierte Säule“ würde auch andere und verlässlichere Formen der Finanzierung für die Weiterbildung anbietenden Dienstleister bedeuten. Der Weg zu einer sogenannten institutionellen Förderung wäre zu ermöglichen.

Dieser Artikel wurde im Namen der BVMW Kommission Bildung unter dem Vorsitz von Herrn Thiemo Fojkar (Mitglied des Präsidiums) verfasst.

Gut zu wissen

- **Ohne eine Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird die deutsche Wirtschaft den Fach- und Arbeitskräftemangel kaum überwinden können**
- **E-Learnings bieten eine individuelle Alternative zum klassischen One-size-fits-all Ansatz klassischer Weiterbildungsmaßnahmen**
- **Die Weitergabe von firmeninternem Wissen wird in Zukunft noch wichtiger (Boomer-Jahrgänge gehen in Rente und nehmen essenzielles Wissen mit)**

Marie-Theres Husken
BVMW Referentin Bildung

marie-theres.husken@bvmw.de

Carsten Hübscher
Beauftragter des Vorstandes für Projektentwicklung & Stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Deutschen Weiterbildungstages e. V.

carsten.huebscher@ib.de

Gutes BGM – mehr Fachkräfte

Eine strategische Maßnahme zur Bewältigung des Fachkräftemangels ist das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Studien belegen, dass Unternehmen mit umfassenden BGM-Maßnahmen vorhandene Mitarbeiter besser binden, leichter neue Fachkräfte gewinnen und dadurch Wettbewerbsvorteile erzielen.

Eine wichtige Frage ist, wie viel Wert Bewerber auf BGM-Maßnahmen bei der Wahl eines Arbeitgebers legen. Wertvolle Einblicke liefert die Randstad Employer Brand Research-Studie. In dieser globalen Umfrage werden jährlich Tausende Arbeitnehmer zwischen 18 und 64 Jahren zu verschiedenen Aspekten des Arbeitgeberimages befragt. In Deutschland gaben bereits über 60 Prozent der Befragten an, dass das Vorhandensein von Gesundheitsprogrammen eine wichtige oder sehr wichtige Rolle spielt. Unternehmen, die in BGM investieren, steigern ihre Attraktivität und erzielen eine positive Außenwirkung.

Ähnliche Ergebnisse liefern auch Erhebungen diverser Krankenkassen. Eine Studie der Techniker Krankenkasse zeigt, dass Mitarbeiter, die sich im Rahmen des BGM gut unterstützt fühlen, eher geneigt sind, ihrem Arbeitgeber treu zu bleiben. Dieses folgt einer einfachen Logik. Wirkungsvolle BGM-Maßnahmen steigern das Wohlbefinden und verbessern die Arbeitsbedingungen. Mitarbeiter, die sich gesundheitlich und psychisch gut aufgehoben fühlen, sind motivierter und zufriedener mit ihrer Arbeitssituation, was zu einer höheren Identifikation mit dem Unternehmen und einer geringeren Wechselbereitschaft führt.

Schon 2018 zeigte eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, dass „potenzielle Arbeitnehmer verstärkt auf die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz achten. Unternehmen, die ein umfassendes BGM anbieten, signalisieren, dass ihnen das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter am Herzen liegt. Dies kann als attraktiver Anreiz für hochqualifizierte Fachkräfte wirken, sich für eine Stelle in einem solchen Unternehmen zu entscheiden."

Bewerber informieren sich heutzutage intensiv über potenzielle Arbeitgeber. Unternehmen, die Engagement für die Mitarbeitergesundheit deutlich kommunizieren, stärken ihr Image und führen zu einer größeren Zahl qualifizierter Bewerber.

Direkte Auswirkungen

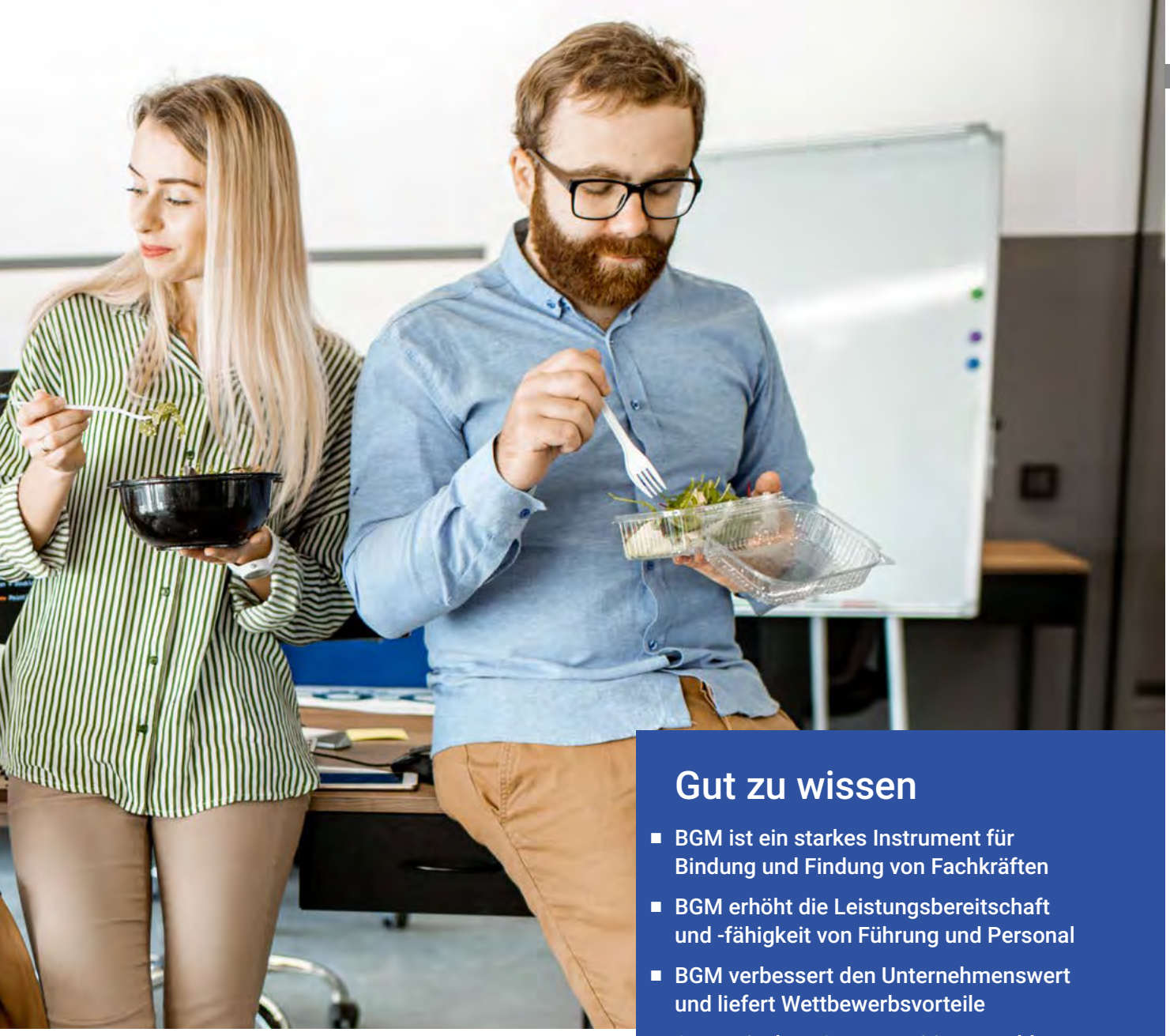
Es ist wissenschaftlich hinreichend belegt, dass gut gewählte BGM-Maßnahmen zu einer Reduzierung von Krankheitstagen und Verbesserung der Leistungsfähigkeit führen. Durch die Förderung des Wohlbefindens werden Krankheitsausfälle minimiert und die Produktivität gesteigert. Dies hat direkte Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg und die Wettbewerbsfähigkeit.

Dabei hängt die Wirksamkeit des BGM maßgeblich von der Anpassung an die spezifischen Bedürfnisse eines Unternehmens ab. Es ist entscheidend, dass die Maßnahmen gezielt auf Arbeitsbedingungen, die Unternehmenskultur und individuellen Anforderungen der Mitarbeiter zugeschnitten werden.

Gesundheitsindex für Unternehmen

Eine vielversprechende Initiative ist die Entwicklung eines Gesundheitsindex für Unternehmen durch die Business Health Organisa-

Foto: © rh2010 von www.stock.adobe.com



Gut zu wissen

- **BGM ist ein starkes Instrument für Bindung und Findung von Fachkräften**
- **BGM erhöht die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit von Führung und Personal**
- **BGM verbessert den Unternehmenswert und liefert Wettbewerbsvorteile**
- **Strategische BGM-Investitionen zahlen sich aus**

tion e. V. Der Business Health Index BHI® zeigt mit wissenschaftlicher Genauigkeit erstmals den Zustand im Unternehmen nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) in den drei Bereichen des physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens. Vor allem der letzte Aspekt wird oft unterschätzt. So finden sich Ursachen für Fehlzeiten oder mangelnde Leistungsbereitschaft oft im Unternehmen selbst.

Interne Analyse

Mittels einer umfassenden Analyse durch anonyme Befragungen und Feedbackschleifen werden die Bedürfnisse und Erwartungen im Unternehmen ermittelt und gezielt die Maßnahmenkombinationen identifiziert, die auf Gesundheitsrisiken, Belastungen und Präferenzen der Belegschaft abgestimmt sind und nach wissenschaftlichen Erkenntnissen den höchsten wirtschaftlichen Rückfluss versprechen.

Kommunikation

Gute Kommunikation über die Ziele und Inhalte der Maßnahmen sind dabei unerlässlich, damit Mitarbeiter verstehen, warum bestimmte Maßnahmen eingeführt werden und welchen Nutzen sie daraus ziehen können. Das erhöht die Akzeptanz, sich aktiv an den Maßnahmen zu beteiligen.

Evaluierung

Durch regelmäßige Evaluierung wird die Effektivität der Maßnahmen überprüft. So können Anpassungen vorgenommen und Optimierungspotenziale für einen nachhaltigen Erfolg identifiziert werden.
Angesichts der Faktenlage ist das BGM heute ein Muss, um qualifizierte Fachkräfte langfristig an das Unternehmen zu binden und neue Talente anzuziehen. Unternehmen sollten daher ihre Investitionen in BGM-Programme verstärken, um den Herausforderungen des Arbeitsmarktes erfolgreich zu begegnen und ihre Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern.

Lars Wojak
Geschäftsführer
FinanzInformationsZentrum GmbH
Mitglied des BVMW-Expertenkreis Gesundheit
BVMW-Mitglied

www.fiz.de

Steuerentlastung für Startups geplant

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen soll der deutsche Gründungs- und Finanzstandort gestärkt werden. Für die Gewinnung von Fachkräften besonders interessant sind die geplanten Reformen der Besteuerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen.

Im Vergleich zu etablierten Unternehmen verfügen gerade Startups häufig nicht über die finanziellen Ressourcen, um ihren Beschäftigten hohe Gehälter zu zahlen. Im Wettbewerb um internationale Spitzen- und Fachkräfte und in Zeiten des allgemeinen Fachkräftemangels ist dies häufig ein erheblicher Wettbewerbsnachteil. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, als Ergänzung zum Bruttoentgelt, bieten jungen Wachstumsunternehmen eine innovative Möglichkeit, um viel umworbene Fachkräfte anzuwerben und zu binden.

Beschäftigte und Unternehmen profitieren

Die Beschäftigten erhalten dabei die Option, Anteile des Unternehmens, dass sie beschäftigt, zu einem vorher vertraglich festgelegten Preis zu erwerben. Dadurch profitieren sie von einem wachsenden Unternehmenswert und haben die Chance, höhere Gehälter als bei einem Fixgehalt zu erzielen. Gleichzeitig können Arbeitgeber die Attraktivität ihrer Vergütungsmodelle steigern und profitieren von der zusätzlichen Motivation ihrer Angestellten durch deren Beteiligung. Bisher wurde dieses Vergütungsmodell durch die Besteuerung dieser Optionen sabotiert. Oberhalb der Freigrenze von 1.440 Euro wurden die fiktiven Einkommen aus den Optionen nach spätestens zwölf Jahren zum persönlichen Steuersatz zwangsbesteuert, auch wenn noch überhaupt keine Einnahmen aus dem Verkauf generiert wurden (Dry-Income-Besteuerung).

Entschärfung der Dry-Income-Problematik

Der nun veröffentlichte Referentenentwurf des Zukunftsfinanzierungsgesetzes (ZuFinG) sieht vor, die Frist zur Besteuerung auf 20 Jahre zu verlängern und den Freibetrag auf 5.000 Euro zu erhöhen. Zudem sollen die Optionen zukünftig pauschal mit 25 Prozent besteuert werden und der Anwendungsbereich auf Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitenden ausgeweitet werden. Dadurch wird die aktuell gültige Besteuerungspraxis deutlich entschärft. Auch nach Ablauf der 20-jährigen Frist kann durch die vorgeschlagene optionale Haftungsübernahme des Arbeitgebers die Dry-Income-Besteuerung effektiv vermieden werden.

Weitere Schritte sind notwendig

Insgesamt würden die im Entwurf enthaltenen Maßnahmen zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für deutsche Startups und Mittelständler beitragen und diese in der Fachkräftegewinnung unterstützen. Es bleibt zu beachten, dass Deutschland dennoch im internationalen Vergleich als Gründungsstandort weiter erheblichen Aufholbedarf hat.

Gut zu wissen

- **Unternehmensgründungen in Deutschland sind seit Jahren rückläufig**
- **Bei den Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gehört Deutschland im internationalen Vergleich zu den Schlusslichtern**
- **Noch im Sommer soll der Regierungsentwurf zum ZuFinG im Kabinett beschlossen werden. Der BVMW hat sich mit einer Stellungnahme in die Verbändeanhörung eingebracht**

Ole Drabner
BVMW Referent für Steuern und Finanzen

ole.drabner@bvmw.de

Gut zu wissen

- **Der Weiterbildungsverbund Thüringer Mittelstand (WBV Thüringen) unterstützt Unternehmen bei der Planung und Organisation betrieblicher Weiterbildung**

Fachkräftemangel mit Weiterbildung begegnen

Weiterbildungen können helfen, bisher noch nicht ausreichend berücksichtigte Potenziale zu heben und den Fachkräftemangel zu verringern. Dabei ist es ebenso wichtig, gezielt Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben und sorgsam zu integrieren, um langfristige Perspektiven zu schaffen.

Bildung und Vernetzung sind entscheidend, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe und das produzierende Gewerbe zu gewinnen. Drei Aspekte sind zielführend: Eine motivierende Ansprache, die das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärkt, Mentorinnen, die Karrieremöglichkeiten zeigen, und schließlich ein flexibles Lernen, welches erleichtert, Bildung, Beruf und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.

Lernen beim Lunch

Kiki Radicke, Leiterin People und Culture bei der Adacor Hosting GmbH, einem IT-Unternehmen, sieht ein hohes Potenzial zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften durch ein attraktives Angebot von Weiterbildungsformaten. So bietet Adacor seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch während der Elternzeit Weiterbildungsseminare an. Ein besonderes Format ist Lunch&Learn: Hier berichten Mitarbeitende von einem spannenden Projekt vor dem Team im Rahmen eines vom Unternehmen organisierten gemeinsamen Mittagessens. Dadurch motivieren sie zur Qualifizierung.

Internationaler Wettbewerb um Fachkräfte

Die Fachkräfte-Offensive „Ausbildung und Beschäftigung in Thüringen“ der FAV Service gGmbH hat sich zum Ziel gesetzt, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland zu erhalten. Thüringer Weiterbildungsdienstleister, wie die ERFURT Bildungszentrum gGmbH, die Simson Private Akademie SPA sowie die FAV Service gGmbH, alle drei Projektpartner im Weiterbildungsverbund Thüringen, haben an einer Delegationsreise des Thüringer Wirtschaftsministeriums nach Kasachstan und Usbekistan teilgenommen.

Attraktive Lebensorte

Wichtig ist bei der Offensive die Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Akteuren, aber nicht nur aus dem Bereich der Weiterbildung, sondern unter anderen auch mit Sozialpartnern, Sportvereinen und Integrationsdiensten. Denn nicht zuletzt geht es auch darum, angesichts eines internationalen Wettbewerbs um Fachkräfte das Umfeld des neuen Arbeits- und Lebensortes für die zugewanderten Fachkräfte attraktiv zu gestalten und deren Integration zu erleichtern.

Dr. Jörg Ernst
BVMW Projektleitung WBV Thüringen

joerg.ernst@bvmw.de

Foto: © Robert Kneschke von www.stock.adobe.com

Damit das Wissen bleibt

Deutschlands Mittelstand ächzt unter dem Fachkräftemangel. Die Arbeit wird auf immer weniger Köpfe verteilt, und wertvolles Wissen geht verloren. Mit der richtigen Vorgehensweise gelingt es, wenigstens den Wissensverlust zu minimieren.

Der Verlust wertvollen Wissens durch ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Notwendigkeit, dieses Wissen effektiv an neue Teammitglieder weiterzugeben, rückt in Zeiten des Fachkräftemangels immer stärker in den Fokus. In diesem Zusammenhang spielt der Wissenstransfer eine entscheidende Rolle.

Informationen zum Wissenstransfer

Beim Wissenstransfer wird Wissen von einer Quelle an eine Empfängerin oder einen Empfänger weitergegeben. Das Wissen eines Menschen wird in zwei Arten unterteilt: explizites Wissen und implizites Wissen. Explizites Wissen ist bereits dokumentiert und existiert zum Beispiel in Form von Dateien in Wikis, auf Laufwerken oder in Papierordnern. Implizites Wissen hingegen repräsentiert das wertvolle Erfahrungswissen eines jeden Menschen und ist daher an einzelne Personen gebunden. Ohne einen gezielten Wissenstransfer steht implizites Wissen niemand anderem zur Verfügung. Für beide Arten des Wissens ist es von großer Bedeutung, dass der Zugang zur Wissensdokumentation gewährleistet ist. Aber warum ist das so?

Wissensvermittlung als Erfolgsfaktor

Wenn dokumentierte Informationen irgendwo vorhanden sind, haben wir oft Schwierigkeiten, darauf zuzugreifen, insbesondere wenn erfahrene Kolleginnen nicht im Büro sind. Wir wissen schlichtweg nicht, dass diese Inhalte existieren oder wo sie zu finden sind. Wenn Erfahrungen nicht geteilt und dokumentiert werden, führt dies nicht nur zu unnötiger Arbeit, sondern auch zu Zeitverlust, falschen Entscheidungen und Frustration.

Durch einen gezielten Wissenstransfer kann wichtiges und individuelles Wissen erfasst und strukturiert weitergegeben werden. Das Wissen ist somit jederzeit verfügbar, wenn es benötigt wird.

Durch einen gezielten Wissenstransfer kann wichtiges und indivi-

Foto: © Katleho Seisa/peopleimages.comvon www.stock.adobe.com

duelles Wissen erfasst und strukturiert weitergegeben werden. Das Wissen ist somit jederzeit verfügbar, wenn es benötigt wird. Dadurch können alle kontinuierlich arbeiten, ohne durch eine mühsame Informationssuche oder die Abhängigkeit von Kollegen ausgebremst zu werden. Dies führt nicht nur zu erheblichem Zeitgewinn, sondern auch zur Steigerung der Ergebnisqualität und der Zufriedenheit aller Beteiligten. Denn wenn wir Entscheidungen auf einer soliden Wissensbasis treffen und unsere Aufgaben ohne Umwege erledigen können, macht uns die Arbeit mehr Spaß und gelingt uns bedeutend besser.

Richtiger Zeitpunkt und richtiger Ort

Es ist eine schlechte Idee, Wissenstransfer im letzten Moment durchzuführen. Wenn Wissen nicht kontinuierlich transferiert wird, sollte der Wissenstransferprozess unmittelbar nach einer Kündigung eingeleitet und mit allen Beteiligten besprochen werden. Bei planbarem Ausscheiden wie dem Renteneintritt ist es ratsam, den Prozess etwa 18 Monate vorher zu starten.
Der Ort kann ebenfalls eine entscheidende Rolle spielen. Besonders zu Beginn des Prozesses ist es wichtig, eine entspannte und positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die nicht vom Alltagsstress geprägt ist.

Involvierte Personengruppen

Wissenstransfer tangiert eine Vielzahl an Personen. Diese lassen sich in sechs Gruppen clustern: Die Unternehmensleitung gestaltet Rahmenbedingungen für Wissen als strategische Ressource. Human-Resources-Verantwortliche initiieren Wissenstransfer- und Nachfolgeprozesse. Führungskräfte erkennen einen drohenden Wissensverlust und geben die Transferbegleitung in Auftrag. So sichern sie proaktiv kritisches Wissen in ihren Teams. Die Wissenstransferbegleitung moderiert den Wissenstransferprozess und erkennt so systematisch Wissen. Mit der richtigen Methode wird wertvolles Erfahrungswissen gesichert. Die Wissensgebenden bringen Zahlen, Daten und Fakten ein. Mit Beispielen und Szenarien werden eigenes Erfahrungswissen, (Miss-)Erfolge und Einschätzungen erfasst sowie das etablierte Netzwerk zugänglich gemacht. Die Wissensnehmenden sind die wichtigsten Personen im Wissenstransferprozess. Sie haben das höchste Interesse, sich das kritische Wissen zu eigen zu machen, um schnell handlungs- und entscheidungsfähig zu sein.

Erst identifizieren, dann transferieren

Bevor Wissen transferiert werden kann, ist es entscheidend, das Erfahrungswissen der Wissensgebenden zu identifizieren. Durch Experteninterviews kann das Wissen einzelner Personen sichtbar gemacht werden. Hierbei werden den Wissensgebenden gezielte Fragen zu ihren Fachgebieten gestellt, um das umfassende Erfahrungswissen zu erfassen. Dieses Wissen wird anschließend in einer Wissenslandkarte dokumentiert.
Die Wissenslandkarte dient als Grundlage für den eigentlichen Wissenstransfer. Dabei werden alle Wissensgebiete systematisch und schrittweise an die Wissensnehmenden übergeben. Es genügt jedoch nicht, nur theoretisches Wissen zu vermitteln. Vielmehr ist es wichtig, den Wissensnehmenden die Möglichkeit zu geben, das neue Wissen in der Praxis zu erproben. Denn erst durch die Umsetzung in der Arbeitspraxis werden die Wissensnehmenden feststellen, ob sie das erworbene Wissen erfolgreich anwenden können. Sobald alle Wissensgebiete übertragen wurden und Wissensnehmende eigenständig arbeiten können, ist der Wissenstransfer erfolgreich abgeschlossen.

Der Artikel wurde in Zusammenarbeit mit Volker Schramm, Kristin Block, Elena Schüssler-Roggenhofer und Silvia Schorta geschrieben.

Gut zu wissen

- **Wissensverlust kostet mitunter 2,5 Jahresgehälter**
- **Strukturierter Wissenstransfer spart bis zu 40 Prozent der Einarbeitungszeit und fördert die Mitarbeiterbindung schon beim Onboarding**
- **Externe Wissenstransferbegleitung führt durch den Prozess, sodass kritisches Wissen schneller und nachhaltiger gesichert wird**

Martina Koch
Wissensmanagerin
Knowledge Xcellence
BVMW-Mitglied

www.knowledgexcellence.com

Fachkräfte-Netzwerk als Impuls des Mittelstands

Was können mittelständische Unternehmen tun, um dem Fachkräftemangel zu begegnen? In der südbrandenburgisch-ostsächsischen Lausitz hat sich eine Initiative gegründet, die privatwirtschaftliches Engagement mit dem von kommunalen und Landesinstitutionen vernetzt und gemeinschaftliches Handeln einfacher macht.

Der Industriepark Schwarze Pumpe gilt als der Hot Spot des Strukturwandels in der Region Lausitz. In den kommenden Jahren werden dort voraussichtlich ca. 5000 Fachkräfte benötigt.

Die australische Altech-Gruppe gründete am Industriepark Schwarze Pumpe (ISP), dem Hot Spot des Strukturwandels in der brandenburgisch-sächsischen Lausitz, zwei Tochterunternehmen, die sich mit Batterietechnologie beschäftigen. Elf Mitarbeiter für die bereits gestartete Pilotproduktion zu finden, war kein Problem. Die überwiegend jüngeren Leute mit Ingenieursabschluss gaben gute Jobs auf, weil sie es reizvoll fanden, mit Pioniergeist an einer spannenden Perspektive zu arbeiten. Bis 2028 aber folgen Produktionsanlagen, deren Betrieb bis zu 1000 Leute benötigt. Das, wusste Carsten Baumeister, COO am Standort, wird schwer. Mit üblichem Personalmarketing ist das nicht zu stemmen. Obwohl Altech nicht nur technologisch, sondern auch beim Personal bereits neue Wege geht. So arbeitet das Aufbau-Team in Schwarze Pumpe im Modus einer 4-Tage-Woche. „Wir probieren auch hier etwas Neues. Uns ist effizientes Arbeiten wichtig, mit einem Team, das Spaß am Tun hat. Also schauen wir, was machbar ist und motivierend wirkt. Dabei erwarten wir aber auch eine hohe Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung", so Carsten Baumeister.

Wir bewegen uns auf Neuland

Unabhängig von der Organisationsstruktur ist dem COO Gleichberechtigung im Team wichtig, „Jeder Mitarbeiter bringt sich hundertprozentig ein. Das erfordert, frei zu denken, aber immer wieder auch, sich auf neue Entwicklungen anzupassen. Nicht umsonst arbeiten wir an einem Pilotprojekt." Gebraucht werden zukünftig unter anderem Automatisierungstechniker und Maschinen- und Anlagenfahrer. „Mit dem Industriekeramiker wird zudem ein Beruf gebraucht, der schon sehr lange nicht mehr ausgebildet wurde", so Carsten Baumeister. Hier wurde er schon aktiv und nahm Kontakt zu Berufsausbildungseinrichtungen auf.
Das blieb jedoch nicht seine einzige Initiative. Er gründete eine Arbeitsgruppe, die sich länderübergreifend um die Standortentwicklung des um den Industriepark befindlichen Städte-Dreiecks in Bezug auf Fachkräfte kümmert. Unter Federführung der Wirtschaftsinitiative Lausitz, einer Aktions- und Netzwerkplattform Lausitzer Unternehmen, kamen weitere Unternehmen, Kommunen, Wirtschaftsförderer, Arbeitsagenturen und Bildungswerke ins Boot. Gemeinsam konzeptionierte man das Projekt Fachkräfte im Industriedreieck Schwarze Pumpe – kurz PROFIS!P, welches unternehmensübergreifend Fachkräfte in die Region holen und zudem für eine passende Qualifizierung sorgen soll.

Impuls des Mittelstands

Die Initiative ist ungewöhnlich: PROFIS!P arbeitet nicht staatlich verordnet, sondern freiwillig, aus einem Impuls des Mittelstands heraus. Und der Altech-COO schaut damit nicht nur über den Tellerrand seines Unternehmens hinaus, sondern verbündet sich mit den Kommunen und auch mit anderen Firmen aus dem Umfeld, die der Fachkräfte wegen miteinander im Wettbewerb stehen. „Die gegenseitige Abwerbung ist jedoch keine Lösung und langfristig für den Wirtschaftsstandort schädlich." Erhebungen haben ergeben, dass im Industriepark neben dem Bedarf von Altech in den kommenden Jahren weitere 4000 Menschen benötigt werden.

Unternehmen brauchen die Region

Der Industriepark ist keine Insel, betont Carsten Baumeister. „Nicht nur die Region braucht Unternehmen wie uns, sondern wir, die Unternehmen, brauchen auch die Region", umreißt er seinen Ansatz. Fakt sei jedenfalls, dass das Fachkräfteproblem nicht ohne Zuzug von außen, aus anderen Regionen Deutschlands, Europas und auch darüber hinaus, gelöst werden kann. Doch allein ein guter Arbeitsplatz mache es eben nicht. Menschen, meint er, die in die Unternehmen „gelockt" werden sollen, wollen auch gut wohnen, leben, einkaufen, genießen.

Das bestätigt auch Tim Berndt: „Was ist mit dem branchenfremden Arbeitsplatz für die Partnerin, den Partner? Wo können die Kinder zur Schule gehen? Was kann man in der Freizeit machen? Wenn so ein Paket angeboten werden kann, hat man bei der Fachkräfteanwerbung die Nase vorn, und dazu braucht es engere Kooperation zwischen Kommunen und Wirtschaft", davon ist der Geschäftsfüh-

Foto: © Drohnen Expertise

rer der Wirtschaftsinitiative Lausitz überzeugt. Er sieht PROFIS!P als Chance für das Industriedreieck, was zudem als Modellprojekt auch für andere Regionen dienen kann. „Diese Arbeit braucht aber geplantes Vorgehen und kann nicht so nebenbei erledigt werden. Hierfür ist eine eigenständige Struktur erforderlich, idealerweise ermöglicht durch Förderung, da übergreifende Themenfelder ineinandergreifen müssen."

„Dem Fachkräftemangel ist deshalb so schwer zu begegnen, weil er auf mehreren kollidierenden Problemen gründet. Ich nenne da nur mal die Stichpunkte Überalterung, Landflucht, Akademisierungswahn, Einwanderungsrecht und Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse. In der Lausitz sind diese Probleme teilweise besonders ausgeprägt. Hinzu treten leider noch regionale Herausforderungen wie zum Beispiel ein mediales Außenbild, das ausländische Fachkräfte nicht gerade anzieht. Ich erkenne hier nicht nur einen Fachkräftemangel, sondern eine drohende Fachkräftekrise. Diese zu überwinden, wird nur gelingen, wenn mutig und mit vereinten Kräften agiert wird. Wenn man feststellt, dass bestehende Lösungswege nicht oder zu langsam ans Ziel führen, müssen neue Wege erschlossen werden. Es gibt dazu keine konstruktive Alternative", so Berndt.

Die Mittelstands-Initiative PROFIS!P engagiert sich auf verschiedenen Ebenen: Anwerbung, Aus- und Weiterbildung, weiche Standortfaktoren, Außenwirkung, Willkommenskultur. Daran gearbeitet wird kooperativ, auf Augenhöhe, private Wirtschaft mit kommunalen und Landesinstitutionen eng vernetzt. Die Strategie heißt: Gemeinsam handeln.

Gut zu wissen

- **Die Mittelstands-Initiative PROFIS!P (Projekt Fachkräfte im Industriedreieck Schwarze Pumpe) wurde zur unternehmensübergreifenden Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte in der Lausitz ins Leben gerufen, um produktive Wege für die Begegnung mit dem Fachkräftemangel zu finden**

Jörg Tudyka
BVMW Pressesprecher Brandenburg

joerg.tudyka@bvmw.de

Anzeige

Onboarding ausländischer Fachkräfte

Die soziale und kulturelle Integration und Bindung ausländischer Teammitglieder sollten im Unternehmen beginnen. Im Onboarding-Prozess müssen dabei neben fachlichen auch soziale Aspekte eine Hauptrolle spielen.

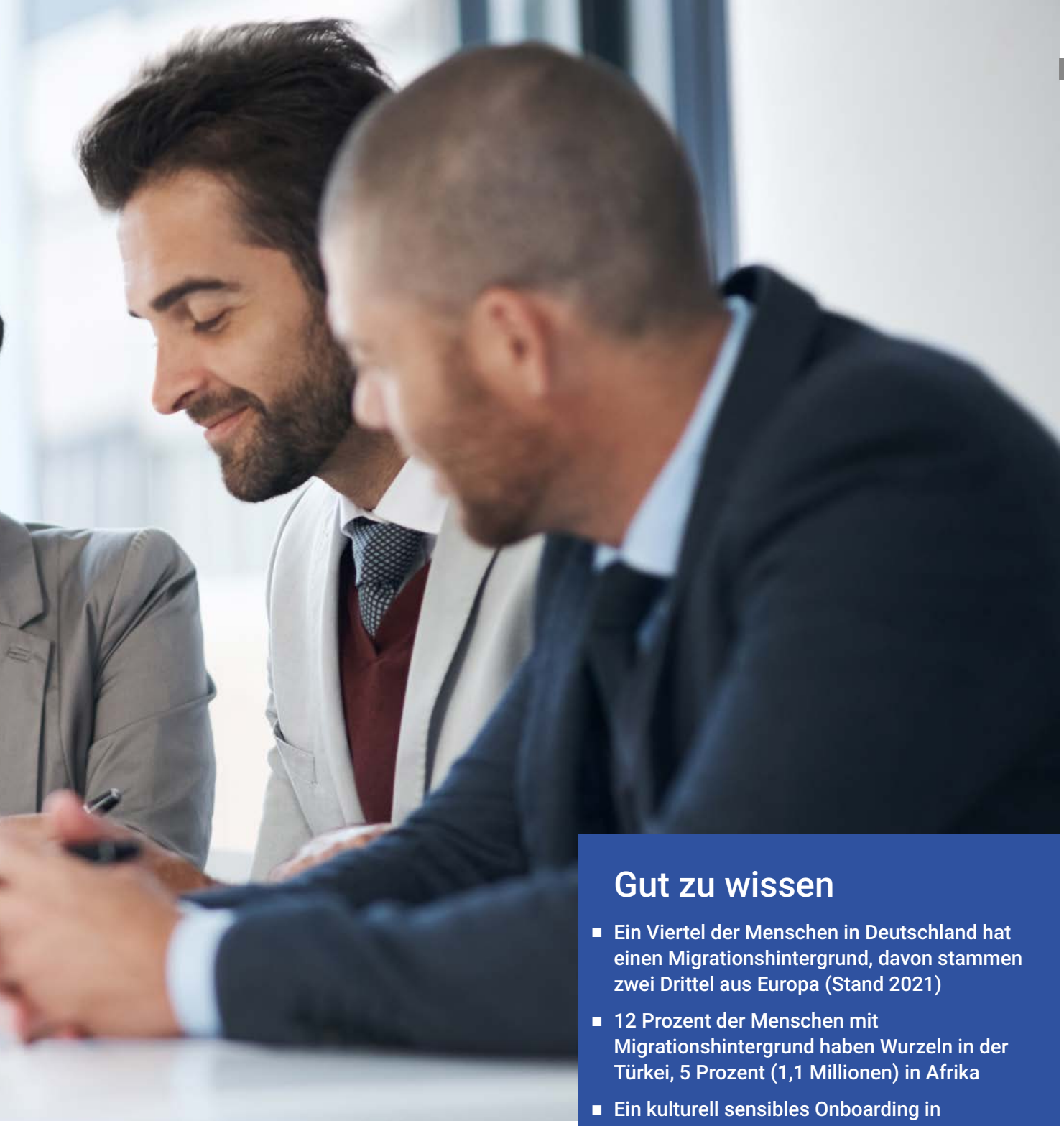
Eine ausländische Fachkraft in die Organisation des Unternehmens zu integrieren, stellt eine große Herausforderung dar. Neben der Gestaltung des Arbeitsplatzes, dem Drucken von Visitenkarten, der Bereitstellung von EDV-Zugriffsrechten, Schulungen für Fachthemen, Programme oder Tools muss sich das aufnehmende Unternehmen auch mit der sozialen und interkulturellen Integration des Mitarbeiters beschäftigen. Mehr als 30 Prozent der angeworbenen Fachkräfte gehen nach kurzer Zeit in ihre Heimatländer zurück, weil sie sich in der neuen Wirkungsstätte nicht wohlfühlen. Dabei kann es so einfach sein, erfolgreich zu integrieren.

Das Fachliche ist nicht alles

Die Kommunikation mit dem neuen Teammitglied ist ein wichtiges Bindeglied zwischen fachlichen und sozialen Aspekten. So ist es empfehlenswert, dass neben einem Ansprechpartner aus der Personalabteilung ebenfalls ein fachlicher Hauptansprechpartner oder Mentor sowie ein Pate für soziale Fragen bestimmt werden und diese regelmäßig Kontakt halten. Dran sein an der neuen Fachkraft, ihre Bedürfnisse verstehen, sie aufnehmen, mit ihr gemeinsam die Kultur verstehen, aus der die Fachkraft kommt, und dafür Sorge tragen, diese Kultur auch im Unternehmen zuzulassen – all dies hilft bei der Integration und gibt der Fachkraft ein Gefühl des Ankommens.

Soziale Faktoren

Die Verantwortlichen im Unternehmen helfen der Fachkraft, wenn die persönlichen Bedürfnisse berücksichtigt werden, etwa ein eigener Raum zur religiösen Andacht zur Verfügung gestellt wird. Diese Privatsphäre ist für die Fachkraft unter Umständen sehr wichtig, um ihre Kultur in Deutschland weiterzuleben. Aber auch so banale Punkte wie Mahlzeiten in der Kantine, die auch fleischlos angeboten werden, helfen, sich auf das Abenteuer in Deutschland einzulassen. Integration bedeutet für die ankommende Fachkraft, dass sich auch



Gut zu wissen

- Ein Viertel der Menschen in Deutschland hat einen Migrationshintergrund, davon stammen zwei Drittel aus Europa (Stand 2021)
- 12 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund haben Wurzeln in der Türkei, 5 Prozent (1,1 Millionen) in Afrika
- Ein kulturell sensibles Onboarding in Unternehmen ist der beste Garant für eine gelungene Integration von Fachkräften

der Arbeitgeber und die Beschäftigten auf eine andere Kultur einlassen, und so sind Einladungen zu gemeinsamen Abendaktivitäten wichtig. Auch hat die Familie häufig einen besonderen Stellenwert. Durch ein Kennenlernen ergeben sich Verständigungen zwischen Arbeitsstelle und Familie, und dies ist für die ausländische Fachkraft oftmals besonders wichtig und trägt zum Ankommen im deutschen Kulturkreis bei. Hier kann ein Austausch zu Tipps für Freizeitaktivitäten, Sportangeboten in Vereinen und Fitnessstudios, Interessengruppen oder Netzwerken stattfinden.

Die Integration des neuen Teammitglieds muss für das Unternehmen auch bedeuten, Verständnis für die „fremde" Kultur zu haben und diese dem Team nahezubringen.

Kai Mütze ist vom **Beratungsnetzwerk Mittelstand** zertifiziert. Informationen für Beratungssuchende und interessierte Beratende unter **www.beratungsnetzwerkmittelstand.de** oder über Nick Willer: **nick.willer@bvmw.de**

Kai Mütze
Geschäftsführer / Managing Director bei IAC Unternehmensberatung GmbH
BVMW-Mitglied

https://i-a-c.de/

Foto: © Nikish H/peopleimages.com www.stock.adobe.com

Zertifizierte Beratung im Beratungsnetzwerk Mittelstand.
Der Mittelstand. Beratungsnetzwerk BVMW e.V.

Strategie sichert Zukunft

Reicht es, zu agieren, wenn Mitarbeitende ausscheiden, oder erst dann, wenn neue Mitarbeitende gebraucht werden? Nein! Wie vorausschauendes Handeln den wirtschaftlichen Erfolg sichert.

Einige Fragen können hilfreich für eine erfolgreiche Personalstrategie oder auch vorbeugend für eine hohe Fluktuation sein.

1. Wie werden sich die Anforderungen an die Unternehmen und die Mitarbeitenden im Markt entwickeln?

■ Welche Leistungen werden die jetzigen und künftigen Kundinnen und Kunden in drei bis fünf Jahren erwarten? Welche technologischen Neuerungen werden dann eingesetzt?

■ Was folgt daraus für die Qualifizierung der bestehenden Mitarbeitenden?

■ Was bedeutet das für die benötigte Anzahl und die Anforderungsprofile neuer Mitarbeitenden in den kommenden Jahren?

2. Sind wichtige Kompetenzen redundant vorhanden und organisiert?

■ Gibt es einen Plan, wenn Mitarbeitende ausfallen und/oder kündigen? Wer könnte einspringen beziehungsweise nachfolgen? Grundsätzlich ist es notwendig, Kompetenzen doppelt im Unternehmen zu haben. Lösungen außerhalb des Unternehmens können auch helfen, zum Beispiel die eigene IT kann in vielen Fällen sicher und für das Unternehmen vereinfachend an eine externe Firma vergeben werden. Der Buchhalter kann auch durch die Steuerberatungsfirma für eine gewisse Zeit ersetzt werden etc.

3. Ist die Lebensplanung der Mitarbeitenden bekannt?

■ Gespräche suchen kann viele Vorteile mit sich bringen, um längerfristig planen zu können (nicht nur das jährliche Gespräch, auch andere Vier-Augen-Gespräche), um mehr über die Lebensplanung der Mitarbeitenden zu erfahren. Zum Beispiel wann Mitarbeitende für kurze, längere Zeit oder gar nicht mehr zur Verfügung stehen. Stichworte sind hier Weiterbildung/Studium, Familienplanung, Kur, Operationen, vorzeitiger Renteneintritt etc.

4. Sind die Gehälter und Zusatzleistungen marktgerecht?

■ Es ist wichtig, die Angebote der einschlägigen Mitbewerber zu verfolgen.

■ Diese könnten auch auf deren Homepage beziehungsweise in deren Anzeigen recherchiert werden.

5. Wie gut ist die Personalgewinnung aufgestellt?

■ Ist definiert, wofür das Unternehmen als Arbeitgeber steht?

Gut zu wissen

- **Gestalten Sie die Zukunft Ihres Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber**
- **Die Beantwortung dieser Fragen gibt Ihnen Klarheit zur jetzigen und zukünftigen Personallage in Ihrem Unternehmen**
- **Machen Sie gerne einen kurzen Test, wie fit Ihre Personalgewinnung aufgestellt ist, unter: https://personalgewinnung.de/selbst-test/**

- Wie hoch ist die Attraktivität für die Zielgruppen neuer Mitarbeitenden?
- Wie ist das Verhältnis zu den Mitarbeitenden und deren Bedürfnissen, damit Abwerbeversuche erst gar nicht fruchten?
- Sind auf der Unternehmenswebsite aussagekräftige Informationen zu finden? Erhalten potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten dort ein klares Bild, wie es ist, in dem Unternehmen zu arbeiten?
- Ist bekannt, welche Kanäle für das Unternehmen am effektivsten und effizientesten sind, wenn es darum geht, neue Mitarbeitende anzuwerben? Gibt es einen Plan, um schnell agieren zu können, wenn nötig?

Ralf Mathiesen ist vom **Beratungsnetzwerk Mittelstand** zertifiziert. Informationen für Beratungssuchende und interessierte Beratende unter **www.beratungsnetzwerkmittelstand.de** oder Nick Willer: **nick.willer@bvmw.de**

Ralf Mathiesen
Geschäftsführender Gesellschafter, GFPG – Gesellschaft für Personalgewinnung mbH
BVMW-Mitglied

www.personalgewinnung.de

Anzeige

Herausforderungen bei der Personalsuche meistern

Um neue Mitarbeitende zu gewinnen, gehen Personaler immer wieder neue Wege. Nach dem Siegeszug der Stellenportale werden nun Software und Künstliche Intelligenz immer wichtiger.

Von der aufwendigen Bewerbermappe zur One-Click-Bewerbung, von Printanzeigen zu KI-Lösungen: Das Recruiting hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Noch vor 20 Jahren waren Tageszeitungen die erste Wahl für Stellenanzeigen von mittelständischen Unternehmen. Im Jahr 2011 dagegen wurden fast zwei Drittel aller Angebote auf Stellenportalen im Internet veröffentlicht – und nur noch 20 Prozent in Printmedien. Kaum zu glauben: Im Mittelstand kam damals über die Hälfte der Bewerbungen in Papierform an.

Neue Herausforderungen

Früher ging es beim Recruiting meist darum, viele Bewerbungen zu sichten und die passenden Kandidaten herauszupicken. Heute brauchen Personaler Antworten auf Fragen wie: Wo finde ich überhaupt qualifizierte Talente für meine Stelle? Wie bekomme ich mehr Bewerbungen? Denn aus dem Arbeitgebermarkt ist ein Arbeitnehmermarkt geworden – bei Bewerbungsgesprächen müssen Unternehmen für sich werben.
Um unter diesen Bedingungen auf dem Stellenmarkt sichtbar zu sein, sind digitale Lösungen bis hin zu Künstlicher Intelligenz unverzichtbar. Sie machen das Recruiting einfacher, schneller und bringen bessere Ergebnisse.

Fachkräfte finden mit Software und KI

Heute gibt es zum Beispiel über 1.500 Stellenportale, und Multiposting-Lösungen ermöglichen es, zeitsparend auf vielen davon präsent zu sein. Doch auf welchen Plattformen erreiche ich wirklich meine Zielgruppe? Bei der Auswahl der passenden Websites helfen KI-Tools ebenso wie bei der Optimierung von Jobangeboten. Denn Titel und Inhalt der Stellenanzeige entscheiden mit darüber, ob Talente auf das Unternehmen aufmerksam werden.
Viele Firmen unterschätzen zudem das Potenzial ihrer Karriereseite. Diese sollte für Suchmaschinen optimiert sein und die Möglichkeit bieten, mit Interessenten zu kommunizieren. Ebenso wichtig sind die Stärkung des Employer Branding oder die aktive Nutzung von Arbeitgeberbewertungsportalen: 70 Prozent der Bewerbenden informieren sich dort über ein Unternehmen.

Foto: © ManutStudio www.stock.adobe.com

Mehr Bewerbungen erhalten

Positiv wirken zudem einfache Bewerbungsprozesse wie die One-Click-Bewerbung und eine offene Kommunikation. Um Interessenten jederzeit eine schnelle Rückmeldung geben zu können, setzen Personaler deshalb zunehmend auf KI-Tools wie Chatbots.

Für den Mittelstand bedeutet die neue Recruiting-Welt viele Herausforderungen. Bei der Personalsuche ist mehr denn je spezielles Know-how gefragt, in KMU reichen die internen Ressourcen dafür meist nicht aus. Die Antwort sind digitale Tools, Technologien und KI, um im Wettbewerb schnell die passenden Fachkräfte zu finden.

Gut zu wissen

- **Vor rund 20 Jahren waren Tageszeitungen die erste Wahl für Stellenanzeigen von mittelständischen Unternehmen**
- **Heute gibt es über 1.500 Stellenportale. Multiposting-Lösungen ermöglichen es, auf vielen davon präsent zu sein**
- **Einige Unternehmen unterschätzen das Potenzial ihrer Karriereseite, diese sollte für Suchmaschinen optimiert sein und die Möglichkeit bieten, mit Interessenten zu kommunizieren**

Frank Mathick
Head of Business HR & Finance Berliner
NAWIDA GmbH
BVMW-Mitglied

https://nawida.de/

Wie Headhunter die besten Köpfe rekrutieren

Zwei renommierte Personalberater erklären, wie sie bei der Executive Search vorgehen, um hochkarätige Führungskräfte an ihre Auftraggeber zu vermitteln, und weshalb Diskretion dabei eminent wichtig ist.

1.500.000

Zuwanderer bräuchte Deutschland nach Einschätzung der Wirtschaftsweisen Monika Schnitzer jährlich, um angesichts der beträchtlichen Abwanderung dem Fach- und Arbeitskräftemangel Herr zu werden.

Quelle: Süddeutsche Zeitung

Wer eine vakante Schlüsselposition in seinem Unternehmen besetzen muss, findet die dafür geeignete Top-Führungskraft kaum über geschaltete Anzeigen oder Recruiting-Plattformen. Auf die Suche nach Kandidaten für solche Spitzenjobs werden meist erfahrene Headhunter angesetzt, die aktiv suchen und über Netzwerke mit den besten Köpfen der jeweiligen Branchen verfügen. Einer wie Christian Pape, CEO der 1992 gegründeten und vielfach ausgezeichneten Pape Consulting Group AG mit Sitz in München (BVMW-Mitglied).

Am Anfang einer solchen Executive Search wird laut Pape mit dem Auftraggeber eine Liste von konkurrierenden Zielfirmen erstellt – zunächst aus dem regionalen Umfeld, später auch bundesweit. Nachdem in einem Briefing-Protokoll die wichtigsten Parameter und Suchvorgaben notiert sind, geht es los. „Dann recherchieren unsere Researcher in diesen Zielfirmen, wer zum Idealbild der Vorgaben unseres Klienten passt", sagt Pape. „Parallel suchen wir auch in unserem Netzwerk – dem Pape Leaders Club mit rund 1.500 Mitgliedern – nach geeigneten Persönlichkeiten." Aus der Summe beider Suchen ergeben sich dann die Kandidaten, die schließlich vorgeschlagen werden.

Suche in Zielfirmen und Netzwerken

Ähnlich geht auch Florenz Klasen vor, Geschäftsführer der auf IT- und Tech-Branchen spezialisierten Hamburger Personalberatung TechMinds GmbH (ebenfalls BVMW-Mitglied). „Wenn die Anforderungen an die Stelle und die Persönlichkeit definiert sind, entwickeln wir eine Strategie für die Direktsuche und Ansprache – wo und wie Kandidaten gesucht werden." Neben der gezielten Suche bei Mitbewerbern würden auch bestehende Netzwerke und Kandidaten-Pools aus vergleichbaren Mandaten genutzt.

„Wir haben ein breites Netzwerk von Führungskräften in verschiedenen Branchen", sagt Headhunter Klasen, „und das nutzen wir, um Kandidaten zu identifizieren, die offen für neue Möglichkeiten sind, auch wenn sie derzeit nicht aktiv auf Jobsuche sind." Dann werde erst einmal gründlich recherchiert. „Je mehr wir über den Kandidaten wissen, desto besser können wir unsere Ansprache anpassen." Der erste Kontakt erfolge meist per LinkedIn-, Xing- oder E-Mail-Nachricht. „Darin wird deutlich gemacht, warum wir uns an die Person wenden und warum wir glauben, dass die Vakanz für sie relevant sein könnte." Wenn der Kandidat Interesse zeigt, könne ein formelleres Gespräch arrangiert werden, wobei Details zur Position und zum Unternehmen besprochen würden.

Form und Qualität der Ansprache

Headhunter Pape bevorzugt die aktive Ansprache. „Wir sind besonders erfolgreich bei der Gewinnung hochkarätiger Kandidaten, da wir mit jeder Ansprache auch eine individuelle Karriereberatung verbinden." Hier komme es auf die Form und Qualität der Anspra-

che an. „Weil die Wechselbereitschaft im Arbeitsmarkt derzeit extrem niedrig ist, müssen wir in der Lage sein, Vertrauen aufzubauen und Ängste zu nehmen." Die wichtigste Aufgabe im Suchprozess: „Im Vorfeld muss abgeprüft werden, ob Unternehmen und Kandidat perfekt zusammenpassen."

Eine zentrale Rolle in der Executive Search spiele Diskretion, sagt Headhunter Klasen. „Sie ermöglicht es den Kandidaten, ihre derzeitige Position zu schützen, während sie neue Möglichkeiten in Betracht ziehen – und sie stellt sicher, dass potenzielle Verschiebungen in der Führungsebene eines Auftraggebers nicht vorzeitig bekannt werden." Ist ein Kandidat wechselbereit, werde er mit Informationen über das Unternehmen und die vakante Stelle informiert. „In der Regel schlagen wir unseren Auftraggebern fünf Kandidaten vor." Ein typischer Executive-Search-Prozess könne von einigen Wochen bis zu mehreren Monaten dauern.

Honorar: 30 Prozent des neuen Jahresgehalts

Bei der Auswahl der Kandidaten sei man extrem kritisch, so Headhunter Pape, „weil wir wollen, dass alles für beide Seiten perfekt ist und auch langfristig zusammenpasst." Honoriert wird die Vermittlung einer Top-Führungskraft in der Regel mit 30 Prozent ihres ersten Jahresgehalts beim neuen Unternehmen. Dem stimmt auch Headhunter Florenz Klasen zu: „Es ist üblich, dass ein Teil der Gebühr zu Beginn der Suche und der Rest bei Abschluss des Prozesses fällig wird."

Gut zu wissen

- 90 Prozent aller Suchen nach Top-Führungskräften führen Headhunter durch
- Mehr über die Pape Consulting Group AG mit ihren 30 Mitarbeitenden: www.pape.de
- TechMinds GmbH (15 Mitarbeiter): www.techminds.de

Almut Kaspar
Journalistin
mittelstand@bvmw.de

Anzeige

HDI

eXperten Wissen auf den Punkt!

Welche Themen sind auf dem Markt aktuell wichtig und warum? Wie entwickelt sich die Risikosituation für mein Unternehmen und meine Mitarbeiter? Fragen, auf die erfahrene Spezialisten im Rahmen der ein- bis zweistündigen Online-Veranstaltungen einmal im Monat Antworten geben. Die Teilnahme an den deutschsprachigen Online-Seminaren ist kostenfrei und richtet sich an alle Kunden, Vertriebspartner und Interessierte.

- **Employer Benefits – Werkzeuge zur Mitarbeiterbindung**
  Experten u.a. aus bAV und Gruppen-Unfall
  10. August 2023
- **MedTec/Life Science**
  Katja Stuker
  07. September 2023
- **Rechtsschutz goes international**
  Simone Jacobs
  11. Oktober 2023

Jetzt anmelden

Die richtigen Talente finden

Der Mittelstand sucht immer verzweifelter nach Lösungen, um Mitarbeitende für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Da werden Obstkörbe geordert, flexible Arbeitszeiten angepriesen und hundertprozentige Homeoffice-Jobs ausgeschrieben. Oftmals bleiben die vakanten Stellen trotzdem frei. Aber: Das lässt sich ändern.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind jetzt gefordert, die richtigen Instrumente einzusetzen. Aufmerksamkeit auf das Unternehmen zu lenken und sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren – das sind immer noch zwei probate Mittel. Doch der leer gefegte Markt verlangt in manchen Branchen nach noch kreativeren Lösungen: „Mitarbeiterbefähigung" lautet das neue Zauberwort.

Mitarbeiterbefähigung – was ist das?

Dahinter steckt folgender Gedanke: Das gesuchte Talent befindet sich bereits im Unternehmen – nur gerade an anderer Stelle. Vielleicht wäre die Kollegin aus dem Kundenservice aufgrund ihrer kaufmännischen Ausbildung für die Buchhaltung geeignet? Und hatte nicht der pfiffige Azubi aus der Planung gesagt, dass er Vorkenntnisse im Marketing hat?
Für ein solches Vorgehen gibt es drei wichtige Voraussetzungen:

1. Die durch den Wechsel frei werdende Stelle kann schnell nachbesetzt werden.
2. Der oder die betreffende Mitarbeitende hat wirklich Lust auf die neuen Herausforderungen.
3. Das auserwählte Talent erfährt eine schnelle und effiziente Mitarbeiterbefähigung.

Mitarbeiterbefähigung – wie geht das?

Um Mitarbeitende im eigenen Unternehmen zu befähigen, sollten sie genug Zeit haben, sich in der neuen Abteilung einzuarbeiten, am besten noch bevor die betreffende Stelle frei wird. Auf diese Weise können die Talente ganz praxisnah von den scheidenden Kolleginnen oder Kollegen lernen. Vielleicht erklären sich manche von ihnen auch mit einem späteren Ausscheiden einverstanden oder stehen danach als Mentoren zur Verfügung. Nachfragen lohnt sich hier vor allem bei Mitarbeitenden, die in den Ruhestand gehen.
Talente sollten beim Wechsel auf eine vakante Stelle dringend durch Weiterbildungen begleitet werden – zum Beispiel durch Präsenzworkshops oder Onlinekurse. Diese sollten jedoch nicht langfristig angelegt sein, sondern den Angestellten schnell und effizient genau das Wissen vermitteln, das sie für den Job wirklich brauchen. Durch eine solch gezielte Mitarbeiterbefähigung können vakante Stellen schnell und erfolgreich neu besetzt werden.

Gut zu wissen

Wie Sie die richtigen Talente finden

- **Gehen Sie mit offenen Augen und Ohren durch das Unternehmen. Es sind meist die nebensächlichen Gespräche, die Ihnen Hinweise auf Talente liefern**
- **Nutzen Sie das unternehmensinterne Netzwerk. Fragen Sie die Kolleginnen und Kollegen, ob sie ein geeignetes Talent kennen**
- **Arbeiten Sie mit der Personalabteilung zusammen. Ein Blick in Lebensläufe kann für die richtige Überraschung sorgen**

René von der Haar
Geschäftsführender Gesellschafter Kurskraft
BVMW-Mitglied

www.kurskraft.de

Foto: © KONTRASTKRAFT Werbeagentur

MENOLD BEZLER

Die Kanzlei für jede Herausforderung

Wachsen, entwickeln, vorsorgen oder Krisen meistern? Was auch immer Sie beschäftigt, wir sind Ihr verlässlicher Partner. Mit allen Komponenten, die es braucht, und Verständnis für Ihre Themen. Schnell, persönlich und zielorientiert.

www.menoldbezler.de

MITTELSTAND IM MITTELPUNKT®

Gegenseitig zuhören

Generationenübergreifendes Lernen gewinnt vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Gesellschaft zunehmend an Relevanz. Dadurch können eine nachhaltige Unternehmenskultur geschaffen, eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden gewährleistet und gute Voraussetzungen für Innovationen und Wachstum gesetzt werden.

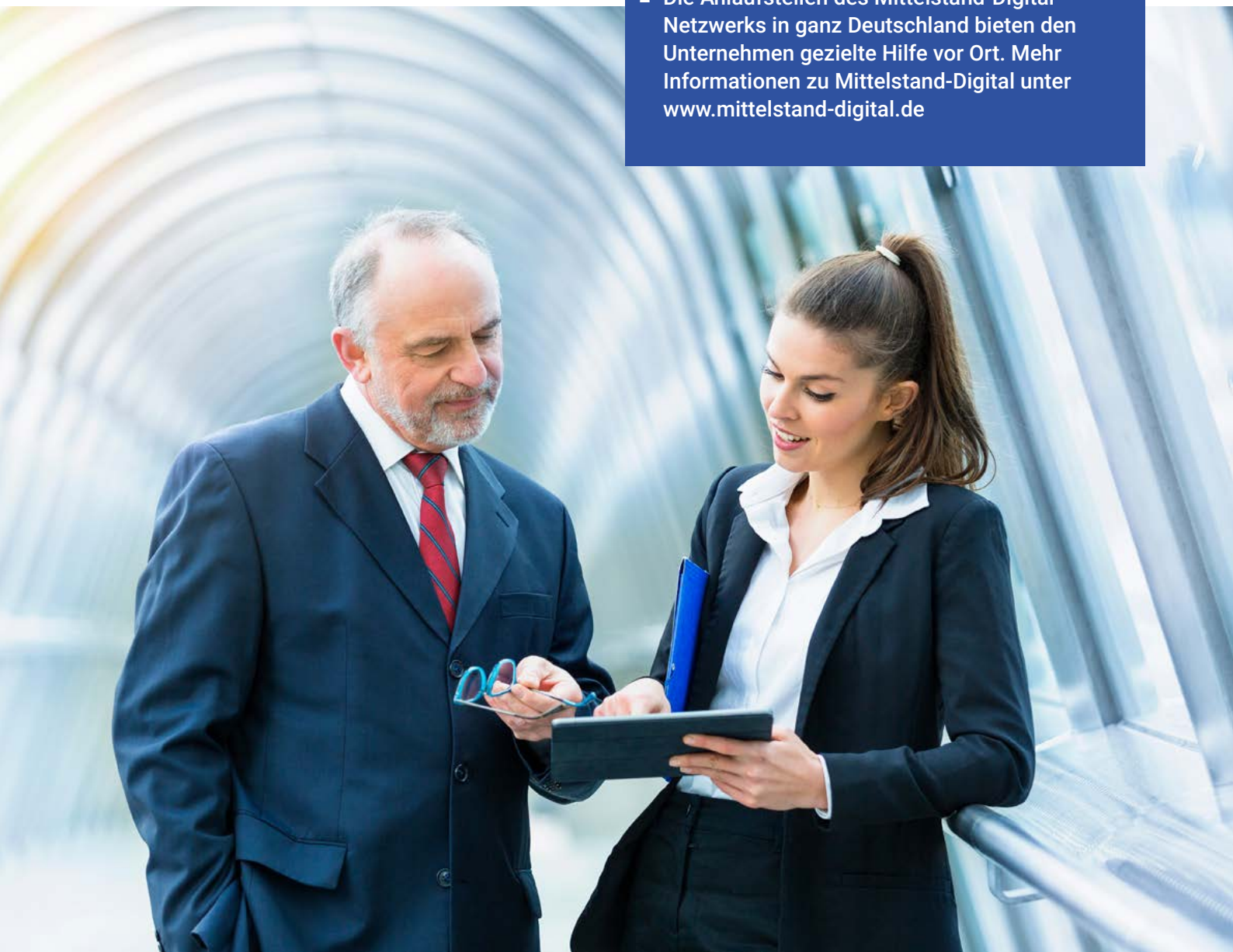
In einer vielfältigen Arbeitswelt treffen verschiedene Generationen aufeinander und damit unterschiedliche Werte, Einstellungen und Arbeitsweisen. Ein strategisch angelegter Wissenstransfer zwischen den Generationen ermöglicht es, das Wissen und die Impulse der jüngeren Generation mit der Erfahrung und dem Fachwissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kombinieren. Dies schafft im Unternehmen eine entscheidende Ressource für nachhaltiges Wachstum und Innovationen.

Gewohntes hinterfragen

Ähnlich wie beim Wissensmanagement ist es auch beim generationenübergreifenden Lernen von entscheidender Bedeutung, das vorhandene Wissen zu erkennen, zu erfassen und zu nutzen. Es

Gut zu wissen

- **Die Anlaufstellen des Mittelstand-Digital Netzwerks in ganz Deutschland bieten den Unternehmen gezielte Hilfe vor Ort. Mehr Informationen zu Mittelstand-Digital unter www.mittelstand-digital.de**



gilt jedoch nicht nur, neues Wissen zu schaffen oder vorhandenes Wissen zu bewahren. Entscheidend ist oft auch die Infragestellung bisheriger Prozesse und Geschäftsmodelle auf der Basis wertvollen Zuhörens dessen, was andere Generationen zu berichten haben. Das übergeordnete Ziel ist, einen kontinuierlichen Lernprozess im Unternehmen zu etablieren, der den generationenübergreifenden Austausch der Kenntnisse und Erfahrungen fördert und damit einen Raum für Ideen und Perspektiven eröffnet, der sich aus dem Zusammenkommen von Erfahrung und Innovationen definiert.

Wertvolles Instrument

Die Wandlung hin zu einer lernenden Organisation, in der generationenübergreifendes Lernen aktiv gefördert wird, trägt maßgeblich zu einer positiven Unternehmenskultur und damit zu einer langfristigen Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Durch diesen Austausch werden nicht nur das Zusammengehörigkeitsgefühl und das gegenseitige Verständnis gestärkt, sondern auch die Arbeitsqualität und -effizienz verbessert. Zudem unterstützt generationenübergreifendes Lernen den Abbau von Vorurteilen und fördert eine offene Kommunikation innerhalb des Unternehmens. In Zeiten des Wandels, in denen Flexibilität entscheidend ist, erweist sich generationenübergreifendes Lernen als wertvolles Instrument für eine aktive Gestaltung der Unternehmenszukunft.

Intergenerationelle Teams, Mentoring, Job-Rotation

Um eine nachhaltige Lernkultur aufzubauen, können Unternehmen konkrete Maßnahmen ergreifen. Ein bewährter Ansatz ist die Einführung von Mentoring-Programmen, bei denen erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Erfahrungen an jüngere Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Job-Rotation hilft allen Mitarbeitenden, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen. Die Bildung von intergenerationellen Teams fördert den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden verschiedener Altersgruppen. Dafür bieten digitale Lernangebote eine hervorragende Möglichkeit, generationenübergreifendes Lernen zu ermöglichen und das Wissensspektrum aller zu erweitern.

Bestandsaufnahme und langfristige Ziele

Für KMUs ist es dabei wichtig, den Ausgangspunkt ihrer Lernkultur zu bestimmen. Eine sinnvolle Vorgehensweise ist es, zunächst eine Bestandsaufnahme des vorhandenen Wissens und der Kompetenzen innerhalb des Unternehmens durchzuführen. Dies kann mit internen Befragungen, Gesprächen der Mitarbeitenden oder Kompetenzanalysen erfolgen. Auf dieser Grundlage können gezielte Maßnahmen entwickelt werden, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Ressourcen des Unternehmens zugeschnitten sind. Ziel sollte es dabei sein, eine Strategie für generationenübergreifendes Lernen zu entwickeln, die die langfristigen Ziele des Unternehmens im Visier hat. Diese Strategie sollte klare Ziele, Maßnahmen und einen Zeitplan enthalten.

Offener Austausch und externe Angebote

Dabei ist es wichtig, eine lernfördernde Unternehmenskultur zu etablieren, die Offenheit für den Austausch zwischen den Generationen und das Teilen von Wissen fördert. Für KMU spielen natürlich auch Ressourcenbeschränkungen eine Rolle. In solchen Fällen ist es hilfreich, kreative Lösungen zu finden, die dennoch einen effektiven Wissenstransfer ermöglichen, zum Beispiel durch die Nutzung von Online-Lernplattformen, die Zusammenarbeit mit externen Mentorinnen und Mentoren oder die Teilnahme an branchenspezifischen Netzwerken und Veranstaltungen umfassen. Diese Formate sind nicht zwingend kostenpflichtig. Zum Beispiel können Mitarbeitende eigenständig in einer Videokonferenz kurze Vorträge zu Themen halten, bei denen sie ihre spezielle Expertise teilen.

Mittelstand-Digital nutzen

Das Mittelstand-Digital Zentrum Berlin bietet Unternehmen Unterstützung bei der Förderung von generationenübergreifendem Lernen und im Wissensmanagement an. Mit passgenauem redaktionellen Content auf der Website www.digitalzentrum-berlin.de und kostenfreien Workshops, Umsetzungsprojekten und Unternehmensgesprächen erhalten KMU die Möglichkeit, ihre Handlungsoptionen in Bezug auf intergeneratives Lernen mit Experten für Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu diskutieren.

Alexander Krug
BVMW Projektmanager Presse und Kommunikation Abteilung Förderprojekte

alexander.krug@bvmw.de

Foto: © s4svisuals www.stock.adobe.com

Geld ist nicht mehr alles

Mittlerweile spielen im Wettbewerb um passende Mitarbeitende das Gehalt und die Ausstattung eines Unternehmens eine immer weniger wichtige Rolle. Viele Menschen wollen einer Tätigkeit nachgehen, die sinnstiftend und mit den eigenen Werten vereinbar ist. Dazu gehört auch eine Unternehmenskultur, die Mitgestaltung zulässt und die eigene Weiterentwicklung fördert.

Mehr als 630.000

Stellen konnten 2022 mangels qualifizierter Bewerber nicht besetzt werden.

Quelle: Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)

An diesem Punkt setzt das Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur an und unterstützt bundesweit Unternehmen beim Aufbau einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur. Speziell zur Gewinnung, Bindung und Motivation von Mitarbeitenden bietet das Zentrum Formate und Informationen zu verschiedenen Themen an.
Welche Aspekte müssen Unternehmen heute und zukünftig also beachten, wenn sie im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte bestehen wollen?

Purpose und Transparenz

Eine starke und attraktive Arbeitgebermarke zu entwickeln und zu positionieren, wird immer wichtiger. Dazu gehören auch die Entwicklung eines Wertekanons, zum Beispiel in Form eines Leitbilds, und die klare Kommunikation des Purpose, also des Warum und Wofür einer Marke oder eines Unternehmens. Ein Purpose kann zum Beispiel die nachhaltige Entwicklung des Betriebes sein. Vermehrt geht es hierbei auch darum, die unternehmerischen Aktivitäten in diesem Bereich transparent zu machen. Diese Nachhaltigkeitskommunikation ist nicht nur vor dem Hintergrund der Fachkräftegewinnung, sondern auch im Sinne der zunehmend verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung relevant.

Recruiting neu denken

Viele Unternehmen denken mittlerweile bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden um und setzen auf Möglichkeiten jenseits des klassischen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens. Dabei können neben der Kontaktmöglichkeit per Messenger oder der Nutzung von Social-Media-Plattformen auch Technologien wie Künstliche Intelligenz und Virtual oder Augmented Reality eingesetzt werden, um den Zugang zum Unternehmen zu erleichtern und erlebbar zu machen.

Verantwortung

Unternehmen, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus Verantwortung übernehmen und ökologisch wie sozial nachhaltige Entwicklungen in ihre unternehmerischen Aktivitäten einbe-

ziehen (Stichwort Corporate Social Responsibility – CSR), wirken vermehrt nicht nur auf Kunden und Kundinnen, sondern auch auf potenzielle Mitarbeiter attraktiv. Angestellte solcher Unternehmen haben zudem oft eine besonders hohe intrinsische Motivation, die die Produktivität im Unternehmen steigern und sich positiv auf die Erhaltung des Personalstamms auswirken kann.

Vertrauen

Unternehmerische Verantwortung bezieht sich nicht nur auf die Gesellschaft, sondern auch auf die eigenen Mitarbeitenden. Wenn sie mit einer vertrauensvollen Unternehmenskultur einhergeht, in der Vorgesetzte und Teams auch gegenseitige Fürsorge leben, stellt sie einen weiteren wesentlichen Faktor für die Motivation und Bindung der Mitarbeitenden im Unternehmen dar.

Lern- und Fehlerkultur

Ebenso wichtig ist eine konstruktive Lern- und Fehlerkultur, in der Weiterbildungsmöglichkeiten einen festen Platz haben und in der Fehler akzeptiert und als Möglichkeit zur Weiterentwicklung genutzt werden. Damit können Unternehmen versteckte Potenziale heben und die Innovationskraft der Mitarbeitenden stärken.

Neuer Führungsstil

Für ein verantwortungsvolles Wirtschaften ist auch die passende Führung eine wichtige Voraussetzung. Aktuell rückt dabei das Responsible Leadership in den Fokus. Eine verantwortungsvolle und wertebasierte Führung löst sich von streng hierarchischen Führungskonzepten. Sie bindet auch informelle Führungsrollen (zum Beispiel in Team- oder Projektleads) ein und steht dabei für eine partizipative und werteorientierte Gestaltung der Arbeitswelt. Wenn im Management das ökonomische Bewusstsein um die Abhängigkeiten und Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft erweitert wird, spricht man auch von Sustainable Leadership. Beide Führungskonzepte eignen sich besonders, um eine zukunftsfähige Unternehmenskultur aufzubauen und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen und im Unternehmen zu halten.

Mehr Kapazitäten mit KI

Ein weiterer Hebel, um mit schwer zu besetzenden Stellen umzugehen, ist die Nutzung von Automatisierung und Technologien wie Künstlicher Intelligenz. Wenn Mitarbeitende weniger Aufgaben übernehmen müssen, die automatisiert zudem effizienter ablaufen, werden mehr Kapazitäten für kreatives und gestalterisches Arbeiten freigesetzt. Es entsteht ein effektiveres Arbeitsumfeld, das die Motivation der Mitarbeitenden fördert.

Unterstützung durch das Netzwerk Mittelstand-Digital

Das Netzwerk Mittelstand-Digital bietet mit den Mittelstand-Digital Zentren bundesweit Unterstützung bei der Digitalisierung. Die Zentren können auch bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften unterstützen.

Gut zu wissen

- **Der BVMW leitet das Mittelstand-Digital Zentrum Berlin. Hier wird KMU kostenfreie Unterstützung beim Thema Digitalisierung durch Workshops, Fachgespräche und individuelle Digitalisierungsprojekte angeboten**
- **Alle Mittelstand-Digital Zentren, die Initiative IT-Sicherheit in der Wirtschaft und das Förderprogramm Digital Jetzt und die jeweiligen Angebote unter www.mittelstand-digital.de**
- **Alle Angebote zu den hier erwähnten und weiteren Themen abrufbar unter www.digitalzentrum-zukunftskultur.de**

Karoline Karl
Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der BSP Business & Law School in Berlin und Projektmanagerin im Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur
BVMW-Mitglied

www.digitalzentrum-zukunftskultur.de
www.businessschool-berlin.de/

BVMW-Projekte zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte

Die Knappheit an Fachkräften und Auszubildenden bedroht zunehmend die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Mittelstands und des Standorts Deutschland insgesamt. Der BVMW setzt sich dafür ein, bürokratische und rechtliche Hürden für ausländische Fach- und Arbeitskräfte zu reduzieren, und unterstützt seine Mitglieder durch mehrere Projekte bei der Rekrutierung und Integration internationaler Fachkräfte.

Foto: © anatoliycherkas www.stock.adobe.com

Fach- und Arbeitskräfte aus Albanien

Der Leiter des BVMW-Auslandsbüros in Albanien engagiert sich aktiv für deutsche Unternehmen bei der Rekrutierung von Fachkräften aus der Region und hat erfolgreich die erste Jobmesse in Tirana organisiert. Das Hauptziel dieses Projekts war es, qualifizierte Fachkräfte, die ihr berufliches Potenzial in Deutschland sehen und über die Westbalkanregelung einreisen möchten, über die vielfältigen Vorteile des deutschen Arbeitsmarktes zu informieren. „Aufgrund jahrzehntelanger Einwanderung der Menschen aus dieser Region ist es einfacher, sie auf fachlichem, kulturellem sowie sprachlichem Level zu integrieren", so Stefan Wings, BVMW-Auslandsrepräsentant in Albanien und Kosovo. Die erste Jobmesse erzielte eine große Resonanz, wobei kontinuierlicher Kontakt zu den Bewerbern sowie den deutschen Arbeitgebern aufrechterhalten wird.

IT-Fachkräfte aus Indien

Mit seinem Fachkräfteprojekt unterstützt das BVMW-Indien-Auslandsbüro den deutschen Mittelstand bei der Suche und Rekrutierung indischer IT-Fachkräfte. Dafür wurde ein Drei-Säulen-Modell entwickelt: Die erste Säule besteht aus dem klassischen Outsourcing-Modell, bei dem gemeinsam mit dem indischen IT-Partnerverband NASSCOM ein gezieltes Matching zwischen deutschen und indischen Unternehmen ermöglicht wird. In der zweiten Säule arbeitet das BVMW-Auslandsbüro mit Recruitment-Firmen in Indien zusammen, um qualifizierte IT-Talente an deutsche Unternehmen zu vermitteln. Dabei wird neben fachlicher Expertise auch die interkulturelle Kompetenz der Kandidaten bewertet. Die Mitarbeiter erhalten Unterstützung bei ihrer Integration in den ersten sechs Monaten in Deutschland sowie beim Einreise- und Visumverfahren. Die dritte Säule bietet die Möglichkeit, Mitarbeiter entweder remote über eine Niederlassung oder durch geeignete Partnerfirmen in Indien zu beschäftigen.

„Indische IT-Talente zeichnen sich durch einen hohen Bildungsgrad, Englisch als Zweitsprache und ein angeborenes Problemlösungsverständnis aus, das als Jugaad bekannt ist", erklärt Daniel Raja, BVMW-Indien-Repräsentant. „Angesichts dieser Qualitäten überrascht es kaum, dass führende Unternehmen wie Microsoft, Google oder Twitter zunehmend auf indische Führungskräfte setzen, um die Zukunft ihrer Unternehmen zu gestalten." →

Pflegepersonal aus Thailand

Seit 2020 engagiert sich der BVMW Wartburgregion aktiv, seine Mitgliedseinrichtungen bei der Rekrutierung qualifizierter Pflegekräfte aus Thailand zu unterstützen. „Für mich ist dieses Projekt auch die Blaupause für den gewerblichen Mittelstand, denn ohne ausländische Fachkräfte werden wir in Deutschland nicht auskommen“, so Gerhard Schneider, BVMW-Leiter der Kreisverbände Eisenach und Wartburgkreis. Das Projekt wird durch die Arbeit des Deutsch Camps in Bangkok unterstützt, das von Frau Uthaiwan Phattawatin geleitet wird, einer ehrenamtlichen Repräsentantin des BVMW Wartburgregion in Thailand. Das Camp bietet den Teilnehmern nicht nur eine fundierte Sprachausbildung, sondern bereitet sie auch gezielt auf den deutschen Alltag vor, vermittelt ihnen umfassendes Wissen über Kultur, Traditionen sowie rechtliche und arbeitsbezogene Aspekte.

Deutsch-Türkisches Fachkräfteprojekt

Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem BVMW-Auslandsbüro in der Türkei, der Kultur Universität Istanbul, der Deutschen Management Akademie Niedersachsen und der Fachanwaltskanzlei für Migrations- und Familienrecht Dr. Yerlikaya-Manzel & Dr. Manzel entwickelt. Der Rekrutierungsprozess umfasst Vorbereitungskurse an der Kultur Universität Istanbul, die den Fachkräften Einblicke in Themen wie Wirtschaftsstandort Deutschland, Aufenthalts- und Arbeitsrecht sowie interkulturelle Kommunikation vermitteln. Ergänzend werden branchenspezifische Seminare an der Deutschen Management Akademie Niedersachsen angeboten. Die Kandidaten werden vor Ort in der Türkei ausgewählt und nach den Vorstellungsgesprächen den deutschen Unternehmen vorgestellt. „Unsere BVMW-Mitglieder haben den Vorteil, dass sie den direkten Zugang zu den Fachkräften in den Herkunftsländern durch uns gewährt bekommen. Hier konnten bislang nur die großen Unternehmen Deutschlands rekrutieren“, so Wolfgang Wanja, BVMW-Repräsentant für Türkei.
Das BVMW-Mitglied Fachanwaltskanzlei Dr. Yerlikaya-Manzel & Dr. Manzel unterstützt das Projekt bei allen migrationsrechtlichen Fragen. „Die uns beauftragenden Unternehmen haben den Vorteil, dass sie sich um die Frage der Einwanderung so gut wie keine Gedanken machen müssen. Wir prüfen gleich zu Anfang, ob der an uns herangetragene Fachkräftebedarf migrationsrechtlich überhaupt durchsetzbar ist, und nehmen uns nur solcher Anfragen an, die hier Erfolg versprechen“, erklärt die Rechtsanwältin Dr. Yerlikaya-Manzel.
Die Fachkräfte aus der Türkei verfügen in der Regel über solide akademische oder berufliche Ausbildungen und beherrschen oft die englische Sprache. Dank der effizienten Visumsverfahren, die über die Deutsche Auslandsvertretung in der Türkei abgewickelt werden, ist die Migration aus der Türkei für deutsche Unternehmen gut planbar.

Gut zu wissen

Die Kontaktdaten der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Projekte finden Sie hier:

- **stefan.wings@bvmw.de**
- **daniel.raja@bvmw.de**
- **gerhard.schneider@bvmw.de**
- **uthaiwan.phattawatin@bvmw.de**
- **wolfgang.wanja@bvmw.de**
- **yerlikaya@manzelyerlikaya.com**

Tetiana Piletska
BVMW Referentin Außenwirtschaft
– Europa und Nordamerika

tetiana.piletska@bvmw.de

Der Bundeswirtschaftssenat im Dialog

Der Bundeswirtschaftssenat ist das Spitzengremium des BVMW. Ihm gehören mehr als **350 herausragende Unternehmerpersönlichkeiten** an, darunter zwei Nobelpreisträger und zahlreiche Marktführer. Die Vorzeigeunternehmen stehen für einen Jahresumsatz von rund **120 Milliarden Euro** und **1,2 Millionen Beschäftigte**.

Der „Bundeswirtschaftssenat im Dialog" in dieser Ausgabe mit:

OVE PETERSEN

Geschäftsführer der GP Joule GmbH, plädiert für die Energiewende, gibt einen spannenden Einblick in die Zukunft der Energieversorgung in Deutschland und zeigt die Bedeutung des Zusammenspiels von der Energieerzeugung über die Umwandlung bis zur Nutzung auf.

PROFESSOR REINT E. GROPP

Präsident des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung in Halle, spricht über die Arbeit des Instituts, die Ungleichbehandlung zwischen Großkonzernen und KMU und erläutert die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

BUNDES WIRTSCHAFTS SENAT

wirtschaftssenat.de

OVE PETERSEN
Geschäftsführer GP JOULE GmbH

„Hundert Prozent erneuerbare Energien für alle“

Die GP JOULE GmbH mit Sitz im schleswig-holsteinischen Reußenköge ist von der Erzeugung von Strom bis zur Nutzung der Energie aktiv, und zwar von der Beratung über die Finanzierung und Projektierung bis zum Bau und Service. Das Unternehmen steht aber auch für faires Handeln und faires Miteinander. Gemeinsam mit seinem Team stellt Geschäftsführer Ove Petersen die Weichen für die Energiewende.

Prof. Dr. Jo Groebel: Herr Petersen, Sie befassen sich mit einem der absoluten Kernthemen der aktuellen technologischen, gesellschaftlichen und politischen Debatte: der Energiewende. Deutschland war hier einmal führend, dann gab es etliche wirtschaftliche und politische Herausforderungen. Nun scheint die Entwicklung hier doch wieder positiver zu verlaufen. Teilen Sie den Optimismus?

Ove Petersen: Ja. Der Ausbau der erneuerbaren Energien ist wieder in Schwung gekommen. Der Krieg in der Ukraine hat die Erkenntnisse zu deren Notwendigkeit und zu einer effektiven Umsetzung durch den massiven Einbruch beim Gasimport deutlich gesteigert.

Wie stehen wir aktuell im internationalen Vergleich da?

Eigentlich sehr gut. Leider erzeugt die in Deutschland übliche komplexe Regulierung eine nicht notwendige Langsamkeit in der Umsetzung und in der konsequenten Transformation. Die Genehmigungsverfahren gehören zu den größten Barrieren. Es mangelt nicht an Proklamationen; sicherlich auch durch politische Zwänge allerdings an der Umsetzung. Jetzt kommt durch den äußeren Druck endlich Fahrt in die Abläufe. Die Politik sollte Leitlinien aufstellen, aber der Wirtschaft viel mehr Freiheit lassen, nicht zuletzt bei der unverzichtbaren Digitalisierung innerhalb der Energiewende.

Als Mitgründer und aktuell CEO der Unternehmensgruppe GP JOULE sind Sie selbst ein führender Akteur der Energiewende und auch einer sektorenübergreifenden Zusammenführung. GP JOULE ist ein integrierter Energieversorger, der von der Erzeugung bis zur Nutzung in der gesamten Wertschöpfungskette tätig ist. Vernetzung ist das Stichwort. Können Sie zunächst etwas über Gründung, Herkunft und Geschichte des Unternehmens erzählen?

Das Unternehmen wurde 2009 gegründet. Mein Mitgründer Heinrich Gärtner und ich sind aber schon viel länger im Bereich der erneuerbaren Energien aktiv. Wir kannten uns aus dem gemeinsamen Studium der Agrarwissenschaften an der FH Weihenstephan. Wir haben dann die Entwicklung und den Bau von Dach- und Freiflächen-PV-Anlagen auf unseren Höfen immens vorangetrieben. Dies führte schließlich zur Gründung von GP JOULE.

GP stehen übrigens für die Initialen Gärtner und Petersen. Und das Joule ist die Einheit der Energie. Da Joule für alle Energieformen verwendet wird, passt der Begriff zu unserem ganzheitlichen Ansatz und unserer Vision: die Versorgung von Industrie, Verkehr und Gesellschaft zu hundert Prozent mit erneuerbaren Energien.

In der Photovoltaik war Deutschland einmal führend, dann kam ein Einbruch. Was waren die Ursachen, und wie sieht die Situation heute aus?

Die Solarindustrie wurde einst in Deutschland bewusst von der Politik abgewürgt. Und wir stehen gerade an einem ähnlichen Scheideweg. Die USA fördern grüne Industrien mit dem Inflation Reduction Act, China produziert Module für die ganze Welt. Wir müssen aufpassen, dass wir beispielsweise die Industrie rund um den grünen Wasserstoff nicht genauso verlieren, wie wir einst fast die gesamte Produktion von Solarmodulen verloren haben, oder, wie wir gerade erst bei der Windkraft sehen, dass die Produktion verlagert wird. Zu einer erfolgreichen Energiewende, zur Versorgungssicherheit gehört auch, dass wir die Komponenten für die Energiewende hier produzieren.

Übrigens könnte schon mittelfristig der Mittelstand sehr von den erneuerbaren Energien profitieren. Viele haben das erkannt. Nicht zuletzt durch die Kommunikation innerhalb des BVMW.

Sie selbst sind mit dem genannten integrierten Konzept sehr erfolgreich und bespielen ganz unterschiedliche Formen von erneuerbaren Energien, Adressaten und Finanzierungsmodellen.

Es führt kein Weg dran vorbei: Eine effektive Energiewende funktioniert nur, wenn wir immer das ganze System im Auge haben. Von der Erzeugung der Energie über die Umwandlung in Wasserstoff oder Wärme bis zur Verteilung über Netze und den Verbrauch. Das mag aufwendiger sein, als wenn wir nur ein Produkt herstellen und vermarkten würden, aber es macht uns auch unabhängiger und flexibler. Und viele Produktionen sind im Lande auch viel billiger geworden, Anlagen und Einzelteile. Es könnte die Abhängigkeit von Importen zum Beispiel aus China und Fernost verringern.

Gerne ein paar unternehmerische Kennzahlen und die Aufteilung auf Ihre beiden deutschen Standorte.

Foto: © GP JOULE

Wir haben heute rund 800 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Davon sind etwa 350 im schleswig-holsteinischen Reußenköge angesiedelt und knapp 150 im bayerischen Buttenwiesen. Dazu kommen Büros in Flensburg, Lübeck, Hamburg, Berlin, Augsburg, Geislingen an der Steige. Wir haben mehr als 1.600 Megawatt Kraftwerksleistung geschaffen, mehr als 1,7 Gigawatt peak in der Betriebsführung, mehr als 1.800 Ladeinfrastrukturprojekte, mehr als 130 Solar- und mehr als 25 Windparkprojekte umgesetzt. Zudem haben wir zwei grüne Wasserstofftankstellen mit fünf Elektrolyseuren realisiert und mehr als 50 Kilometer Wärmenetze installiert.

Bei aller Verbreitung liegt sicher ein Schwerpunkt Ihrer Aktivitäten im Norden Deutschlands, in Schleswig-Holstein. Heimatverbundenheit, klimatische Lage, politische oder wirtschaftliche Gründe?

Das hat historische Gründe. Erneuerbare Energien, allen voran die Windkraft, waren an der Küste schon sehr früh verbreitet. Ich selbst bin mit der Windkraft aufgewachsen. Und wie die meisten Firmen haben auch wir vor unserer Haustür, in unserem Fall sogar auf unseren Höfen, angefangen. Aber wir sind schon lange in ganz Deutschland aktiv. Von Beginn an sind wir durch die genannten zwei Hauptsitze sehr breit aufgestellt. Unseren bislang größten Solarpark haben wir in Brandenburg gebaut. Gerade ist ein weiterer großer Park dort in Brandenburg kurz vor der Fertigstellung. In Niedersachsen haben wir umfangreiche Projekte, ebenso in Mecklenburg-Vorpommern. Wir planen und bauen gerade Solar- und Windparks in Bayern und schaffen Wasserstoffinfrastruktur in Baden-Württemberg.

Sprechen wir über die von Ihnen angebotenen erneuerbaren Energien. Welche sind das inzwischen genau, Solar, Wind mit entsprechenden Parks, Biogas, Wasserstoff?

Wir produzieren und vermarkten Wind- und Solarstrom, grünen Wasserstoff und Wärme, und wir verwirklichen Projekte von der sprichwörtlichen grünen Wiese, von der ersten Idee bis zum Netzanschluss. Die Energie setzen wir dort ein, wo es am effektivsten ist. In der Elektro- und Wasserstoffmobilität, in Haushalten und in der Industrie. Dieses Zusammendenken von der Erzeugung über die Umwandlung bis zur Verteilung und Nutzung ist extrem wichtig. Eine effektive Energiewende muss regional und immer im System gedacht werden, damit Erzeugung, Verbrauch, Umwandlung und Verteilung im optimalen Verhältnis zueinanderstehen. Denn im Energiesystem der Zukunft wird die Ausgangsenergie in Deutschland nahezu immer Solar- und Windstrom sein. Ist viel davon da, muss dezentral verbraucht und gespeichert werden. Über große Wärmepumpen, Elektrolyseure, Batteriespeicher. Diese Energie kann dann zu anderen Zeiten, wenn kein Wind weht, abgegeben werden.

Interessant fand ich Ihre Youle-App.

Die Idee vom schlauen Stromverbrauch ist nicht neu. Schon Windkraft-Pionier Karl-Heinz Hansen, der 1983 eine der ersten Windkraftanlagen Deutschlands ans Stromnetz anschloss, installierte in seiner Küche eine Art Stromampel. Wehte der Wind, leuchtete die Ampel grün. Stand der Wind still, leuchtete sie rot. So wusste die Familie, wann Strom verbraucht werden konnte und wann es an der Zeit war, Strom einzusparen. Dieses Prinzip haben wir mit der Youle App auf ganz Deutschland übertragen. Die App zeigt an, wie viel erneuerbare Energie jetzt und in den nächsten 24 Stunden im Netz ist, und hilft dabei, den eigenen Energieverbrauch an die Verfügbarkeit von grünem Strom anzupassen.

Neben den technologischen und wirtschaftlichen Faktoren sind auch solche wie Unternehmensführung, Kommunikation, Marketing, Personalentwicklung und Business Development zentral. Können Sie das für Ihre Praxis näher ausführen.

Unser Ziel, unsere Vision ist klar: hundert Prozent erneuerbare Energien für alle. Und das immer auf der Grundlage unserer sechs Kernwerte und den daraus abgeleiteten zwölf Leitsätzen (Anm. d. Red.: siehe Hinweis am Ende des Textes). Sie bestimmen unser privates und selbstverständlich vor allem unternehmerisches Handeln. Die Landwirtschaft hat uns geprägt: die Nachhaltigkeit, verbunden mit der Erkenntnis, eine Welt kreieren zu wollen, die unseren Kindern und Enkeln eine Perspektive bietet. All das tragen wir bewusst nach außen. Deshalb sind wir dem UN Global Compact beigetreten. Mit diesem haben die Vereinten Nationen die weltweit größte Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung geschaffen. Die Teilnehmer verpflichten sich, mit ihrem Handeln zu einer nachhaltigen und gerechten Weltwirtschaft beizutragen.

Sie müssen fast zwangsläufig innovativ sein. Welchen Anteil an Ihrer unternehmerischen Arbeit haben Forschung und Innovation?

Wir befinden uns in einer dynamischen Transformation. Nehmen wir das Thema grüner Wasserstoff. Als wir da vor mehr als zehn Jahren einstiegen, war es ein absolutes Nischenthema. Bei der Planung unserer eFarm vor gut sechs Jahren waren wir echte Pioniere. Heute sind Wasserstoff und seine Rolle und die Leistungen im Energiesystem mit Zukunft überall Thema. eFarm wurde entsprechend mit dem Deutschen Mobilitätspreis ausgezeichnet. Diese Entwicklungen zu sehen und dann auch den Mut zu haben vorauszugehen, das zeichnet uns aus. Ähnliches machen wir beispielsweise jetzt

VITA

Ove Petersen, geb. 1974, ist Mitgründer von GP JOULE und heute CEO der 2009 gegründeten Unternehmensgruppe mit ihren Hauptsitzen im schleswig-holsteinischen Reußenköge sowie im bayerischen Buttenwiesen. Regional als auch auf Bundesebene wirkt der gelernte Landwirt und studierte Diplom-Agraringenieur in Verbänden, Arbeitsgruppen und auf unterschiedlichen Plattformen mit, etwa als Vorstandsvorsitzender von watt_2.0 und als Mitglied des Vorstands im Landesverband Erneuerbare Energien Schleswig-Holstein. Die Vision „100 % Erneuerbar" wirkt dabei stets als Antrieb hinter den Ideen, Projekten und Entscheidungen von Ove Petersen sowie der gesamten Unternehmensgruppe GP JOULE.

Zur Geschichte und Entwicklung des Unternehmens: https://www.gp-joule.com/de/unternehmen

Zu unseren Werten: https://www.gp-joule.com/de/unternehmen/ueber-uns/unsere-werte-und-leitsaetze

gerade bei der Dekarbonisierung des Güterverkehrs auf der Straße mit Wasserstoff.

Soft Skills spielen auch bei den Mitarbeitern eine wichtige Rolle. Wie sehen Sie das als Kriterium für Ihr Team, für Ihre Gruppe?

Vielfalt zählt sehr. Wir stellen beispielsweise in unserem Magazin James in jeder Ausgabe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Aktivitäten außerhalb des Unternehmens vor. Bei unseren sehr großen Firmenevents sollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenwachsen und ihr Gefühl der Zugehörigkeit weiterentwickeln. Demographisch, interessensbezogen, bei den Mentalitäten sind wir sehr unterschiedlich zusammengesetzt.

Haben Sie Anregungen für die Arbeit des BVMW, nicht zuletzt für künftige Aufgaben?

Der Mittelstand ist der Motor für unser Land. Hier wird die Wirtschaft angetrieben. Hier werden Veränderungen angestoßen. Und in einer solchen Veränderung sind wir gerade. Dabei die Unternehmerinnen und Unternehmer mitzunehmen, ist aus meiner Sicht ein ganz wichtiger Punkt. Die Energiewende ist nichts, wovor wir Angst haben müssten. Ganz im Gegenteil. Wir können alle Unternehmen komplett mit erneuerbaren Energien versorgen. Und zwar günstiger, sicherer und umweltschonender als je zuvor. Ich würde mir wünschen, dass das Label Made in Germany zukünftig synonym für CO_2-frei produziert steht. Und dass Deutschland wieder zum Vorreiter der Energiewende wird. Davon profitieren wir nämlich alle, jetzt und in Zukunft. Die Unternehmen, die Gesellschaft, der Wirtschaftsstandort.

Gerne noch ein paar Informationen zu Ihrer Biographie.

Eine kleine Anekdote: Von unserem Bauernhof aus konnte man auf das Meer sehen. Im November 1981 gab es eine Sturmflut, die Wellen peitschten über den Deich. Da habe ich als Siebenjähriger unmittelbar erlebt, welche Gewalt die Natur hat. Ein Veto, ein Stopp durch Menschenhand funktioniert nicht. Bis heute haben wir hier an der Küste die Naturkräfte klar vor Augen. Und wir müssen sehen, welche Risiken in der Klimakrise stecken. Die Meeresspiegel steigen und extreme Wettereignisse nehmen zu. Aber wir wissen auch, welche Chancen die Energiewende unserer Wirtschaft im ländlichen Raum und insgesamt unserer Gesellschaft bietet. Der Koog, in dem ich aufgewachsen bin, ist Pionierland. Und dieser Pioniergeist zieht sich durch. Im Koog und in mir. Ich war nie der beste Schüler, ich konnte mir aber immer schon sehr vieles visuell und gedanklich vorstellen. Das half mir bei meinem Realschulabschluss, bei der landwirtschaftlichen Lehre, beim Abitur über den zweiten Bildungsweg. Und ich war immer offen für Anderes, für Neues. Ich war Rettungssanitäter, habe studiert. Dann den Betrieb meiner Eltern übernommen. Und ich habe angefangen, eigene kleine Erneuerbare-Energien-Projekte umzusetzen. Heute sind es große.

Dazu gehört auch die Mitnahme der Öffentlichkeit.

Wir, das heißt unsere eigene Kommunikation, und vor allem die Politik müssen mehr erklären, müssen eine öffentliche Verwirrung, wie man sie seitens der Regierung im Frühjahr 2023 sah, künftig vermeiden. Der Akzent liegt nicht auf den Krisen. Er muss auf den großartigen neuen Möglichkeiten durch erneuerbare Energien liegen.

Der GP JOULE Standort im schleswig-holsteinischen Reußenköge.

Sie stehen vorbildlich für den neuen Energieenthusiasmus. Für das Gespräch danke ich sehr herzlich.

Das Gespräch führte der Medienexperte Prof. Dr. Jo Groebel

GP JOULE
TRUST YOUR ENERGY.

GP JOULE

Rechtsform: GmbH

Gründung: 2009

Sitz: Reußenköge (Schleswig-Holstein)

Geschäftsführer: Ove Petersen, Heinrich Gärtner, Jürgen Gerold

Mitarbeitende: rund 800

Branche: Erneuerbare Energien

Produkte: GP JOULE ist als integrierter Energieversorger in allen Bereichen der Energie-Wertschöpfungskette aktiv: von der Erzeugung bis zur Nutzung – und von der Beratung über die Finanzierung und Projektierung bis zum Bau und Service

Webseite: www.gp-joule.de

Foto: © GP JOULE

PROF. REINT E. GROPP
Präsident Leibniz-Institut für
Wirtschaftsforschung Halle

„Der Mittelstand muss gleichbehandelt werden“

Das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in Halle steht für die Verknüpfung aus unabhängiger wissenschaftlicher Forschung, der Begleitung und Analyse der wirtschaftlichen Situation in Deutschland und der Beratung für Politik, Wirtschaft und Unternehmen. Mit Professor Reint E. Gropp an der Spitze hat sich das Institut zu einer der wichtigsten wirtschaftswissenschaftlichen Denkfabriken in Deutschland entwickelt.

Prof. Dr. Jo Groebel: Herr Professor Gropp, als Präsident des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle und Lehrstuhlinhaber für Volkswirtschaftslehre an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sowie als Associate Fellow des Centre for Economic Policy Research – dies alles neben vielen Beratungsmandaten auf höchster Ebene – gehören Sie zu den führenden Denkern für die großen Fragen der deutschen und internationalen Wirtschaft. Können Sie uns zunächst etwas zur Mission und zur Zusammensetzung Ihres Instituts sagen.

Prof. Reint E. Gropp: Wir widmen uns unabhängiger Forschung zu gesellschaftlich relevanten wirtschaftlichen Fragen und wollen für bessere ökonomische Entscheidungen Fakten und empirische Ergebnisse bieten. Schwerpunkte sind Wachstum und Produktivität und unsere Überzeugung, dass wirtschaftlicher Wohlstand Menschen ein erfüllteres Leben ermöglicht. Wir fördern junge Talente und scheuen auch unbequeme Wahrheiten für Politik und Öffentlichkeit nicht. Dies bewerkstelligen wir am 1992 gegründeten Institut in der privaten Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit über hundert Mitarbeitern aus rund zwanzig Nationen, organisiert in neunzehn Forschungsgruppen. Finanziert werden wir mit einem Budget von rund zehn Millionen Euro aus öffentlichen Mitteln – in der institutionellen Förderung aus der Leibniz Gemeinschaft zu je 50 Prozent von Bund und Ländern – sowie aus Drittmitteln, unter anderem von EU und der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Ihr Institut wurde gezielt in einem der östlichen Bundesländer etabliert. Zunächst hat die Lage nichts mit Ost-West-Unterschieden zu tun. Dennoch die Frage, ob die Unterschiede zwischen beiden Teilen Deutschlands immer noch so eklatant sind?

Dazu eine einfache Statistik: Das reichste, gemessen am Pro-Kopf Einkommen der östlichen Bundesländer ist immer noch ärmer als das ärmste der westdeutschen. Zugleich sind die Unterschiede zwischen den Ländern im Westen viel größer als denen im Osten. Zahlenmäßig können wir zudem klar belegen, dass die häufig behauptete große Diskrepanz zwischen Nord und Süd zwar für die westlichen Bundesländer zutrifft, aber der Unterschied zwischen Ost und West ungleich größer ist.

Wie kommt das?

In den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung kam es zu vergleichsweise schnellen wirtschaftlichen Angleichungen. Allerdings ist dieser Prozess seit dem Ende der 90er Jahre ins Stocken geraten und geht nur noch in Trippelschritten voran. Ostdeutschland ist bei rund 80 Prozent des Westniveaus stecken geblieben. Außerdem sehen wir den immer noch großen Einfluss verschiedener Mentalitäten, verursacht durch die Wende und mehr als 40 Jahre Planwirtschaft, die sich über mehrere Generationen hinweg vererben. Dazu gehört höhere Risikoangst, aber auch der sogenannte Braindrain. Viele Hochqualifizierte gingen von Ost nach West, um hier zum Beispiel schneller Karriere durch ein von vornherein günstigeres Umfeld zu machen. Verkürzt formuliert profitierten die westlichen Bundesländer davon, die östlichen hatten in Teilen das Nachsehen. Die Folgen sind immer noch festzustellen.

Sie befassen sich am Institut insgesamt mit vier großen Themenbereichen, nennen Sie diese und dabei ebenso Ihren eigenen besonderen Schwerpunkt.

Im Kern geht es darum, wie wir Ressourcen wie Kapital und Arbeit möglichst effizient einsetzten können, sodass die Produktivität der Wirtschaft und damit das pro Kopf Einkommen möglichst schnell wachsen können. Jeder Euro kann unproduktiv oder produktiv sein, je nachdem, wo er investiert wurde, daher steht Finanzforschung für uns ganz oben. Ebenso kann ein Mensch in seinem Job produktiv oder unproduktiv sein, daher betreiben wir Forschung zu Arbeitsmärkten. Und Wachstum ist eine makroökonomische Frage, daher haben wir eine Makroabteilung. Schließlich interagieren Arbeits- und Finanzmärkte sehr stark, dazu haben wir eine Abteilung Laws, Regulation and Factor Markets, die sich mit der Interaktion von Finanz- und Arbeitsmärkten beschäftigt.

Ihre Erkenntnisse basieren auf einem großen Spektrum empirischer Methoden und der Auswertung konkreter Daten.

Ganz recht. Dabei sind wir vor allem an Kausalanalysen interessiert, die wir mit dem entsprechenden Auswertungsinstrumentarium auf Basis neuer ökonometrischer Methoden ziemlich zuverlässig vornehmen können. So können wir manchmal lieb gewonnene Annah-

men über vermeintliche Zusammenhänge falsifizieren, dafür neue bislang unbekannte Kausalketten identifizieren.

Antworten darauf sind für politische Entscheidungen äußerst wichtig. Allerdings fühlt man sich besonders beim deutschen Mittelstand trotz seiner auch messbar unverzichtbaren Rolle für die deutsche Volkswirtschaft, vorsichtig formuliert, nur noch begrenzt politisch unterstützt.

Ich möchte kurz den Mittelstand definieren, vielleicht aus einem ungewöhnlichen Blickwinkel: In den USA strebt eine erfolgreiche Firma schnelles Wachstum möglichst in Richtung Großunternehmen an. Oder sie verschwindet. Hier setzt man auf Solidität, Konsolidierung, jedenfalls nicht ein Wachstum um jeden Preis. Das ist eine Stärke, das schafft Nachhaltigkeit, sozial, bezüglich der Arbeitskräfte, aber vielleicht auch eine Schwäche, weil so keine neuen großen Unternehmen entstehen. Bei den Mittelständlern ist dabei die Weitergabe von gewachsenen und zuverlässigen Firmenstrukturen und -kulturen von einer Generation zur nächsten besonders wichtig.

Korrespondierend mit einem mittelständischen Handlungsethos.

Und verbunden mit einer viel höheren Krisenresilienz. Hier hält man auch bei Einbrüchen wie Corona erst einmal die Mitarbeiter. In den USA entlässt man sie recht schnell und muss dann später relativ teuer neu anlernen.

Jüngste Studien sprechen von rund 16 Prozent deutscher Unternehmen, die eine Verlagerung ins Ausland erwägen. Stichworte Überregulierung, Energiekosten, auch mangelnde Infrastruktur in vielen Bereichen wie Digitalisierung oder Logistiknetzwerke. Sehen Sie die Lage aus der Sicht des neutralen Wissenschaftlers ähnlich dramatisch?

Es scheint tatsächlich manchmal so zu sein, dass die Bundesregierung eine in sich schlüssige Strategie vermissen lässt und damit auch eine Priorisierung der Ausgaben. Was ist wichtig, was nicht? Gleichzeitig wird, gerade derzeit, sehr schlecht kommuniziert, so dass vielleicht unnötigerweise Unsicherheit und Frustrationen bei Unternehmen und Haushalten entstehen.

Der Mittelstand wird jedenfalls nicht optimal politisch begleitet. Zugleich fließen aber Milliarden an Subventionen in die Standortunterstützung von multinationalen beziehungsweise US-amerikanischen Konzernen. Sie haben sich kürzlich im Fall Intel massiv dagegen ausgesprochen. Einige politische Akteure haben zunächst äußerst empfindlich, ja regelrecht wütend auf Ihre klaren Aussagen zur Unterstützung ausländischer Großunternehmen reagiert.

Sicherlich sind das durchaus aus Sicht der Politik nachvollziehbare Reflexe. Meine Aufgabe sehe ich darin, auf Schwachstellen von Argumentationen und daraus resultierenden Handlungen erst recht bei solchen Größenordnungen hinzuweisen. Inzwischen haben sich die Wogen auf allen Seiten wieder geglättet. Allerdings denke ich nach wie vor, dass die Argumente für die Subventionen mit solchen Milliardensummen schwach sind und in einigen Fällen nur vorgeschoben. Der Mittelstand wird darunter leiden, weil er vor dem Hintergrund des weiterhin zunehmenden Arbeitskräftemangels nun im Wettbewerb steht mit bei Großunternehmen subventionierten Arbeitsplätzen. Dabei müssten Großunternehmen und mittelständische Unternehmen politisch gleichbehandelt werden.

Wo wird derzeit Ihre Expertise am dringlichsten nachgefragt, wo sehen Sie zugleich eine besondere Notwendigkeit, noch mehr Ihrer Erkenntnisse platzieren zu können?

Wir brauchen mehr Wissen über eine effiziente Transformation in Richtung einer CO_2-freien Wirtschaft. Dann die Frage, was ein schrumpfendes Angebot von Arbeitskräften für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft allgemein bedeutet. Also nicht nur die Implikationen für die Sozialsysteme, die offensichtlich sind, sondern für Wachstum und Wohlstand insgesamt.

Als Senator des BVMW steht Ihnen der deutsche Mittelstand auch besonders nahe. Neben den Plattformen des Verbandes: wo und wie wünschen Sie sich, bei den mittelständischen Unternehmen noch mehr Gehör zu finden zu deren Nutzen?

Manchmal vermisse ich bei Unternehmern und gerade auch mittelständischen Unternehmern das Gefühl für das große Ganze. Man sieht oft den Wald vor lauter Bäumen nicht. Da kann ich, da kann unser Institut helfen, nicht zuletzt durch Vorträge oder intensive Beratung.

Wird Ihrer Meinung nach der Mittelstand seiner großen volkswirtschaftlichen Bedeutung entsprechend in der Politik zur Kenntnis genommen und setzt man dessen Vorstellungen und Notwendigkeit einigermaßen angemessen in den politischen Entscheidungen um?

Ich denke, die deutsche Politik ist insgesamt recht lobbygetrieben und dabei nicht transparent. Das schadet dem Mittelstand, auch wenn er gut organisiert ist. Trotzdem besteht er per Definition aus vielen eher kleineren Unternehmen. Da ist es schwieriger, Interessen durchzusetzen. Ich sehe allerdings hier eher das Problem durch die Großunternehmen erzeugt. Deren Einfluss sollte deutlich kleiner werden. Das Lobbyregister hat da aber leider der Sache eher einen Bärendienst erwiesen. Es weiß Lobbys nicht von unabhängiger Wissenschaft zu unterscheiden. Dabei handelt es sich im Extrem um

VITA

Reint E. Gropp, Jahrgang 1966, ist seit 2014 Präsident des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und Inhaber eines Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Er ist Associate Fellow des Centre for Economic Policy Research (CEPR) und Berater verschiedener Zentralbanken. Gropp hat Volkswirtschaftslehre an der Universität Freiburg und der University of Wisconsin, Madison, studiert. Im Jahr 1994 schloss er dort seine Promotion in Economics ab. Vor seinem Amtsantritt am IWH war er Professor an der Goethe-Universität Frankfurt am Main und hatte dort die Stiftungsprofessur für Sustainable Banking and Finance inne. Zuvor war er in verschiedenen Positionen für den Internationalen Währungsfonds (IWF) sowie für die Europäische Zentralbank (EZB) tätig, zuletzt als Deputy Head der Financial Research Division.

diametral entgegengesetzte Interessen. Hier das an möglichst neutralen Fakten, dort um das an politischer Beeinflussung für individuelle Vorteile zulasten anderer.

Wie kann man den Mittelstand mehr unterstützen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Landes im internationalen Vergleich zu erhalten, wieder zu vergrößern?

Man muss administrative Hürden deutlich mehr abbauen, die Digitalisierung im öffentlichen Sektor vorantreiben. Gerade hier hapert es sogar massiv bei Verwaltungsabläufen, die dem Mittelstand nützen könnten. Immerhin gibt es Regeln, die regional aber unterschiedlich umgesetzt werden. Überspitzt und mit einem Augenzwinkern nenne ich es das Leipzig-, das Berlin- und das Halle-Modell. Leipzig mit einer außerordentlich effizienten Verwaltung, die Dinge recht zügig umsetzt. Halle hat ähnliche Regeln, die penibel umgesetzt werden, was viel Zeit braucht und dabei viele Investoren abschreckt. In Berlin hat die Verwaltung andere Probleme als Regeln durchzusetzen. Sowohl in Berlin als auch in Leipzig entwickelt sich viel, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen….

Mögen Sie uns zum Ende des Gesprächs hin noch einige weitere biografische Highlights aus Ihrem Leben nennen?

Da nenne ich drei Höhepunkte von vielen. Ich war erstens Teil des IWF-Teams für Bosnien-Herzegowina direkt nach dem Dayton Abkommen 1995. Man bekommt selten die Gelegenheit, eine Währung neu einzuführen und eine Zentralbank aufzubauen. Darüber hinaus war der IWF zu der Zeit die einzige Institution, die die Kriegsparteien wieder an einen Tisch bekommen hat. Zweitens gehörte ich zum IWF-Team während der Asien Krise 1997. Wir hatten tägliche Briefings mit dem US-Treasury Secretary darüber, wie man mit einer systemischen Finanzkrise umgeht. Und drittens dann die Reform des IWH, unseres Instituts. Das Institut sollte ja eigentlich geschlossen werden. Meine Aufgabe war es, das Institut in fast allen Dimensionen neu aufzustellen als ich 2014 kam. Das ist gelungen und inzwischen ist es bezüglich der Forschung und Analyse in unseren Themenfeldern führend in Deutschland. Zudem haben wir es geschafft, den Osten Deutschlands auf die Landkarte unseres akademischen Faches zu bringen und dabei die umliegenden Universitäten deutlich zu stärken.

Mit all diesen Aktivitäten. Was gehört daneben zu Ihren liebsten Freizeitbeschäftigungen?

Auf jeden Fall Wandern und Skifahren mit den Kindern. Medial bin ich zudem News-Junkie und schätze Hörbücher außerordentlich.

Welchem wirtschaftlichen Phänomen würden Sie gerne noch viel mehr auf den Grund gehen?

Wegen der empirischen Orientierung sind alle unsere Themen immer rückwärtsgewandt, da es über die Zukunft keine tragfähigen Daten gibt. Ich selbst betreibe inzwischen nur noch sehr wenig direkte Forschung. An meinem gegenwärtigen Job liebe ich eher die Kombination von strategischer Forschungsplanung, Wissenschaftsmanagement, Personalmanagement und Öffentlichkeitsarbeit. Ich kann mir fast keinen attraktiveren Job vorstellen.

Ich danke Ihnen sehr für das interessante Gespräch.

Blick in den Innenhof des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung in Halle (Saale).

Das Gespräch führte der Medienexperte Prof. Dr. Jo Groebel

IWH Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH)

Rechtsform: gemeinnütziger Verein

Gründung: 1. Januar 1992

Sitz: Halle (Sachsen-Anhalt)

Präsident: Professor Reint E. Gropp, Ph.D.
Geschäftsführer: Dr. Tankred Schuhmann

Mitarbeitende: 105 (davon Wissenschaftler: 71)

Branche: Bildung und Forschung

Webseite: www.iwh-halle.de

Foto: © WH/freistil

STARKE FRAUEN

Im Spannungsfeld der Lohnunterschiede

Ziel der Lohntransparenzrichtlinie ist es, dasselbe Entgelt für Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit in der Praxis durchzusetzen. Ein hehres Ziel, doch die Richtlinie hat auch direkte Auswirkungen auf mittelständische Unternehmen. Anna Maria Wetzig ist verantwortlich für die Initiative „Starke Frauen – Starker Mittelstand"; Martin Holderied ist Referent für Arbeit und Soziales. Der Text zeigt ein Pro und Kontra über die verschiedenen Ansichten innerhalb des Verbands auf.

Pro von Anna Maria Wetzig

Das erste Spiel der Frauenfußball-WM ist angepfiffen, und immer wieder beeindruckt die wahnsinnige Leistung und Kampfgeist der Frauen. Trotz dessen, dass sich die körperliche und psychische Belastung zum Männerfußball nicht unterscheidet, verdienen die Frauen der Fußballbundesliga pro Saison im Durchschnitt etwa 20-mal weniger als die Herren. Abseits von den gravierenden Lohnlücken trotz gleicher Leistung bleibt die Diskussion rund um die Lohntransparenzrichtlinie nicht nur eine Frage der Bezahlung. Das Risiko besteht, die Richtlinie einseitig zu betrachten. Außer Acht gelassen wird bei der Debatte oft der Mehrwert für die Produktivität und das Arbeitsklima des Unternehmens. Werden Entlohnungsgrundlagen im Sinne der Richtlinie transparent gemacht, wird das Vertrauen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Unternehmen gestärkt und die Mitarbeiterzufriedenheit gefördert. Aus sozialpsychologischer Perspektive macht es Sinn, eine Bemessungsgrundlage zu etablieren, welche die Entlohnung anhand verschiedener Erfahrungsstufen definiert.

Wenn Gender-Pay-Gap nachhaltig bekämpft werden und ein inklusives Arbeitsumfeld mit gleichen Chancen und Möglichkeiten für Männer und Frauen geschaffen werden soll, müssen die Bemühungen der Unternehmen über die reine Offenlegung im Sinne einer jährlichen Berichtspflicht hinausgehen und weitere Maßnahmen mit sich ziehen. Interne Vergütungsstrukturen sollten regelmäßig auf Fairness und Diskriminierungsfreiheit überprüft, ausgewertet und Gehaltsfestlegungsprozesse mit entsprechend effektiven und effizienten Maßnahmen unterfüttert werden. Langfristig können Unternehmen einen positiven Impact auf ihre Unternehmenskultur generieren.

Aktuell befinden wir uns in einem Kampf um die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte. Jüngere Generationen legen verstärkt Wert auf Chancengleichheit und gerechte Bezahlung. Unternehmen, die ihre Verpflichtungen im Hinblick auf die Lohntransparenz erfüllen, ha-

Foto: © ChaotiC_PhotographY www.stock.adobe.com

ben einen klaren Vorteil: Sie können sich als faire und attraktive Arbeitgeber positionieren und damit ihre eigene Reputation stärken. Im Übrigen strahlt diese auch nach außen und verhilft Unternehmen zu einem Imagegewinn. Verstärkt ist zu beobachten, dass Kundinnen und Kunden ihre Kaufentscheidung am Ruf des Unternehmens orientieren.
Ohne den eigenen Willen der Unternehmen, Löhne an Erfahrungsstufen anzupassen und Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verringern, statt diese nur offenzulegen, wird sich gesellschaftlich kaum etwas ändern. Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit bedeutet gleiche Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, ungeachtet dem Geschlecht.

Kontra von Martin Holderied

Na toll, ein Mann der gegen Lohntransparenz argumentiert. Insgesamt ist wenig gegen die Richtlinie einzuwenden, sie wird jedoch wahrscheinlich in Deutschland nicht viel zur Reduktion der Pay-Gap beitragen. Wenn man Berufe, Branchen und Beschäftigungsgrad außer Acht lässt, verdienen Frauen in Deutschland rund 18 Prozent weniger als Männer. Bereinigt, also der Vergleich von Mann und Frau im selben Beruf, liegt die Differenz bei 6 Prozent. Die Lohntransparenz-Richtlinie der EU zahlt nur auf Letztere ein.
Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel ist die Richtlinie problematisch. Sie verpflichtet Arbeitgeber, ein Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne im Bewerbungsprozess zu nennen. Im Wettbewerb um Fachkräfte müssen Arbeitnehmer abgeworben werden, ein höheres Gehalt ist dafür fast Pflicht. Wirbt eine Unternehmerin nun also in einer Annonce mit einem höheren Gehalt, um eine freie Stelle zu besetzen, wird sie sich sicher sein können, dass ihre Stammbelegschaft bei der nächsten Gehaltsverhandlung genau dieses Gehalt einfordert. Dieser Mechanismus kann eine ganz neue Lohnspirale entfachen.
Der Effekt, den die Richtlinie auf den bereinigten Pay-Gap in Deutschland hat, wird überschaubar sein. Sicher ist, dass in den nächsten Jahren Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern regelmäßig berichten müssen, wie hoch die Pay-Gap im Unternehmen ist. Für viele mittelständische Unternehmen entsteht so zusätzlicher bürokratischer Aufwand. Aktiv werden müssen Unternehmen allerdings nur, wenn das Entgeltgefälle mehr als 5 Prozent beträgt. Zur Erinnerung: Der deutsche Durchschnitt liegt bei 6 Prozent. Somit steht viel Aufwand für den Mittelstand für wenig Ertrag in Sachen Gleichberechtigung an.
Der Frauenanteil der Beschäftigten im niedrigbezahlten Gesundheits- und Sozialwesen liegt bei ca. 77 Prozent. Außerdem sind Frauen gut 1,5-mal so häufig ausschließlich geringfügig beschäftigt wie Männer. Frauen leisten jedoch gut 52 Prozent mehr unbezahlte Care-Arbeit (Haushalt, Kinderbetreuung, Pflege Angehöriger). Als Lösung des Problems wird oft „mehr Frauen in MINT Berufen" genannt. Wie man das erreicht, darüber scheiden sich die Geister. Einig ist man sich nur, dass es Generationen dauern wird. Dieses Argument jedoch verkennt das Problem, dass die eigentliche Pay-Gap daraus resultiert, dass Einkommen zu selten am gesellschaftlichen Wert der Arbeit bemessen werden. Wenn man die tatsächliche Verdienstlücke schließen will, ist die Transparenzrichtlinie kein geeignetes Werkzeug. Dann sollte man über die Minijobfalle sprechen und über den Wert und die Bezahlung von unbezahlter Care-Arbeit und sozialen Berufen.

Gut zu wissen

- **Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie soll die Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern fördern**
- **Arbeitgeber sind verpflichtet, in der Stellenanzeige oder vor dem Bewerbungsgespräch ein Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne anzugeben**
- **Arbeitgeber mit mindestens 100 Mitarbeitern werden verpflichtet, in regelmäßigen Abständen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu berichten**

Anna Maria Wetzig
BVMW Referentin Public Affairs

anna-maria.wetzig@bvmw.de

Martin Holderied
BVMW Referent für Arbeit und Soziales

martin.holderied@bvmw.de

Frauen. Zukunft. Mittelstand. 2023

Was für ein großartiger Auftakt unserer neuen Veranstaltungsreihe „Frauen. Zukunft. Mittelstand. 2023“. Mit rund 150 Gästen haben wir im Rahmen unseres Ganztagsprogramms am 17. Juli 2023 in vier Foren diskutiert und genetzwerkt.

Am Vormittag kamen Unternehmerinnen und Unternehmer aus den Reihen des BVMW mit Thomas Fischer, Leiter des Referats Arbeitsmarkt, in den Räumlichkeiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ins Gespräch. Gemeinsam sprachen sie über die Eigenregulierung von Unternehmen im Sinne der Arbeitszeitflexibilität zur Sicherung von Fachkräften, Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Gründung und Familie sowie die bevorstehende Umsetzung des Entgelttransparenzgesetztes zur fairen Entlohnung von Frauen und Männern.

Die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Leonie Gebers, kam für eine offene Dialogrunde in die Bundeszentrale des BVMW und gab Einblicke, wie das BMAS Frauen im Mittelstand zukünftig stärker unterstützen möchte. Zwar liege die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland über dem EU-Durchschnitt, allerdings arbeiten etwa 47 Prozent (Stand 2022) der Frauen in Teilzeit. Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Vollzeit zu erhöhen, müssen insbesondere die Hebel der familiengerechteren Personalpolitik und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in Gang gesetzt werden. „Mit der Förderung von Gleichstellung kommen wir nicht nur der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch einer nachhaltigen Fachkräftesicherung für die Zukunft nach“, verdeutlichte Gebers. Um eine vielfältige Arbeitswelt zu schaffen, die Talente anzieht und Potenziale entfaltet, müssen wir Barrieren abbauen und Chancengleichheit gewährleisten.“

Den Höhepunkt des Tages bildete der Parlamentarische Abend mit Bundesfamilienministerin Lisa Paus in der Konzernrepräsentanz der Microsoft Deutschland GmbH. Auf dem Panel debattierten Annahita Esmailzadeh (Microsoft Deutschland GmbH), Magdalena Rogl (Microsoft Deutschland GmbH), Dr. Sonja Sulzmaier und Carlotta Baumann unter Moderation der Abgeordneten Dr. Daniela De Ridder (SPD). Gemeinsam mit der Ministerin thematisierten sie konkrete Wünsche für eine Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen und einen dringend benötigten Kulturwandel in Unternehmen. „Gelebte Gleichstellung und Fairness in der Unternehmenskultur sind wichtig, um qualifizierte Frauen zu gewinnen“, sagte Paus. „Sichtbar wird das mit paritätischer Führung auf oberster Management-Ebene – gerade auch im Mittelstand.“ Ein herzliches Dankeschön für Ihre Teilnahme und an alle, die diesen besonderen Tag möglich gemacht haben. Im nächsten Jahr möchte der BVMW an diesen Erfolg anknüpfen.

Anna Maria Wetzig
BVMW Referentin Public Affairs

anna-maria.wetzig@bvmw.de

Unternehmerinnen und Unternehmer in der Diskussion.

Gemeinsamer Austausch am Nachmittag in der Digital Eatery bei Microsoft Unter den Linden in Berlin.

Fotos: © Thilo Schneider, BVMW

V. li.: Dr. Daniela De Ridder, MdB (SPD), Magdalena Rogl, Cara Györvari, Andreas Jahn (BVMW), Lisa Paus, MdB (Bündnis 90/Die Grünen), Dipl.-Psych. Daniela Todorova, Autorin Annahita Esmailzadeh, Dr. Sonja Sulzmaier (Navispace GmbH) und Carlotta Baumann (Finetech GmbH).

V. li.: Dr. Daniela De Ridder, MdB (SPD), Dr. Sonja Sulzmaier (Navispace GmbH), Magdalena Rogl (Microsoft), Lisa Paus, MdB (Bündnis 90/Die Grünen), Autorin Annahita Esmailzadeh, und Carlotta Baumann (Finetech GmbH) beim Paneltalk zum Thema „Frauen in MINT-Berufen“ am Parlamentarischen Abend im Atrium der Microsoft Deutschland GmbH.

Gut zu wissen

- Nur 8,3 Prozent der größten Unternehmen Deutschlands werden von Frauen geführt
- Es wird geraten, sich mit Frauen in ähnlichen Lagen zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen
- Im BVMW finden Sie regionale Netzwerktreffen für Frauen: www.bvmw.de/de/veranstaltungen

Frauen in der Unternehmens-nachfolge

Bis 2026 drohen 190.000 Unternehmen aufgrund fehlender Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten aus dem Markt auszutreten. Jedoch werden beim Nachfolgeprozess immer noch häufig die weiblichen Potenziale nicht ausgeschöpft. Lesen Sie, warum es sich laut dem Expertenkreis Unternehmensnachfolge lohnt, Frauen in der Unternehmensnachfolge stärker einzubinden.

Während sich Diversität und Konzepte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeitende in Unternehmen weiterentwickeln, werden lediglich 8,3 Prozent der 100 größten Familienunternehmen von Frauen geführt. Besonders im Kontext der steigenden Zahl an Unternehmen, die in den nächsten Jahren zur Übergabe anstehen, ist das Thema Frauen in der Nachfolge unumgänglich.

Mangelnde Berücksichtigung von Frauen

In Deutschland sind Töchter in der Unternehmensnachfolge noch immer die Ausnahme. „Wir haben bei der deutschen Unternehmerbörse (DUB) die Wahrnehmung, dass die Nachfolgeinteressierten nur zum geringen Teil weiblich sind", so Ayse Mese, Geschäftsführerin der DUB. Auch die Art der Nachfolge spielt eine Rolle: „Die weibliche Übernahme sehen wir in unseren Projekten leider äußerst selten und in der Regel nur im Rahmen einer internen Nachfolge", so Gerlinde Baumer, Geschäftsführerin von omegaconsulting.
Insgesamt ist die mangelnde Berücksichtigung von Frauen in der Unternehmensnachfolge vor allem auch ein gesamtgesellschaftliches Problem. Dass es aber auch anders geht, zeigt der Blick in weitere Länder. „Mittlerweile ist es nicht mehr zu verneinen, dass die Gesellschaften in anderen Ländern schon sehr viel weiter sind", berichtet Roman Wolkowski, Partner bei Capstan Corporate Finance aus seinem Arbeitsalltag.
Auch in den Nachfolge-Erfahrungen unserer Expertinnen gab es schwierige Situationen. „Stellt Euch darauf ein, dass man Euch eventuell anders begegnet. Bereitet Euch darauf vor und geht Euren Weg fokussiert und überzeugt weiter", so der Appell von Jeannette Peters, Gründerin von JPeters Consult. Diese Erfahrungen sind Ansporn für den Expertenkreis und den gesamten BVMW, das Thema weiterhin präsent zu halten und nachhaltig zu Veränderung beizutragen. Ein Beitrag dazu leisten die Tipps, die die vier an Nachfolgerinnen und Nachfolger haben. Hier wird zum Netzwerken mit anderen Frauen in ähnlicher Lage geraten. Das betreibt der BVMW bereits mit vielen regionalen Networking Events speziell für Frauen. Ein weiterer wesentlicher Schritt ist die Vorbereitung des gesamten Umfelds auf die bevorstehenden großen Veränderungen. Dieses Umfeld sollte auch durch externe Beraterinnen und Berater ergänzt werden, da die Unternehmensnachfolge ein komplexer Prozess ist, der allein kaum erfolgreich zu bewältigen ist.
Insgesamt wurde der Appell an mittelständische Unternehmen gerichtet, die Voraussetzungen zu schaffen, dass Frauen sich eher in die Nachfolge wagen. Diese Voraussetzungen erläutert der Expertenkreis Unternehmensnachfolge auf Anfrage gerne. Alle genannten Expertinnen und Experten sind Mitglieder des BVMW Expertenkreises Unternehmensnachfolge.

Marie-Theres Husken
BVMW Referentin Bildung

marie-theres.husken@bvmw.de

Foto: © contrastwerkstatt www.stock.adobe.com

Gründerinnen Mut machen

Mit welchen Herausforderungen haben Gründerinnen zu kämpfen, und wie lassen sich diese gemeinsam bewältigen? Darüber spricht Elke Müller, geschäftsführende Gesellschafterin der Compass International GmbH.

Als eine von über 230 Vorbild-Unternehmerinnen unterstützt Elke Müller ehrenamtlich die Initiative „FRAUEN unternehmen". Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz ins Leben gerufene Initiative will Frauen ermutigen, den Weg in die berufliche Selbstständigkeit zu gehen. Dass das Gründerinnenpotenzial in Deutschland längst nicht ausgeschöpft ist, macht die Selbstständigenquote deutlich: Mit 7,6 Prozent ist diese bei Frauen nur halb so hoch wie bei Männern. Woran liegt das?

„Frauen stehen sich häufig selbst im Weg", weiß Elke Müller aus eigener Erfahrung zu berichten. Schuld daran seien die hohen Ansprüche, die viele Frauen an sich stellen. „Wenn ich etwas mache, soll es nahezu perfekt sein." Dieser Perfektionismus führe zu unnötigen Selbstzweifeln, die den Weg in die Selbstständigkeit versperren. „Männer denken da anders", erklärt die Vorbild-Unternehmerin. „Die sagen im Gegensatz zu vielen Frauen einfach, egal, ich mache es trotzdem!"

Unterstützung ist erforderlich!

Leider fehle es Gründerinnen auch immer noch viel zu oft an Unterstützung aus dem privaten Umfeld. Besonders gut erinnert sich Elke Müller, die auch als Dozentin an der Universität Stuttgart tätig ist, in diesem Zusammenhang an ein Gespräch mit einer jungen Frau. Diese erzählte, dass sie sich gern selbstständig machen würde, ihr Ehemann aber dagegen sei, weil sie dadurch nicht länger über die Familienversicherung krankenversichert sein könne. Daher würde sich laut ihres Mannes eine Gründung aufgrund der höheren Krankenversicherungskosten ohnehin nicht lohnen. „Das hat mich sprachlos gemacht", so Elke Müller. „Natürlich kostet eine Selbstständigkeit am Anfang Geld, aber das kann doch kein Argument sein!" Es müsse schließlich nicht immer gleich das große Startup oder Unicorn sein. „Wenn man klein anfängt, um sich auszuprobieren und zu schauen, ist das überhaupt etwas für mich, ist alles überschaubar, auch das Risiko. Das muss auch das private Umfeld begreifen."

Frauen werden nach wie vor benachteiligt

Doch auch bei der offiziellen Unterstützung sieht die Geschäftsführerin des BVMW-Mitglieds Compass International Frauen benachteiligt. Das kennt sie aus eigener Erfahrung. „Kreditvergaben an Frauen laufen schleppender als bei Männern. Als ich zehn Jahre nach der eigenen Gründung die GmbH meiner Kollegin abkaufen wollte, fragte mich der Bänker, ob ich nicht lieber meine Familie um die nötige finanzielle Unterstützung bitten wolle. Solche Gespräche sind für Gründerinnen extrem entmutigend, so etwas braucht wirklich kein Mensch." Auch viele Förderprogramme seien oft nur für große Unternehmen und nicht für kleinere Gründungen geeignet. Dabei seien kleineren Gründungen von Frauen erwiesenermaßen viel nachhaltiger als die ihrer männlichen Kollegen.

„Als ich zehn Jahre nach der eigenen Gründung die GmbH meiner Kollegin abkaufen wollte, fragte mich der Bänker, ob ich nicht lieber meine Familie um die nötige finanzielle Unterstützung bitten wolle."

Natürlich spiele auch die Angst vor dem Scheitern eine große Rolle bei der Entscheidung, ob eine Frau den Schritt in die Selbstständigkeit wagt. Diese versucht sie gemeinsam mit anderen Vorbild-Unternehmerin Gründerinnen in Vorträgen und persönlichen Gesprächen zu nehmen. „Man sollte zunächst überlegen, was das Schlimmste ist, was passieren kann. Oftmals ist der mögliche Schaden nicht allzu groß. Auch wenn es mit der Selbstständigkeit nicht klappen sollte, gibt es immer einen anderen Weg, auf dem es weiter geht. Da müssen Frauen dazulernen und sich klarmachen: Ich kann jederzeit aussteigen."

Elke Müller ist Betriebswirtin mit Spezialisierung im Human Resources Management. 1996 startete die Expertin für kultursensible und diversitätsbewusste Zusammenarbeit mit einem eigenen Seminarangebot. Sie ist Vorbildunternehmerin des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz und engagiert sich im Zuge dessen ehrenamtlich für die Initiative „FRAUEN unternehmen".

Businessplan und persönlicher Austausch

Als typisch deutsch bezeichnet Elke Müller dagegen die Reaktion darauf, wenn Gründerinnen scheitern. „Dann heißt es meistens, guck mal, die hat es auch nicht hinbekommen. Die wenigsten sagen, sie hat es aber wenigstens versucht." Darin sieht sie eine der wichtigsten Aufgaben der Vorbild-Unternehmerinnen. „Es geht darum, Gründerinnen Mut zu machen. Wir machen keine klassische Gründungsberatung. Natürlich braucht man einen vernünftigen Businessplan, doch mindestens genauso wichtig ist es, sich mit jemanden persönlich austauschen zu können, der am Anfang vielleicht dieselben Probleme hatte und mir Tipps gibt, wie ich mit bestimmten Situationen am besten umgehe. Dieser offene Austausch ist extrem wertvoll und wichtig."

Aus diesem Grund rät Elke Müller Gründerinnen auch dazu, sich ein persönliches Netzwerk aufzubauen. „Am besten ein Frauennetzwerk, denn Frauen gehen anders miteinander um." Doch Frauen seien dabei eher zurückhaltend und betrachten Gleichgesinnte häufig als Konkurrenz. „Aber mit der Konkurrentin kann ich vielleicht in Zukunft einen großen Auftrag abwickeln, deshalb ist es wichtig, offen zu sein." Genau dort setzt auch die Aktion „Starke Frauen - Starker Mittelstand" an, mit welcher der BVMW Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte die Möglichkeit gibt, sich untereinander zu vernetzen und Kooperationen zu fördern. „Mein Rat ist es, vor allen Dingen mutig zu sein und sich auszuprobieren, um zu schauen, macht mir das Spaß und habe ich Lust weiterzumachen? Die allermeisten stellen dann fest, das geht ja besser als gedacht! Dadurch ändert sich auch was an der Ausstrahlung, und das Umfeld merkt schnell, man ist deutlich glücklicher als in irgendeinem Angestellten-Verhältnis."

Katrin Plewka
BVMW Pressesprecherin Baden-Württemberg

katrin.plewka@bvmw.de

Foto: © Elke Müller

Starke Frauen – Starker Mittelstand

Im Porträt: Carina Vinke

Wie wird man Unternehmerin? Welche Erfahrungen kennzeichnen diesen Weg? Darüber spricht Carina Vinke, Inhaberin von arbeitslotse.

Mittelstand.: Wie sind Sie dazu gekommen, Unternehmerin zu werden?

Carina Vinke: Eingestiegen bei der Firma arbeitslotse bin ich als angestellte Personalvermittlerin. Gemeinsam mit der damaligen Inhaberin Margret Brall entstand die Idee, dass ich das Unternehmen übernehme, sobald sie in Rente gehen würde. Als sie im Jahr 2017 plötzlich bei einem Verkehrsunfall ums Leben kam, erfolgte der Schritt in die Selbstständigkeit schneller als gedacht.

Wenn Sie in der Zeit zurückgehen könnten, würden Sie denselben Weg nochmal gehen?

Auf jeden Fall. Der Schritt in die Selbstständigkeit war für mich genau richtig. Das Unternehmen führe ich mit sehr viel Leidenschaft. Ich genieße es, meine eigenen Ideen und Strukturen umsetzen zu können, und das bei freier Zeiteinteilung.

Welche Entscheidung würden Sie für sich als die Wegweisendste bezeichnen oder auch die, aus der Sie am meisten gelernt haben?

Es war tatsächlich die damalige Entscheidung, ohne Vorbereitung das Unternehmen arbeitslotse zu übernehmen und in meinem Sinne fortzuführen. An der Geschäftsübernahme hing viel Organisatorisches. Der Kaufvertrag, die Finanzierung, die Markenübernahme, die Arbeitsverträge, die Unsicherheit, ob die Kunden bleiben, steuerliche und rechtliche Fragen, Information aller Stakeholder zu der neuen Firmierung, und natürlich war da auch die Trauer über die verstorbene Kollegin, zu der ich eine sehr enge Verbindung hatte, sowohl geschäftlich als auch menschlich.

Womit beschäftigen Sie sich derzeit besonders intensiv?

Wir arbeiten im Kundenauftrag im Recruiting von Fach- und Führungskräften. Hier verändert sich aktuell sehr viel. Die klassische Schaltung von Stellenanzeigen wird abgelöst durch eine lockere Kommunikation über diverse Social-Media-Kanäle und ein kurzes Vorgespräch. Für uns ist es wichtig, auf vielen Kanälen online zu sein, um die größtmögliche Anzahl von Kandidaten für unsere Kunden anzusprechen. Hier spielen Emotionen, Bilder und die Vermittlung der Werte unserer Endkunden eine viel größere Rolle als noch vor einigen Jahren. Der Ausbau unserer Reichweite ist für uns daher aktuell ein sehr wichtiges Thema.

Welche Botschaft möchten Sie anderen Unternehmerinnen mitgeben?

Mir hat in den letzten Monaten gezieltes Netzwerken geholfen, mich und mein Unternehmen breiter aufzustellen. Auch die Vernetzung mit Unternehmerinnen und Unternehmern aus der gleichen Branche war für mich eine wertvolle Erfahrung. Daher empfehle ich diesen Austausch allen, die Weiterentwicklung suchen und wachsen möchten.

Carina Vinke war nach ihrem BWL-Studium mit Schwerpunkt Personalwesen sowie einer kaufmännischen Berufsausbildung zunächst mehrere Jahre als Teamleiterin bei einem Ingenieurdienstleister im Recruiting und Vertrieb und später als Assistentin des Vertriebsvorstandes eines mittelständischen Unternehmens beschäftigt, bis sie zur Firma arbeitslotse kam. Als Inhaberin leitet sie das Unternehmen seit 2017.

www.arbeitslotse.de

Foto: © Carina Vinke

EIN STARKER PARTNER FÜR SIE

ALS ARBEITGEBER*IN

DAK-GESUNDHEIT

Wir unterstützen Sie bei Fragen zur Sozialversicherung.

Seminare, Medien und Online-Tools helfen Ihnen bei der täglichen Arbeit. Für Ihre Mitarbeiter/Innen bieten wir Broschüren und telefonische Beratung in verschiedenen Landessprachen an. Ein individueller Online-Anmeldelink reduziert den bürokratischen Aufwand.

Sie haben Interesse an einer Zusammenarbeit? Oder haben andere Wünsche oder Ideen? Melden Sie sich gerne. Wir freuen uns auf Sie.

→ ***Melden Sie sich gerne.***
Wir freuen uns auf Sie.

Petra Willmann
Leiterin
Kooperationsvertrieb
Mobil: 0173 60 16 495
petra.willmann@dak.de

André Verheyen
Bezirksleiter
Kooperationsvertrieb
Mobil: 0172 13 68 480
andre.verheyen@dak.de

DAK Gesundheit
Ein Leben lang.

SERVICE

Patentinformation als Innovationstreiber

Jahr für Jahr steigt die Zahl der weltweiten Patent- und Gebrauchsmuster-Anmeldungen und damit verbunden die Zahl der Schutzrechte, die potenziell verletzt werden können. In Deutschland sehen sich Geschäftsführer und Vorstände mit dem realen Risiko der Privathaftung bei Patentverletzungen konfrontiert.

Saß der Wettbewerber noch vor einer Dekade gut überwachbar ein paar hundert Kilometer entfernt, weiß man heute häufig nicht mehr, mit wem man eigentlich um Märkte und Technologien konkurriert. Alles in allem eine für den Mittelstand undurchsichtige Lage, deren negative Auswirkung auf die Unternehmensstrategie zunehmend messbar wird. Es ist daher angezeigt, nach Lösungen für dieses Problem zu suchen.

Erfolgreiche Patentstrategie im Mittelstand

Der Lösungsansatz ist Patentmanagement. Kurz gefasst wird unter Patentmanagement die Verwaltung von eigenen und fremden Patenten und Gebrauchsmustern verstanden. Während sich die Verwaltung eigener Schutzrechte häufig als einfach erweist, macht das Auffinden und Verwalten von fremden Schutzrechten einen wesentlich größeren Aufwand aus, der aus zielgerichtetem und effizientem Recherchieren und Überwachen der Patentlandschaft besteht.
Was vor wenigen Jahren nur durch die Einrichtung einer eigenen Abteilung und die Schaffung entsprechender Stellen möglich war, wird heutzutage durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz deutlich erleichtert. So sind zeitgemäße Patentrecherche- und Patentüberwachungstools, wie beispielsweise predori, inzwischen in der Lage, Recherchen, die sonst Tage gedauert haben, in wenigen Minuten durchzuführen. Gleiches gilt für die Überwachung von Wettbewerbern und Technologiefeldern.
Doch mehr noch: Ehe aus gefundener Patentinformation Handlungen im Unternehmen abgeleitet werden können, ist die genaue Analyse der Information notwendig. Man spricht hier inzwischen von einem sogenannten Ask your Data-Ansatz, also der Beantwortung unternehmerischer Fragestellungen mit Hilfe von KI.

Treiber für Innovationen

Der Vorteil für mittelständische Unternehmen liegt auf der Hand. Durch den Einsatz einer zeitgemäßen Patentrecherche- und Patentmonitoring-Software ist es möglich, den Wettbewerb im Auge zu behalten, Risiken von Patentverletzungen – vor allem hinsichtlich der Geschäftsführerhaftung – zu minimieren und morgen noch mit Innovationen im Wettbewerb um Technologien und Märkte vorne mit dabei zu sein.
Bereits heute können sich mittelständische Unternehmen für die Zukunft rüsten und auf kosteneffizientes Patentmanagement mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz setzen.

Stefan Brehm
Gesellschafter
Predori GmbH
BVMW-Mitglied

www.predori.com

Foto: © Bartek von stock.adobe.com

Playful Work Design in Zeiten der Krise

Gute Arbeitsbedingungen und faire Benefits können Mitarbeitende längerfristig an ein Unternehmen binden, doch auch Freude und Flexibilität sollten gewährleistet sein, um ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen. Playful Work Design (PWD) kann hier Abhilfe schaffen.

Was schwierige (Arbeits-) Situationen auslösen können

Belastende Umweltfaktoren, wie der Ukrainekrieg oder das Pandemiegeschehen, können bei jedem Gefühle der Angst oder sogar Depressionssymptome auslösen. Dies hat durch eine gesunkene Lebenszufriedenheit sogar Einfluss auf die Arbeitsleistung der Beschäftigten in Unternehmen. Auch einschränkende und demotivierende Arbeitsanforderungen können als Stress empfunden werden, wenn der Arbeitsalltag beispielsweise von sehr monotonen Tätigkeiten geprägt ist oder man vermehrt Konflikte oder Isolation im Arbeitsumfeld erlebt. Wie also kann man solche Situationen überwinden und weiterhin motiviert und enthusiastisch bei der Arbeit bleiben?

Arbeitspsychologische Ansätze – Spaß bei der Arbeit

Beim „Playful Work Design" (PWD) wird der Arbeitsalltag durch die Einbettung spielerischer Elemente anregender und sinnstiftender gestaltet. Spielerische Herangehensweisen bei Arbeitsaufgaben befriedigen das psychologische Bedürfnis der Selbstbestimmung. Dieses ist laut Deci und Ryan, Begründer der Selbstdeteminationstheorie und wegweisende Psychologen, gekennzeichnet durch erlebte Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit mit unserer Umgebung. Wir verändern durch PWD also nicht unseren Job an sich, sondern vielmehr das Erleben unserer Arbeit und werden durch die selbstbestimmte Arbeitsgestaltung produktiver und motivierter. Hierbei gibt es hauptsächlich zwei Strategien. Das Fördern von Spaß bei der Arbeit und das Schaffen von spielerischen Wettbewerbssituationen. Erstes beinhaltet Strategien, um Freude und Unterhaltung während der Arbeit zu erleben. Dabei können gerade auch das Arbeitsumfeld, wie beispielsweise Kolleginnen und Kollegen, mit einbezogen werden.

Zum Beispiel kann eine Lieblings-Playlist für verschiedene Arbeitssituationen zusammengestellt und bei monotonen Tätigkeiten genutzt werden. Musik kann die Stimmung aufhellen und Energie und Kraft geben. Beim Schaffen von spielerischen Wettbewerbssituationen mit sich selbst stehen selbst gesteckte Ziele oder Regeln im Vordergrund, die einen positiven Antrieb bei der Arbeit erzeugen. Man kann gemeinsam mit einer Kollegin oder einem Kollegen Qualitätsregeln bei einer bestimmten Tätigkeit festlegen (zum Beispiel bei Präsentationen, E-Mails oder Artikeln) bei denen man versucht, sich bewusst zu übertrumpfen. Eine Strategie proaktiv auszuprobieren, kostet jedenfalls nichts und kann das Arbeitserleben positiv verändern. Die Forschung zeigt: Es zahlt sich aus.

Gut zu wissen

- **Die arbeitspsychologische Unternehmensberatung BlackBox/Open begleitet Organisationen seit 15 Jahren zu nachhaltigem Erfolg**
- **Die praxisnahe Vermittlung fundierter Forschungserkenntnisse zeigt sich auch in ihrem Kurztraining zum Thema Playful Work Design, bei dem Teilnehmende direkt individuelle Strategien für ihren Arbeitsalltag erarbeiten**
- **Erfahren Sie mehr unter blackboxopen.com**

Friederike Fricke
Junior Beraterin
BlackBox/Open GmbH & Co. KG
BVMW-Mitglied

www.blackboxopen.com

Moritz Reichert
Consultant
BlackBox/Open GmbH & Co. KG
BVMW-Mitglied

www.blackboxopen.com

Zukunftschancen mit KI und ML

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und Maschinellem Lernen (ML) zur Datenanalyse bietet dem Mittelstand zahlreiche Vorteile und Chancen. Unternehmen können von Effizienzsteigerungen, verbesserten Entscheidungsfindungen, personalisierten Kundenerlebnissen, einem Wettbewerbsvorteil und Kosteneinsparungen profitieren.

Gut zu wissen

- **Datenströme können durch KI und ML optimal ausgewertet werden**
- **Auf Veränderungen kann in kurzer Zeit reagiert werden**
- **Analyse-Tools helfen, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern**

Eine effektive Nutzung von KI und ML erfordert jedoch eine sorgfältige Planung und Umsetzung. Unternehmen sollten eine klare Datenstrategie entwickeln, qualitativ hochwertige Daten sammeln und bereinigen und die erforderliche Infrastruktur aufbauen. Die Auswahl geeigneter Analyse-Tools und die Schulung der Mitarbeiter sind ebenfalls entscheidend.

Jeder Branche ihr spezifischer Vorteil

Verschiedene Branchen können gleichermaßen von KI und ML profitieren, wobei der Umfang und die Art des Nutzens variieren können. Im Gesundheitswesen können medizinische Daten analysiert werden, um Diagnosen zu verbessern und Behandlungspläne zu personalisieren. Die Finanzbranche kann KI und ML zur Betrugserkennung und Risikomanagement einsetzen, während der Einzelhandel personalisierte Marketingaktionen und verbesserte Kundenerlebnisse bieten kann. In der Fertigung können Prozesse optimiert und die Lieferkette verbessert werden, während im Transportwesen Verkehrsfluss und Effizienz maximiert werden können.

Ganzheitlich und nachhaltig

Ein wichtiger Aspekt bei der Implementierung von KI und ML ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten. Unternehmen sollten darauf achten, energieeffiziente Lösungen zu wählen und Umwelt- und Ressourcendaten zu analysieren, um nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Zudem können KI und ML bei der Optimierung erneuerbarer Energien und der Überwachung von Umweltauswirkungen helfen.

Um Analyse-Tools erfolgreich zu implementieren, müssen Unternehmen eine ganzheitliche Perspektive einnehmen. Dazu gehört die regelmäßige Überprüfung der Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft und die Einhaltung ethischer Grundsätze. Eine kontinuierliche Überwachung, Aktualisierung und Anpassung der Tools ist erforderlich, um den sich ändernden Geschäftsanforderungen gerecht zu werden.

Wettbewerbsfähigkeit stärken

Mittelständische Unternehmen können KI und ML effektiv einsetzen und die damit verbundenen Vorteile nutzen. Durch eine strategische Herangehensweise und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten können Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken und zukunftsfähige Lösungen entwickeln. Der richtige Einsatz von KI und ML hat das Potenzial, den Mittelstand in die nächste Ära des datengetriebenen Wachstums zu führen.

Sufian Rösch
Sales Manager
Optalio GmbH
BVMW-Mitglied

www.optalio.de

Foto: © NicoElNino www.stock.adobe.com

Steuern auf den Punkt

Steuerliche Anreize für Fachkräfte setzen

Fachkräfte sind für den Standort Deutschland überlebenswichtig. Was können Politik und Unternehmen aus steuerlicher Sicht tun, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden?

Der demografische Wandel zeigt, dass Deutschland neben der Ausbildung des eigenen Nachwuchses auf die Zuwanderung von Fachkräften angewiesen ist, um auch in der Zukunft zu den bedeutendsten Industriestaaten zu zählen. Momentan verfügt Deutschland noch über ausreichend Attraktivkraft und ist mit über 300.000 internationalen Studierenden das wichtigste nicht englischsprachige Gastland für ausländische Studierende.

Kosten der Erstausbildung: Privatsache

Doch um auch zukünftig aus einer Position der Stärke heraus handeln zu können, ist eine Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen für Studium und Ausbildung dringend angesagt. Offensichtlich sollte sein, dass die Erstausbildung mit dem Ziel verfolgt wird, nach erfolgreichem Abschluss in das Berufsleben einzusteigen. Der Steuergesetzgeber ist hingegen der Ansicht, dass die Erstausbildung zuvorderst dem Aufbau allgemeiner Kompetenzen und der Persönlichkeitsentwicklung dient und deswegen der privaten Lebensführung zuzuordnen sei. Aus diesem Grund erhalten die Kosten der Erstausbildung – zum Beispiel Arbeitsmittel, Darlehenszinsen, Studiengebühren, Fahrtkosten – nur als privatveranlasste Sonderausgaben und nicht etwa als berufsbedingte Werbungskosten Einzug in die Steuererklärung. Auf den ersten Blick mag die Problematik vernachlässigbar erscheinen. Schließlich zahlen Erstauszubildende aufgrund geringer Einnahmen in der Regel ohnehin keine Einkommensteuer. Der feine Unterschied besteht aber darin, dass sich Sonderausgaben nicht auswirken, wenn keine oder lediglich unterhalb des Grundfreibetrags liegende Einnahmen erzielt werden. Dahingegen bleiben Werbungskosten über den Verlustvortrag auch für eine zukünftige Verrechnung erhalten.

Kostenübernahme als Anwerbungsstrategie für Fachkräfte

Die aktuelle Gesetzeslage führt daher zu dem unbefriedigenden Ergebnis, dass Kosten der Erstausbildung praktisch unter den Tisch fallen. Um den Ausbildungsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, täte der Steuergesetzgeber gut daran, den beruflichen Bezug der Erstausbildung anzuerkennen und den Werbungskostenabzug zuzulassen. Somit wäre ein starker Anreiz gesetzt, nach der Erstausbildung in Deutschland mit dem Beruf zu starten.
Im Wettbewerb um Fachkräfte müssen aber auch die Unternehmen punkten. Um die Entscheidung für den Einstieg zu erleichtern, bietet sich ein Paket aus der Übernahme von Umzugs- sowie Betreuungskosten für nicht schulpflichtige Kinder an. Hat sich die Fachkraft erst einmal für das Unternehmen entschieden, kann durch die Übernahme von Fortbildungskosten die berufliche und betriebliche Qualifikation gleichermaßen ausgebaut werden. Kleinere Goodies wie zum Beispiel der Arbeitgeberzuschuss zu Telefon- und ÖPNV-Kosten sowie die Gewährung eines monatlichen Sachbezugs tun ihr übriges. Dabei sei betont, dass die vorgenannten Lohnbestandteile bei richtiger Ausgestaltung sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei beim Arbeitnehmer ankommen und zu mehr netto vom brutto führen.

Gut zu wissen

- **Bis Ende 2024 haben Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern im Rahmen der Inflationsausgleichsprämie 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei auszuzahlen**
- **Voraussetzung für die Steuerbegünstigung von Lohnersatzleistungen ist regelmäßig, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden**

Dr. Sebastian Krauß
Steuerberater, Fachberater für Internationales Steuerrecht
concepta Steuerberatungsgesellschaft mbH
Zusatzqualifikation Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e. V.)
BVMW-Mitglied

www.concepta-steuern.de

Firmen-Absicherung mit dem richtigen Schutz

Mit Leidenschaft und großem Einsatz investieren Unternehmerinnen und Unternehmer nahezu all ihre Zeit und auch ihr Geld in ihre eigene Firma. Deshalb sollten sie sich sicher sein, dass sie gut gegen alle möglichen Risiken abgesichert sind, die ihre Existenz bedrohen könnten.

In die eigene Firma werden in der Regel sehr viel Herzblut, Leidenschaft und Zeit investiert. Hinzu kommen Investitionen in Ausstattung, Lagerbestände, Bürotechnik und vieles mehr. Wer sich tagtäglich für den geschäftlichen Erfolg seines Unternehmens einsetzt, dem bleibt kaum Zeit, sich mit komplizierten Versicherungsprodukten zu beschäftigen. Aber wer alles für sein Business gibt, der sollte sich auch auf einen leistungsstarken Rundumschutz verlassen können, der die eigene Firma optimal absichert. Denn wird ein Unternehmen beschädigt oder gar zerstört, kann das schnell den Verlust der eigenen Existenz bedeuten. Ein umfassender Schutz beispielsweise gegen die Folgen von Naturgefahren, Bränden oder Diebstahl ist ein Muss. Eine Absicherung für die Geschäftsausstattung, das Inventar, Waren und Vorräte darf für Gewerbetreibende auf gar keinen Fall fehlen. Auch bei einem Haftpflichtschaden kommen häufig große Schadensummen zusammen. Allerdings ist es nicht ganz einfach, den passenden Versicherungsschutz zu finden. Für Unternehmerinnen und Unternehmer bietet der deutsche Versicherungsmarkt eine Fülle von Versicherungslösungen. Trotz dieser Vielfalt zeigen sich jedoch gerade im Leistungsspektrum große Unterschiede. Hinzu kommt, dass sich die Rahmenbedingungen oft ändern. Deshalb sollte man regelmäßig fragen, ob die Absicherung für die eigene Firma auf dem neusten Stand ist: Damit Lücken im Versicherungsschutz nicht erst deutlich werden, wenn der Schadenfall schon eingetreten ist – also dann, wenn es zu spät ist – ist es ratsam, frühzeitig mit einer Expertin oder einem Experten seinen Vertragsbestand zu überprüfen.

Ein zeitgemäßer Versicherungsschutz

Wichtig ist ein bedarfsgerechter, leistungsstarker Versicherungsschutz, der das Unternehmen optimal absichert. Wer dabei auf der sicheren Seite sein möchte und gleichzeitig eine möglichst einfache Lösung ohne Komplexität sucht, der sollte ein Angebot mit einem Komplettpaket wählen – also einen Rundumschutz in einem sogenannten Bündelprodukt.

Leichter Abschluss auf Basis moderner Technik

Ein weiterer Vorteil von Bündelprodukten – neben dem Rundumschutz-Ansatz – ist die Möglichkeit der unkomplizierten und schnellen Zusammenstellung der Firmenversicherung. Unzählige Termine sind nicht erforderlich. Durch die Zeitersparnis können sich Unternehmerinnen und Unternehmen voll auf ihr Kerngeschäft konzentrieren. Denn als Grundlage und Datenbasis für den Versicherungsschutz und die Prämie sind nur wenige Angaben erforderlich:

- Name, Anschrift und Art des Betriebs
- Versicherungsort(e) und
- der Jahresumsatz ohne Umsatzsteuer

Foto: © Rido www.stock.adobe.com

Gut zu wissen

- Das neue Konzept FirmenSAFE der Generali bietet Rundum-Schutz in einem Paket
- Für Unternehmen mit bis zu 1,5 Millionen Euro Umsatz
- Ein leistungsstarker, einfacher und unkomplizierter Abschluss mit nur wenigen Angaben

Auf Basis dieser Parameter ist in kürzester Zeit die Kalkulation von Versicherungsprämien möglich.

Partner des BVMW bietet Firmen-Rundumschutz

Bei dem neuen Produkt „Konzept FirmenSAFE" der Generali Deutschland, dem Versicherungspartner des BVMW, stehen genau diese Vorteile im Fokus: eine moderne, unkomplizierte und leistungsstarke Absicherung des Unternehmens in einem Komplettpaket. Dazu bietet die Generali Deutschland ihren smarten Rundum-Schutz speziell für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bis 1,5 Millionen Euro Jahresumsatz an: Das Angebot beinhaltet eine Betriebshaftpflicht inklusive einer Umwelthaftpflicht- und einer Umweltschadensdeckung mit 10 Millionen Euro pauschaler Deckungssumme für Personen-, Sach-, und Vermögensschäden sowie eine umfassende Sach-Inhaltsversicherung mit einer Höchstentschädigung von 1 Millionen Euro je Versicherungsfall inklusive Ertragsausfallleistungen und Kosten.

Eine Absicherung gegen unbenannte Gefahren kann zusammen mit einer Elementardeckung ebenso auf Wunsch gewählt werden wie eine Cyber-Service-Versicherung, denn die Vorbeugung und Abwehr von Angriffen aus dem Netz wird auch für kleinere Unternehmen immer wichtiger.

Das moderne Rundumpaket der Generali Deutschland schließt auch die Übernahme von Leistungen des Vorversicherers und ein Leistungs-Update mit ein. Die sogenannte Differenzdeckung erweitert Leistungen im Schadensfall. Sie schließt fast alle Lücken der noch bestehenden Verträge bei anderen Versicherern. Also Schutz von Anfang an.

Jörg Linder
Head of Media Relations
Generali Deutschland AG

www.generali.de

Mehr Benefits steigern die Mitarbeiterzufriedenheit.

Neuro-Anker für Markenkommunikation

Jede Kommunikation zwischen einer Marke und ihrer Zielgruppe braucht ein verbindendes Element – etwas, das Sender und Empfänger zusammenbringt. NEUROPLAYCE® nennt sich das weltweit einzigartige neurowissenschaftliche Marketingtool, mit der die Agentur vergissmeinnicht (BVMW-Mitglied) das Fundament für eine nachhaltig erfolgreiche Markenkommunikation legt. Dazu ermittelt das Tool die Werte und Motivationen von Marken und Unternehmen und findet so die idealen Zielgruppen. In einer Sitzung, an der sich beliebig viele Teilnehmer zu unterschiedlichen Zeiten und über verschiedene Endgeräte beteiligen können, werden dafür Assoziationen zu einer Marke oder einem Unternehmen abgefragt. Das Besondere an dieser Profiling-Methode: Die Antworten kommen aus dem Unterbewusstsein und lassen sich ohne langes Nachdenken und großen Aufwand in knapp 30 Minuten über Rechner, Tablet oder Handy beantworten. Die Bewertung erfolgt dann im Anschluss anhand einer wissenschaftlich fundierten Systematik.

www.neuroplayce.de

Benefits stärken Mitarbeiterbindung

Um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur gewinnen, sondern auch binden zu können, sind flexible, digitale Benefits ein wichtiger Bestandteil einer modernen Personalstrategie. Vorteilsportale wie MIVO mitarbeitervorteile GmbH (BVMW-Mitglied) bieten attraktive Zusatzleistungen, die die Employee Experience steigern. Ein großer Vorteil für die Unternehmen ist, dass die Bereitstellung des Vorteilsportals kostenlos ist. Ein geldwerter Vorteil, der versteuert werden müsste, entsteht dabei nicht, da die Mitarbeitenden selbst über das Portal direkt beim Anbieter einkaufen.

www.mitarbeitervorteile.de

Recruiting-Software für den Mittelstand

Das inhabergeführte Unternehmen und BVMW-Mitglied coveto ATS hilft dabei, das Recruiting im Griff zu halten. Mit der Lösung können Online-Bewerbungen entgegengenommen und Bewerberdaten digital gespeichert werden, nach der Datenschutz-Grundverordnung. Bewerberinnen und Bewerber können per E-Mail, WhatsApp oder SMS informiert werden. Neue Stellenangebote können via Multiposting an 2.500 Kanäle gesendet werden. Das Unternehmen verfügt über 20 Jahre Erfahrung. Für Neukunden gibt es eine „30 Tage Geld zurück Garantie“, sodass die Software ganz ohne Risiko ausgetestet werden kann.

www.coveto.de

Dem Arbeitskräftemangel auf Augenhöhe begegnen

Seit über 25 Jahren unterstützt das BVMW-Mitglied CNT GmbH mittelständische Unternehmen dabei, das richtige Personal zu finden. Heute kommt es darauf an, aus wenig mehr zu machen. Mit dem CAPTain Test® können Arbeitsverhalten unkompliziert sichtbar gemacht werden. Wenn die Stärken und Potenziale der Menschen bekannt sind, kann man zudem besser planen und darauf aufbauen. Das gilt für die Personalauswahl sowie für die Entdeckung interner Talente. Mit dem CAPTain Test® geht das auf so wertschätzende Art, dass man automatisch die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen festigt.

www.captain-personaltest.com

Foto: © dusanpetkovic1 www.stock.adobe.com

Flexibel reisen und sparen

Ein Trend, der sich mit einem Aufenthalt bei dem BVMW-Mitglied Premier Inn hervorragend verbinden lässt, ist nachhaltiges Reisen. Aktuell können sich Reisende bei Premier Inn Business Booker, dem kostenlosen Onlineportal für Geschäftsreisende, mindestens 5 Prozent und bis zu 15 Prozent Rabatt auf den Flex-Tarif sichern. Die Buchungen können kostenlos bis 18 Uhr am Anreisetag (bis 13 Uhr bei den britischen Hotels) geändert oder storniert werden.

https://bvmw.info/premierinn_business_booker

Grenzen überwinden und Barrieren hinter sich lassen beim Bogenschießen.

Invictus Games

Im Jahr 2014 initiierte Prinz Harry, The Duke of Sussex, die Invictus Games, eine Sportveranstaltung für verwundete, verletzte und erkrankte Soldatinnen und Soldaten. In diesem Jahr finden die Invictus Games vom 9. bis 16. September in Düsseldorf statt – und damit erstmals in Deutschland. Die Invictus Games möchten Inspiration sein, nicht nur für verwundete Soldatinnen und Soldaten, sondern auch für uns als Gesellschaft. Gold, Silber oder Bronze stehen nicht im Vordergrund, sondern das Überwinden von persönlichen Grenzen und Barrieren in der Gesellschaft. Für die Wettkämpfer und Wettkämpferinnen sind die Games ein Meilenstein im eigenen Rehabilitationsprozess und ein Beitrag zur Genesung. Der Sport bietet die Bühne, die neue Leistungsfähigkeit des eigenen Körpers zu beweisen und die eigenen physischen und psychischen Grenzen zu verschieben. Wer hier teilnimmt, hat schon gewonnen. Darüber hinaus wollen die Games auch dazu beitragen, Barrieren zwischen der Gesellschaft und den Soldaten und Soldatinnen abzubauen.

www.invictusgames23.de

Mittelstand-Digital Zentrum Tourismus

Mittelstand-Digital Zentrum Tourismus gestartet

Ab sofort unterstützt ein neues Digitalzentrum die Tourismusbranche bei der Digitalisierung mit kostenfreien Formaten wie Webinare, Exkursionen, Digitalisierungsprojekte und Lernvideos. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz für zunächst 36 Monate gefördert. Es begleitet Tourismusunternehmen in verschiedenen Phasen ihrer digitalen Transformation, informiert über relevante digitale Technologien und Lösungen und zeigt, wie sie diese effektiv einsetzen können. Aktuelle Themen wie Personalgewinnung, digitale Wissensvermittlung sowie Künstliche Intelligenz und digitale Plattformen werden in passenden Angeboten aufgegriffen. Projektpartner sind, neben Der Mittelstand.BVMW, die Technische Universität Berlin, das Fraunhofer Institut für Bauphysik und die RWTH Aachen.

www.digitalzentrum-tourismus.de

Digitalisierung leicht gemacht

BVMW-Mitglied und Geschäftsführer der ALL4NET GmbH, Jens Vanicek, ist eine Innovation geglückt, die die Digitalisierung in Unternehmen beschleunigt und dem Fachkräftemangel entgegenwirkt. Sein Team entwickelt Software über eine von ihm erdachte Technologie und kommt damit deutlich schneller zum Ergebnis, als es mit Programmierung möglich wäre. Weil ein Generator den Programmiercode erzeugt, spart das Vorgehen IT-Personal. Gleichzeitig wird die Effizienz eindrucksvoll gesteigert: ein voll funktionsfähiger Prototyp ist bereits nach drei Tagen entwickelt. Das beflügelt selbst Projekte, die bislang nicht fertiggestellt wurden. Gefördert wurde die Erfindung durch das ZIM-Projekt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz.

www.smart2biz.de
www.all4net.de

Foto: © lightpoet www.stock.adobe.com

Wissen ist die wertvollste Ressource

Unter dem Fachkräftemangel leiden aktuell alle Branchen, daher haben drei Jungunternehmer aus Rostock ein digitales Tool für Mitarbeitende geschaffen, mit dem sich fachliches Wissen einfach abspeichern und weitergeben lässt. „Eino" ist ein Tool, das wie eine Art firmeninternes multimediales Wikipedia funktioniert, in dem die Mitarbeiter ihre Arbeitsprozesse für die Belegschaft dokumentieren können. In dem Tool können die Arbeitsschritte per Video, Bild- und Audiodateien, Dokumente oder andere Medientypen festgehalten werden. Somit kann eine Nachfolge im Unternehmen ohne Wissensverlust gewährleitet werden.

https://eino.world/

Kompass in Personalfragen

Wer vor Personalentscheidungen steht, wünscht sich oft ein validiertes Verfahren zur Entscheidungserleichterung. Das Mitgliedsunternehmen „Profiling Values" hat eine wertebasierte Personaldiagnostik entwickelt, die Fähigkeiten und Potenziale in den Fokus stellt und so zu einer Steigerung der Effizienz von Teams sorgt. In einem 20-minütigen Test werden die Stärken und die Entwicklungsfelder des Gegenübers klar. Ziel ist es, eine erfolgreiche und humane Arbeitswelt zu schaffen. So sollen durch die Analyse zum Beispiel Fragen wie „Wer ist in meinem Team bereit für mehr Verantwortung" nachvollziehbarer beantwortet werden können.

https://profilingvalues.com/

Wie Zeiterfassung zum Erfolg führen kann

Seit dem Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung im September 2022 sind Unternehmen verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeitenden aufzuzeichnen. Da noch offen ist, wie die Zeiten erfasst werden sollen, bietet dies kreativen Spielraum für die individuellen Situationen der Unternehmen. Elementar ist, dass die Zeiterfassung nicht selbst zum Zeitfresser wird, sondern Mitarbeitende durch die Vereinfachung von Abläufen motiviert. Microsoft 365 bietet mit seinem Lizenz-Modell und dem Kommunikations-Giganten MS Teams die richtige Grundlage dafür. Zeiten buchen, Kommunikation in Chats sowie das Auswerten und Weiterverarbeiten von Daten kann in Teams mit hoher Flexibilität und Skalierbarkeit für jede Teamgröße gewährleistet werden.

www.veroo365.de

Fotos: © Monkey Business www.stock.adobe.com; © BGStock72 www.stock.adobe.com; © tongpatong www.stock.adobe.com

Sarah Walenta

Michael Woltering

Peter Staudt

Alexandra Rath

Wir suchen Sie, weil Sie ...

... gern mit Unternehmerinnen und Unternehmern arbeiten und andere begeistern.
... ein echter Netzwerkprofi sind.
... Unternehmergeist besitzen.
... politikbegeistert sind und sich für die aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen interessieren.
... sich für die Belange des Mittelstands stark machen wollen.
... Ihre Selbstständigkeit lieben & Ihr Tätigkeitsfeld weiter ausbauen wollen.

Werden Sie Teil der BVMW-Familie!
https://netzwerker-bvmw.career.softgarden.de/

Sie haben noch Fragen? Dann rufen Sie uns gern an:
+49 (30) 533 206-127

Gemeinsam für einen starken Mittelstand.

Der Mittelstand.
BVMW e.V.
Bundesverband

„Ich bin eine von bundesweit über 300 Repräsentanten, die insgesamt 800.000 jährliche Unternehmerkontakte generieren."

Daniela Bessen

Mit rund 300 Geschäftsstellen sind unsere Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Wirtschaftsregionen des BVMW vertreten:

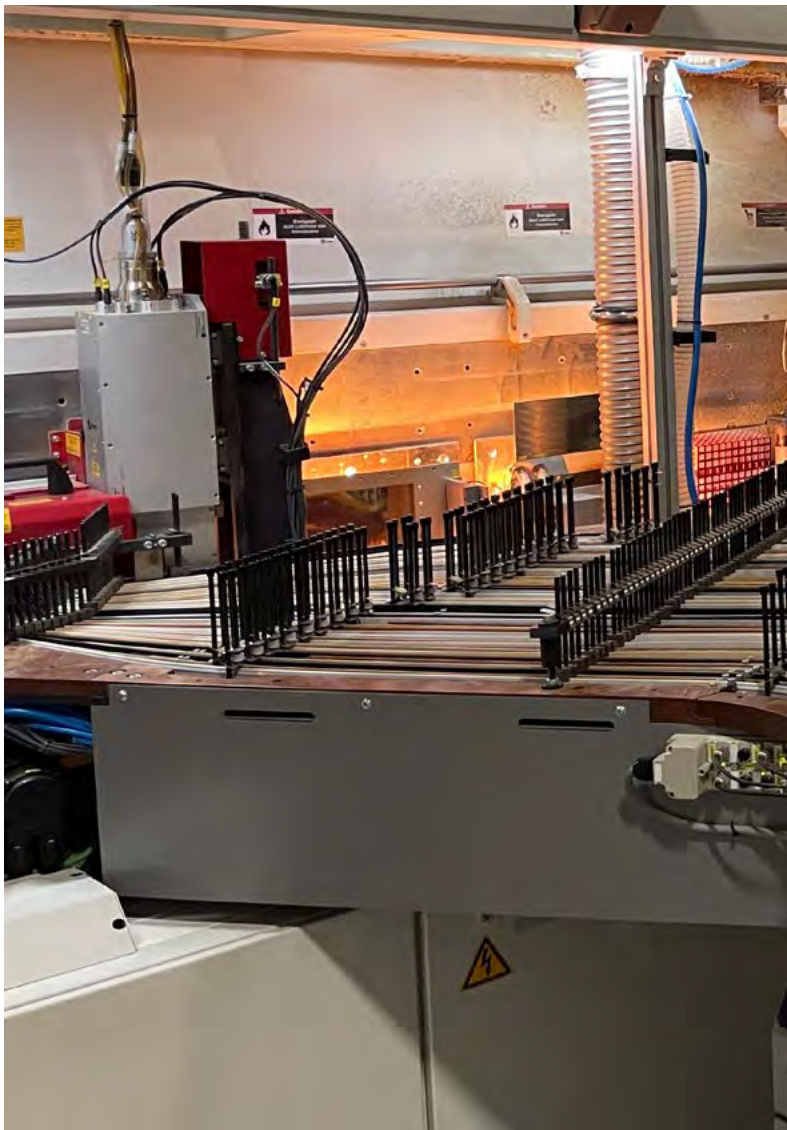
1 Schleswig-Holstein
2 Hamburg
3 Mecklenburg-Vorpommern
4 Bremen/Oldenburg
5 Berlin/Brandenburg Nord-Ost
6 Berlin/Brandenburg Süd-West
7 Niedersachsen-West
8 Hannover
9 Münsterland/Ostwestfalen-Lippe
10 Sachsen-Anhalt
11 Brandenburg Süd-Ost
12 Ruhrgebiet
13 Leipzig
14 Düsseldorf
15 Südliches NRW
16 Südwestfalen
17 Nordhessen
18 Thüringen West
19 Thüringen Ost
20 Chemnitz
21 Dresden
22 Köln/Rhein-Erft-Kreis
23 NRW Südwest
24 Rheinland-Pfalz
25 Rhein-Main
26 Mainfranken
27 Bayern Nord
28 Saarland
29 Nordbaden-Rhein-Neckar
30 Württemberg
31 Schwarzwald/Bodensee
32 Bayern Süd

AUS DEN REGIONEN

Brandenburg Süd-Ost

Das Herzstück der Abläufe muss stimmen

Die Geschichte der Reiss Büromöbel GmbH ist nicht schnell erzählt, jede Unternehmensphase könnte ein Buch füllen. 1882 gegründet, überlebte das Unternehmen zwei Weltkriege, eine Weltwirtschaftskrise, die Enteignung und völlige Demontage nach 1945. Mittlerweile ist das Unternehmen neu aufgestellt und gehört zu den Top 10 der Büromöbel-Hersteller Europas.



Begonnen hatte Firmengründer Robert Reiss 1882 mit einem Versandhandel für Vermessungsbedarf. 1910 begann er mit der Fertigung von Zeichenmaschinen, Lichtpausgeräten und Büromöbeln. Wer weiß schon, dass das Reißbrett, das bis zum Einzug von Computern zur Grundausstattung von Planungsbüros gehörte, auf seinen Erfinder Reiss zurückzuführen ist? 1910 entwickelte der umtriebige Manufakturbesitzer den ersten Steh-Sitz-Schreibtisch überhaupt, der noch heute zu den Markenzeichen von Reiss-Büromöbel gehört. Der Anspruch des Unternehmens war von Beginn konsequent: „Liefere nur das Beste!" war das Motto und es ging um nicht weniger als um das „Wohlbefinden der Kundschaft". „Dem fühlen wir uns natürlich verpflichtet", erklärt Hans-Ulrich Weishaupt, seit 2009 im Unternehmen und seit 2014 Geschäftsführer.

Digitalisierung wird gelebt

„Wir können Büro" lautet der aktuelle Slogan von Reiss. Wer heute die neuen Produktionsstätten betritt, erkennt: Die können noch mehr. 30 Millionen Euro wurden bis 2020 dort investiert. „Wir haben uns frühzeitig nicht nur um Zahlen, sondern auch um die Prozesse gekümmert." Eine der wichtigsten Maßnahmen war deshalb die Einführung eines modernen ERP-Systems. „Neue Wege im Vertrieb bedingen, dass das Herzstück der Abläufe stimmt." Digitalisierung wird bei Reiss gelebt. Nach dem Konzept der Lean Production wurden die Herstellung verschlankt, die Wertschöpfung von der Logistik getrennt. Statt traditionellem Kapazitätsausbau wurden neue Technologien entwickelt.

Arbeit soll Freude machen

Der Eigenfertigungsanteil ist sehr hoch, die Möbel werden nach höchsten Umweltstandards gefertigt, die nachhaltigen Lieferketten spielen sich zu 99 Prozent in Deutschland ab. Vor dem Verkauf der Möbel findet ein standardisierter Beratungs- und Planungsprozess statt, wobei die Zusammenarbeit mit den Innenarchitekten eine große Rolle spielt. „Wir verfügen über Projektkompetenz", so der Geschäftsführer. „Nur so können wir hochwertige Lösungen für die Arbeitswelt von morgen liefern."
Dazu braucht es motivierte Fachkräfte. „Die Arbeit bei uns soll Freude machen. Man soll sich im Betrieb wohlfühlen. Wer sich weiterentwickeln möchte, kann das natürlich", umreißt Hans-Ulrich Weishaupt seinen Ansatz der Personalbindung. Das erfordere eine persönliche Nähe zu den Mitarbeitern, ein Verständnis für ihre Belange und ihr Einbeziehen in die Prozessoptimierung.

Das strategische Ziel von Reiss ist, mit designorientierten Büromöbeln wie beispielsweise einem flexibel planbaren Tischprogramm mit konsequent nachhaltigen Produktions- und Logistikprozessen führend zu werden. Dabei hilft, dass das Unternehmen aus seiner Geschichte heraus über Kompetenzen beim Werkstoff Metall verfügt. Das wirkt sich noch heute auf die Möbelkonzeption aus. 2022 erzielte Reiss einen Umsatz von 42 Millionen Euro.

Visitenkarte

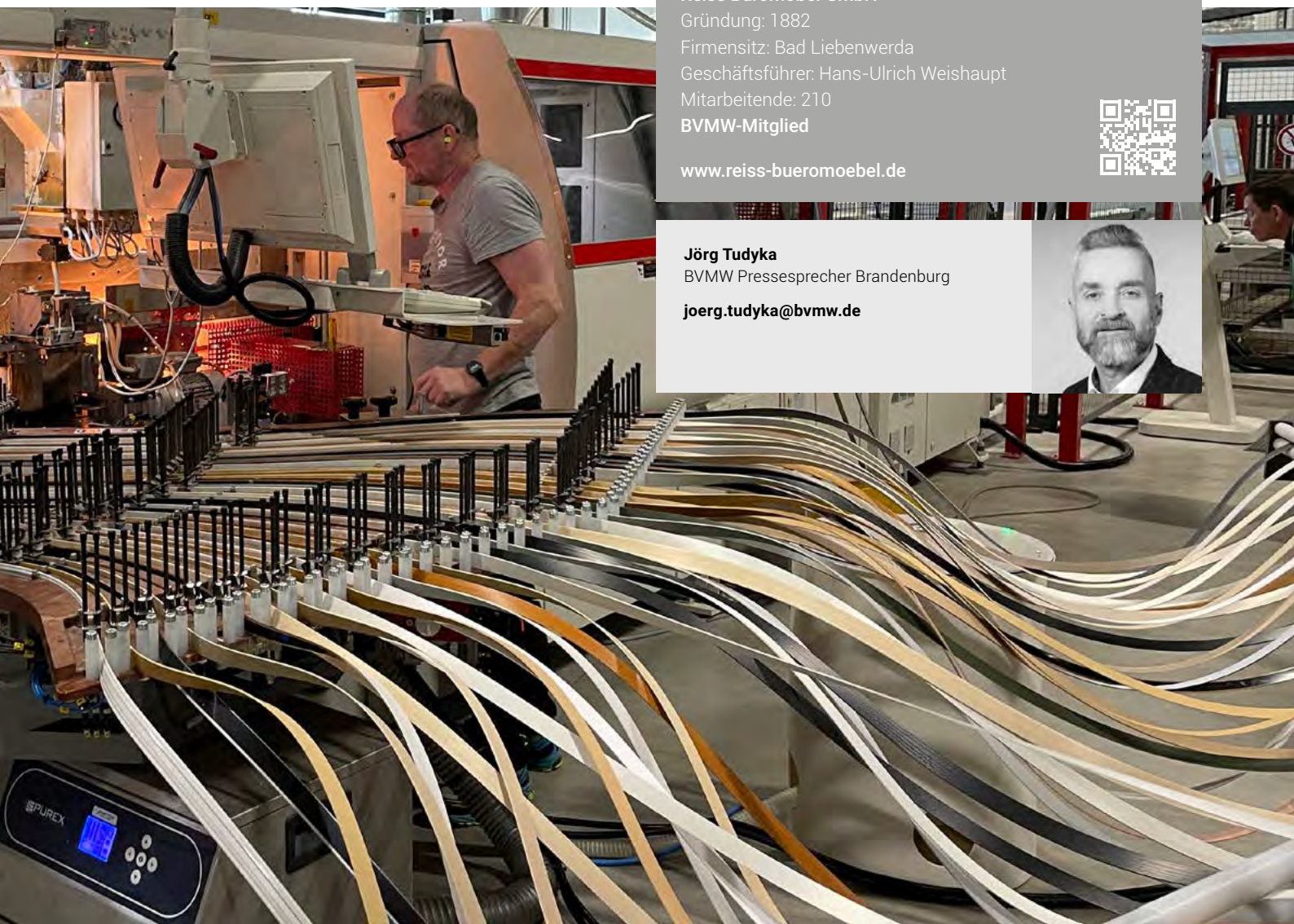
Reiss Büromöbel GmbH
Gründung: 1882
Firmensitz: Bad Liebenwerda
Geschäftsführer: Hans-Ulrich Weishaupt
Mitarbeitende: 210
BVMW-Mitglied

www.reiss-bueromoebel.de

Jörg Tudyka
BVMW Pressesprecher Brandenburg

joerg.tudyka@bvmw.de

Blick in die Produktion der Reiss Büromöbel GmbH.



Bayern Süd

Auf Augenhöhe

Unter dem Leitsatz „Wir steigern Lebensfreude aus Liebe zum Leben" richtet die Convention Group Unternehmensevents und Fortbildungsveranstaltungen mit dem gewissen Etwas aus. Der Begriff „Teambuilding" – heutzutage omnipräsent – stellt von Beginn an das Grundkonzept des Unternehmens dar.

Vor 30 Jahren macht sich der Hotelfachmann Hans Schmitz selbstständig und gründet die „Congressservice Alpin Convention GmbH". „Ich habe mir 40 Mountainbikes gekauft, dazu einen Anhänger, bin dann zu den Hotels gefahren und habe Outdoor-Veranstaltungen angeboten", erinnert sich Schmitz. Gedacht als Mitarbeiterschmiede, geht das Konzept der unterhaltsamen Veranstaltung zur Stärkung der Mitarbeiterbindung auf. Schon bald herrscht großes Interesse, sodass die Eventidee ausgeweitet werden kann – teilweise finden zehn Veranstaltungen gleichzeitig in ganz Europa statt. In diesem Kontext trifft Schmitz auf Thomas Wiggermann, der sogleich mit ins Geschäft einsteigt. Ihre Kernkompetenz: die Förderung des Miteinanders, oder neudeutsch „Teambuilding". Damals ein Novum – heute gängige Praxis in Unternehmen.

Das 80:20 Konzept

Einige Jahre später erweitern Schmitz und Wiggermann ihre Veranstaltungsangebote auf Fortbildungen für Pharmakunden und gründen die Healthcare Convention. Da ihnen der gesellschaftliche

Die Geschäftsführer Hans Schmitz (4. v. li.) und Thomas Wiggermann (6. V. li.) mit ihrem Team in Brasilien: Seit elf Jahren unterstützt die Convention Group den Förderverein Girassol. Das Sozialprojekt in einer Favela São Paulos ermöglicht Kindern und Jugendlichen Betreuung und Ausbildung.

Foto: © Convention Group

Mehrwert ihrer Fortbildungen wichtig ist, achten sie bei der Auswahl auf die Seriosität ihrer Pharmakunden. Bis dato hatte man in der Branche Respekt vor medizinischen Fortbildungen für Ärztinnen und Ärzte, da die wissenschaftlichen Qualitätsansprüche sichergestellt werden müssen. Als die Unternehmer einen Compliance Officer einsetzen, um die Compliance gerechte Vermittlung der wissenschaftlichen Lehrinhalte zu garantieren, bringt dies den Durchbruch für die Convention Group. Das Konzept von 80 Prozent wissenschaftlicher Fortbildung und 20 Prozent Begegnungskommunikation erfreut sich großer Beliebtheit.

Das Besondere am Grundgedanken der Convention Group ist die starke Ausrichtung am Menschen.

Durchstarten

Es folgt der Einzug in das Postgebäude in Garmisch-Partenkirchen: Die erste Geschäftsstelle der Convention Group entsteht auf 800 Quadratmetern Bürofläche. Weitere Geschäftsstandorte in Innsbruck, München, Bad Homburg, und Berlin folgen bald, um regional, überregional und vor allem international zu agieren. „Gerade der Berliner Standort war wichtig, um die Internationalität der Unternehmensgruppe darzustellen", betont Wiggermann. Zur Weiterentwicklung des Netzwerkgedankens der Convention Group entsteht die Next Convention, die sich auf inhaltliche Konzeption und auf den Berliner Raum konzentriert. Letztere entsteht pandemiebedingt, als die Convention Group ihr Veranstaltungsangebot an die neuartige Situation anpassen muss. Mit der Next Convention und der digitalen Plattform PrtX werden nun auch digitale Veranstaltungen mit Leben gefüllt und die Teilnehmenden aktiv mit eingebunden.

„Teambuilding" lehren und leben

Das Besondere am Grundgedanken der Convention Group ist die starke Ausrichtung am Menschen. „Viele machen eine Fackelwanderung, und das ist dann ‚Teambuilding'. Bei uns geht's mehr darum: Wir wollen an den Kern", sagt Thomas Wiggermann über den Trendbegriff. So etwas ließe sich nicht so leicht in einem Standard Businesshotel durchführen, daher wollen Schmitz und Wiggermann „Erlebnisse schaffen, die nachhaltig in den Köpfen bleiben – und damit etwas dauerhaft verändern." Diesen Grundsatz verfolgen sie nicht nur im Veranstaltungsangebot für ihre Kunden, sondern wenden ihn auch in ihrer eigenen Mitarbeiterführung an. Angefangen zu zweit, beschäftigt die Convention Group mittlerweile über 110 Mitarbeitende. Um so viele Charaktere angemessen zu betreuen, bedarf es viel aktiver Arbeit.

Die wertvolle Ressource Mensch

Wo andere Firmen den Fokus auf Gewinnmaximierung und Umsatzsteigerung setzen, legen Schmitz und Wiggermann viel Wert auf Begegnung auf Augenhöhe mit ihren Mitarbeitenden. „Du bist uns als Mensch wichtig. Bist du glücklich mit dem, was du gerade machst? Was können wir für dich tun? Was kannst du mitbringen?", formuliert Schmitz ihren Ansatz. Neben einer wertschätzenden Feedback-Kultur bieten sie ihren Mitarbeitenden faire Gehälter, eine Perspektive zur Selbstverwirklichung und die Möglichkeit zur „Job Rotation" an anderen Standorten ihrer Gesellschaften. Diesen Weg gehen sie seit zehn Jahren, und er macht sich bezahlt: Trotz allgegenwärtigen Führungs- und Fachkräftemangels spüren sie davon nichts. Im Gegenteil müssen sie aufgrund eines Überangebots von Interessierten immer wieder Bewerbern absagen.

Zufriedene Mitarbeiter – zufriedener Betrieb

Natürlich ist die Convention Group ein wirtschaftlich orientiertes Unternehmen, das den entsprechenden Erfolg generieren und die Gewinnmargen einstreichen muss, um diese Arbeitsplätze zu sichern und den Kunden das bestmögliche Erlebnis zu garantieren. Jedoch wirkt sich die Unternehmensphilosophie – „wenn der Mensch zufrieden ist, ist auch der Betrieb zufrieden" – durchweg positiv auf Unternehmensklima und -bilanz aus. Und es funktioniert so gut, dass ein Teil des Unternehmensgewinns sogar in die Unterstützung sozialer Projekte einfließen kann.

Wo soll es hingehen?

Die Geschäftsführer Schmitz und Wiggermann möchten zukünftig die Ausweitung von Nachhaltigkeitsstrategien für die Convention Group noch stärker verfolgen, die ihnen am Herzen liegt. Außerdem unterziehen sie die Unternehmensgruppe aktuell einer grundlegenden Umstrukturierung und einer Gestaltung „von unten heraus". Die Vision ist der Abbau von Hierarchien, um die Convention Group zu einem mitarbeiterorientierten Unternehmen zu machen.

Visitenkarte

Convention Group
Gründung 1992
Firmensitz: Garmisch-Partenkirchen
Inhaber: Hans Schmitz, Thomas Wiggermann
Mitarbeitende: 110
BVMW-Mitglied

www.die-convention-group.com

Lena Jahr
BVMW Redaktion Mittelstand.

mittelstand@bvmw.de

Aus Liebe zum Film

Hätte man Florian Arndt als Elfjährigen nach seinem Traumberuf gefragt, dann hätte er „Regisseur" gesagt. Berufswünsche von Kindern und Jugendlichen erfüllen sich allerdings nur sehr selten. Manchmal eben doch.

Filmstudio Sons of Motion Pictures.

13 **Leipzig**

Mit 18 hatte Florian Arndt bereits 300 kurze Filmchen gedreht, und mit 21 gründete er mit drei Partnern die Sons of Motion Pictures. Arndt ist ein Filmverrückter, und er sprüht vor Ideen. Als er mit Freunden seinen ersten Film drehte, war er gerade mal elf Jahre alt. In den darauf folgenden Jahren entwickelte sich eine Art Schüler-Firma, jedoch unabhängig von der Schule. Bis zu 60 Jugendliche fanden sich zusammen, deren Slogan „Wir machen alles ohne Erwachsene" war. Gedreht wurde mit Mini-DV-Kameras, das Wissen von der Stoffentwicklung bis zur Fertigstellung eignete man sich autodidaktisch an.

Schwieriger Start

Als der Dokumentarfilm „Testfahrer" mehr als 25 Preise gewann, war das völlig unerwartet. „Vielleicht war es auch das berühmte Anfängerglück, das da zugeschlagen hat", sagt Arndt. Mit den Preisgeldern und Lizenzverkäufen war es möglich, mit einem eigenen Unternehmen an den Start zu gehen. Obwohl Arndt und seine Mitstreiter von ihrer Heimatstadt Mühlhausen unterstützt und hofiert wurden, war der Umzug in eine Stadt, in der es auch eine Filmszene gibt, notwendig. Die Wahl fiel auf Leipzig. Das hieß, mehr Nähe zu den Kunden, und es erleichterte das Recruiting von Fachpersonal. „Anfangs haben wir tatsächlich noch ganz stümperhaft Jugendweihen gedreht, um Geld zu verdienen", berichtet Arndt, „aber Ende 2014 war das Startkapital aufgebraucht. Am Freitag vor Weihnachten waren noch 24 Euro auf dem Konto, und die Firma stand kurz vor der Auflösung." An diesem Freitag gab es allerdings noch zwei Kundentermine, und wie das Schicksal so spielt: Man zog in letzter Sekunde beide Aufträge an Land. Von da an ging es bergauf.

Oschatz und der Durchbruch

Ein weiterer Meilenstein war der Imagefilm für die sächsische Kleinstadt Oschatz. Die ungewöhnliche Produktion gewann internationa-

Fotos: © Sons of Motion Pictures

Firmengründer Florian Arndt.

le Werbefilmpreise und machte Dax-Unternehmen auf die kreativen Filmemacher aufmerksam. Plötzlich hatte man es mit sechsstelligen Summen zu tun. „Wir haben dann das Genre erweitert, indem wir mit einer Firma fusionierten, die im Bereich Animation unterwegs war und Recruiting-Filme drehte", erinnert sich Arndt. Heute hat das Unternehmen 45 Mitarbeitende und ist weiter auf Erfolgskurs. Arndt ist aber auch ein gefragter Keynote-Speaker. Sein Wissen und seine Erfahrungen zu Themen wie Bewegtbild, Mitarbeiterführung oder Marketing gibt er in Vorträgen an andere weiter.

Der Name Sons of Motion Pictures wurde in Anlehnung an die Academy of Motion Pictures gewählt, die den Oscar vergibt, in der Hoffnung, eines Tages die Trophäe zu gewinnen. „Zur Not wäre aber auch ein Berliner Bär, eine Goldene Palme oder ein Goldener Löwe okay", sagt Arndt. Nicht nur Kinderträume können manchmal wahr werden.

Visitenkarte

Sons of Motion Pictures GmbH
Gründung: 2014
Geschäftsführer: Florian Arndt, Roman Rögner, Markus Simon
Firmensitz: Leipzig
Mitarbeitende: 45
Mitglied im Bundeswirtschaftssenat

www.sons-of.de

Friederike Pfann
BVMW Redaktion Mittelstand.

friederike.pfann@bvmw.de

16 Südwestfalen

Konditorei digital

Die Corona-Zeit hat auch beim Tortenatelier Schwanbeck Spuren hinterlassen. Das Kerngeschäft des Iserlohner Handwerksbetriebes – private Feiern und Hochzeiten – kam vor zwei Jahren fast vollständig zum Erliegen. Inhaberin Caroline Schwanbeck nutzte die unfreiwillige Auszeit, um neue Geschäftsideen umzusetzen.

Caroline Schwanbeck

Caroline Schwanbeck ist eine Macherin, daran konnte auch die Corona-Pandemie nichts ändern. Schon mit 14 Jahren hatte Schwanbeck ihren Berufswunsch fest vor Augen: Konditorin. Die Gründung des Tortenateliers Schwanbeck im Jahr 2010 war für die heute 34-jährige Unternehmerin ein konsequenter Schritt. „Vor zwölf Jahren bin ich als One-Woman-Show mit meinem Tortenatelier gestartet. Die ersten Jahre habe ich in einer kleinen Backstube mitten im Nirgendwo verbracht. Man musste immer den Kopf einziehen, wenn man zur Backstube reinkam, und natürlich wurde beim Interieur gespart. Es war eine spannende, herausfordernde Zeit", erzählt Schwanbeck über ihre Anfänge. Die sparsame Einrichtung schreckte die Kunden nicht ab. Im Gegenteil. Nach kurzer Zeit hat das Tortenteam einen festen Kundenstamm, und die aufwendig dekorierten Hochzeitstorten finden Abnehmer weit über die Heimatstadt hinaus.

Ein Umzug und acht Mitarbeiter später

Mittlerweile beschäftigt Schwanbeck acht Mitarbeiter, davon drei Gesellen und eine angehende Meisterin. Im Sommer kommen drei weitere Auszubildende dazu. Für Schwanbeck war die Pandemie kein Grund, den Personalschlüssel zu verringen: Gute Mitarbeiter sind gerade im Handwerk Gold wert. Der richtige Weg aus der Corona-Not, das war schnell klar, ist eng mit dem Thema Digitalisierung und B2B verknüpft, und so baut die Iserlohnerin nicht nur einen Onlineshop auf, sondern wagt sich aus der Komfortzone und übernimmt die 2020 gegründete Firma Virtual Teamevents aus dem Ruhrgebiet. Gleichzeitig kommen neue Produkte dazu ,wie zum Beispiel Gebäck mit Firmenlogo für Businesskunden.

Digitale Backkurse für Firmenevents

„Die Gründer wollten einen zeitgemäßen Service anbieten, wie Firmen trotz abgesagter Weihnachtsfeiern doch noch einen Abend gemeinsam als Team verbringen können", verrät die Unternehmerin. Das Tortenatelier Schwanbeck steigt ein mit seinem ersten online-geführten Backkurs – ein voller Erfolg: „Große Konzerne haben mit uns ihre Weihnachtsfeier geplant und Lebkuchenhäuser gebaut. Die Resonanz war überwältigend. Als das Angebot kam, virtuelle Teamevents in Eigenregie zu übernehmen, war die größte Herausforderung zu Beginn tatsächlich das technische Know-how. „Als klassischer Handwerksbetrieb muss man sich meist nur bedingt mit Zoom-Meetings, Mikrofonen und stabilen Netzverbindungen auseinandersetzen", lacht die Chefin. Mittlerweile hat man sich im Tortenatelier aber gut „eingegroovt", und jeder Handgriff sitzt – beim digitalen Backen ebenso wie bei der fünfstöckigen Hochzeitstorte. Die Zukunft kann kommen.

Visitenkarte

Tortenatelier Schwanbeck
Gründung: 2010
Firmensitz: Iserlohn (Südwestfalen)
Geschaftsführerin: Caroline Schwanbeck
Mitarbeitende: 8
BVMW-Mitglied

www.tortenatelier-schwanbeck.de

Thomas Kolbe
BVMW Pressesprecher Nordrhein-Westfalen

thomas.kolbe@bvmw.de

6 Berlin/Brandenburg Süd-West

Der Bundestag steht auf Ackee

Die Spezialisten für das Programmieren von mobilen und Web-Apps sind keine Unbekannten mehr. Unter den Kunden der Digitalisierungsagentur Ackee GmbH finden sich Namen wie Samsung, VW, Skoda, Audi, T-Mobile, WWF, Ethereum Foundation – und der Deutsche Bundestag.

Allein für die Bundestags-App hat Ackee mehrere Preise eingeheimst. Neben dem German Brand Award, ein Branchenpreis für die beste Markenführung, zeichnete die international agierende Beratungsagentur Deloitte die Ackee GmbH als eines der am schnellsten wachsenden Tech-Unternehmen außerhalb der USA aus.

Was macht eine Bundestags-App? „Die Aufgabe war, eine einfach zu handhabende App zu programmieren, mit der alle Abgeordneten, Journalisten und interessierte Bürger umfassend über die Aktivitäten im Bundestag informiert werden", erläutert Martin Pulpitel, Geschäftsführer der Ackee GmbH, die ihren Sitz in der für Innovation bekannten Location „The Drivery" in Berlin-Tempelhof hat.

Das Kernstück der App ist der Livestream von allen Plenardebatten, Anhörungen und Ausschüssen. Die Tagesordnungen sind stets aktuell, und die Parlamentarier können sich für einzelne Tagesordnungspunkte einen Alarm setzen. Die Benachrichtigung kommt per Push-Nachricht aufs Handy – und das ohne, dass sich der Nutzer einloggen oder persönliche Daten preisgeben muss.

App statt Papierplaner

Angefangen hat bei dem deutsch-tschechischen Unternehmen alles im Inkubator der Technischen Universität in Prag. Das wichtigste Asset war ein altes Sofa, auf dem die Gründer zeitweise erschöpft einschliefen. Das allererste Projekt – und damit auch ausschlaggebend für die Firmengründung – war eine Programm-App für das Lieblingsfestival der Gründer: Rock for People. Die App löste vor zehn Jahren die eher unübersichtlichen Papierplaner ab.

Diese App gib es heute noch, und sie heißt App4event. Sie wurde mit den Jahren um zahlreiche Features erweitert und wird heute von Veranstaltern von Festivals, Events und Messen rund um die Welt verwendet.

Ein Name aus Jamaika

Woher kommt der ungewöhnliche Name? Als Orientierung diente Apple. Die Gründer suchten eine Frucht mit A, die alphabetisch noch vor Apple kommt. Fündig wurden sie in Jamaika. Ackee ist eine Frucht mit dicker roter Schale, die im unreifen Zustand geschlossen ist. Wenn die Frucht jedoch reif ist, öffnet sich die Schale und gibt ihr gelbes Fruchtfleisch frei. Der perfekte Name für die 2012 gegründete Digitalagentur war gefunden.

Heute beschäftig Ackee 70 hochspezialisierte Mitarbeiter an den Standorten Berlin und Prag und wächst weiter. Vor zwei Jahren gründete Ackee zusammen mit Europas größtem Blockchain-Venture-Capital-Fund Rockaway X das Unternehmen Ackee Blockchain. Hier führt ein Team von Auditoren und „White-Hat-Hackern" Sicherheitsprüfungen und -bewertungen zum Beispiel vom Smart Contracts durch.

Auf den No Coding Day angesprochen, lacht Pulpitel. „Wir sitzen sehr viel am Computer und unterstützen unsere Kunden dabei, Ihr Business zu digitalisieren. Wer bei uns aber einmal etwas anderes als Programmiersprache ausprobieren möchte, der wendet sich an unseren Happiness Manager. Der besorgt unseren Mitarbeitern für einen Tag einen neuen Wunsch-Job, z. B. als Koch oder als Dessous-Designer. In der Regel sind unsere Entwickler nach dem No Coding Day wieder ziemlich froh, an ihre Rechner zurückkehren zu dürfen."

Visitenkarte

Ackee GmbH
Gründung: 2012
Firmensitz: Berlin und Prag
Geschäftsführer: Martin Pulpitel
Mitarbeitende: 70
BVMW-Mitglied

www.ackee.de

Herbert Beinlich
BVMW Pressesprecher Berlin
Leiter Kreisverband Berlin Süd

herbert.beinlich@bvmw.de

V. li.: Die Geschäftsführer der Munk Group Ferdinand Munk und Alexander Werdich mit Bernd Weilbach, Florian Kluth, Marc-Manuel Freitag von der BGHM sowie Sicherheitsingenieur Markus Horn.

Bayern Süd

Auszeichnung für die Munk Group

Die Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) vergibt jährlich den Sicherheitspreis an Unternehmen, die sich der Arbeitssicherheit ihrer Mitarbeitenden in besonderer Weise verdient gemacht haben. Das Familienunternehmen Munk Group (Mitglied im Bundeswirtschaftssenat) wurde nun in zwei Kategorien mit dem Sicherheitspreis ausgezeichnet: zum einen für eine konstruktive Änderung, die die Montage von Leiterschuhen sicherer macht, und zum anderen für den Umbau eines Handstaplers, bei dem die Füße des Bedieners besser geschützt werden.

www.munk-group.com/de

Berlin/Brandenburg Nord-Ost
Berlin/Brandenburg Süd-West

Der BVMW ist Top Company 2023

Der Bundesverband Der Mittelstand. BVMW ist vom führenden Arbeitgeberportal kununu als Top Company ausgezeichnet worden und gehört damit wiederholt zu den besten Arbeitgebern in Deutschland. Die Top Company-Auszeichnung von kununu basiert auf Bewertungen von Mitarbeitenden und Bewerbenden und hebt Unternehmen hervor, die sich durch herausragende Arbeitsbedingungen und eine positive Unternehmenskultur auszeichnen. Nur etwa fünf Prozent der Arbeitgeberprofile auf kununu erhalten das Siegel, was die Relevanz dieser Anerkennung unterstreicht. Die Auszeichnung wird jährlich vergeben, um aktuelle Entwicklungen im Arbeitgeberprofil angemessen zu würdigen.

www.bvmw.de

Thüringen West

IT-Spezialist als Top-Innovator ausgezeichnet

Unser Mitglied, die Ibykus AG mit Sitz in Erfurt, hat erneut mit Innovationskraft überzeugt. Im Rahmen eines wissenschaftlichen Verfahrens zur Auswahl der innovativsten Unternehmen im deutschen Mittelstand hat der IT-Dienstleister zum zweiten Mal das TOP 100-Siegel erhalten. Das Software- und Technologieunternehmen ist auf die Digitalisierung der Öffentlichen Verwaltung sowie die Entwicklung von Produkten und Lösungen zur Prozessoptimierung in Unternehmen spezialisiert. Mit ihren Lösungen und Produkten verschlankt das Unternehmen nicht nur die Prozesse rund um das Fördermittelmanagement, sondern unterstützt mit Technologien der Automatisierung oder Künstlichen Intelligenz die Öffentliche Verwaltung auch dabei, den Fachkräftemangel zu bewältigen.

www.ibykus.de

Württemberg

Binder Optik ist Spitzenklasse

Eine Verbraucherumfrage von Deutschland Test überprüfte die Produktqualität von mehr als 1400 Hersteller-, Handels- und Dachmarken aus über 80 Warengruppen. In diesem Zuge wurde Binder Optik zum Testsieger der Kategorie „Optiker" gekürt. BVMW-Präsidiumsmitglied Dr. Helmut Baur ist Geschäftsführer der Binder Optik und setzt sich mit der Note „sehr gut" von den Konkurrenten Fielmann und Apollo Optik ab. Die Studie basiert auf 200.000 Kundenbewertungen, die die Produktqualität der Waren bewerteten. Zuletzt hatte sich das Qualitätsbewusstsein von Konsumenten unter anderem durch die Inflation und den Wunsch nach Langlebigkeit von Produkten gesteigert.

www.binder-optik.de

Fotos: © Daniel Faist/Munk Group

Das Dillerup Führungsteam (v. li.): Peter Nattler, Sarah Lining, Marita und Thomas Dillerup.

Münsterland/Ostwestfalen-Lippe

30 Jahre Dillerup

In diesem Jahr feiert der Meisterbetrieb Dillerup Dienstleistungsges.mbH (Mitglied im BVMW) aus Havixbeck sein 30. Firmenjubiläum. Das Familienunternehmen mit 40 Mitarbeitenden wird in dritter Generation geführt und hat sich neben der klassischen Gebäudereinigung auf die Reinigung und dauerhafte Werterhaltung von Teppichböden spezialisiert.
Mit dem Produkt „Dillgard" wurde ein patentierter Faserschutz für Teppichböden entwickelt, der vornehmlich in der europäischen Hotellerie eingesetzt wird. Während die Firma diesen Meilenstein feiert, wird das Team um die Geschäftsführer Thomas Dillerup, Peter Nattler und Sarah Lining auch künftig beispielgebend sein für das Qualitätssiegel Made by Mittelstand.

www.dillerup.de

Glückwünsche und Geschenke kamen Günther Richter zu.

Thüringen West

Glückwünsche für BVMW-Urgestein Günther Richter

Das Team des BVMW Thüringen gratuliert recht herzlich dem Gründer des BVMW in Thüringen und Hessen zum besonderen Ehrentag und wünscht ihm zu seinem 80. Geburtstag alles erdenklich Gute, Glück, Erfolg, beste Gesundheit und weiterhin viel Spaß und Freude bei seinem Engagement für den Mittelstand. An dieser Stelle ein großes Dankeschön.

Berlin/Brandenburg Süd-West

Auszeichnung für Berliner PSD-Bank

Die beliebteste Regionalbank Deutschlands ist die PSD Bank Berlin-Brandenburg eG. Diese Auszeichnung bekam die Genossenschaftsbank im Rahmen einer groß angelegten Studie mit 100.000 Teilnehmern von der Börsenmedien AG und dem sozialwissenschaftlichen Institut S.W.I. verliehen. Dabei wurden Banken und Dienstleister aus der Finanzbranche in unterschiedlichen Kategorien bewertet und analysiert. Besonders hervorgehoben wurde neben der guten Beratung und dem exzellentem Service, dass die Wertebank in ihrem neu umgebauten Kundencenter in Berlin-Friedenau ein Kaffeehaus integriert hat und damit eine besondere Begegnungsstätte geschaffen hat.

www.psd-bank.de

Thüringen West

Goldene Uhr für Viba sweets

Die höchste Auszeichnung der deutschen Süßwarenwirtschaft – die Goldene Uhr des internationalen Süßwarenhandelsverbands Sweets Global Network – geht in diesem Jahr an unser Mitglied Karl Heinz Einhäuser, Mitinhaber der Viba sweets GmbH in Schmalkalden. Mit diesem Preis, der bereits seit 1972 vergeben wird, werden Persönlichkeiten geehrt, die sich in herausragender Weise um die Süßwarenwirtschaft verdient gemacht haben.

www.viba-sweets.de

Fotos: © Dillerup Dienstleistungsges.mbH; © Viba sweets GmbH

Die Mitarbeitenden von Naviduo freuen sich über das zehnjährige Bestehen des Unternehmens.

Nordhessen

Naviduo feiert zehnjähriges Jubiläum

„Das Glück ist launenhaft und Erfolg kein Zufall, sondern harte Arbeit." Die Geschäftsführer des BVMW-Mitglieds Naviduo, Manuela Strutz und Karl-Heinz Sohn, feierten vor kurzem gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden ihr zehnjähriges Bestehen. Die gemeinnützige GmbH wurde im Januar 2013 aus einem Management-Buy-out gegründet. Naviduo kommt aus der klassischen Jugendhilfe und hat sich bis heute zu einem mittelständischen Unternehmen der Sozialwirtschaft entwickelt. Die Bereiche Bildung und Arbeit, Soziale Dienste sowie Hilfen sind die Säulen ihrer Unternehmenstätigkeit.

www.naviduo.de

FFI Vorstand und Beirat auf der 75-jährigen Verbandsjubiläumsveranstaltung in Zweiflingen.

Rhein-Main

75-jähriges Bestehen in der Faltschachtel-Industrie

Seit Gründung im Jahr 1948 hat der Fachverband Faltschachtel-Industrie (FFI) die Faltschachtel-Industrie in Deutschland maßgeblich begleitet und weiterentwickelt. Der Verband ist Mitglied im BVMW und vertritt heute die Interessen von zwei Drittel der Branchenunternehmen, generiert Know-how für Mitglieder, sorgt für Kompetenzsteigerung, engagiert sich für die Förderung von Innovation und schafft Netzwerke für fachlichen Erfahrungsaustausch. Das 75-jährige Verbandsjubiläum feierte der FFI anlässlich seiner Ordentlichen Mitgliederversammlung im Wald und Schlosshotel Friedrichruhe in Zweiflingen.

https://ffi.de/

Rheinland-Pfalz

Innovationspreis für MST-Graffe

Das BVMW-Mitglied MST-Graffe GmbH mit Sitz in Langenlonsheim hat sich auf den Sondermaschinenbau aus Edelstahl spezialisiert und produziert präzise Maschinenbauteile, Druckbehälter und ganze Anlagen, die weltweit im Einsatz sind. Nun wurde es für das Verfahren „GreenCut – Save CO_2" mit dem Innovationspreis ausgezeichnet. Bei dem Verfahren wird der Stickstoff, der für die eigenen Produktionsprozesse eingesetzt wird, aus Solarstrom produziert, womit im Jahr rund 27 Tonnen CO_2 pro Jahr eingespart werden – ein wichtiger Schritt bei der Dekarbonisierung.

www.mst-graffe.de

Rhein-Main

175 Jahre Fresenius

Lebenslanges Lernen – ein Credo, das bei Fresenius seit jeher gilt. Unter dem neuen Dachnamen Carl Remigius Fresenius Education Group (BVMW-Mitglied) wurde vor kurzem in Wiesbaden das 175-jährige Jubiläum der Bildungsgruppe zelebriert. Mit der Umfirmierung wird das Erbe und die Vision des Gründungsvaters Carl Remigius Fresenius in den Fokus gerückt. „Unsere langjährige Tradition hebt uns von unseren Wettbewerbern ab. Wenn man 175 Jahre besteht, muss der Markt von unserer Kompetenz überzeugt sein", erklärt Werner Unger, CEO und COO der Gruppe. Den Bogen zwischen Vergangenheit und Zukunft unterstreicht auch der neue Claim „Next Generation Education. Since 1848".

www.crf-education.com

Fotos: © Wolfgang Reiher

Auerbachs Keller, Leipzig.

BWS beruft neuen Senator

Bereits im April wurde René Stoffregen, Geschäftsführer im Traditionsgasthaus Auerbachs Keller Leipzig GmbH, von Wilfried Beer (BWS) zum Senator des Bundeswirtschaftssenats berufen. Eine besondere Ehre, die nur herausragenden Unternehmerpersönlichkeiten zugutekommt. Das Jubiläum „500 Jahre Auerbachs Keller" wurde zudem mit einer großen Pressekonferenz eingeleitet und gefeiert. Neben einem mehrgängigen Menü ließen sich die Gäste vom historischen Ambiente inspirieren. Zudem bestaunten sie das Jubiläumslogo und freuten sich über drei hoch moderne Abräum-Roboter.

www.wirtschaftssenat.de
www.auerbachs-keller-leipzig.de

V. li.: Stefan A. Wagemanns (BVMW), Patric Fedlmeier (Vorstand Provinzial Holding), Minister Marcus Optendrenk, Moderator Jörg Zajonc und Herbert Schulte (BVMW).

14 **Düsseldorf**

NRW-Wirtschaftssenat im Diskurs mit Landesfinanzminister

Eine sich langsam neigende Konjunktur bringt auch die deutsche Fiskalpolitik stärker unter Druck. Im Symposium mit NRW-Finanzminister Dr. Marcus Optendrenk (CDU) beleuchtete der NRW-Landeswirtschaftssenat bei der Provinzial Versicherung in Düsseldorf die Haushaltslage des größten Bundeslandes. Im Dialog mit RTL-West-Geschäftsführer Jörg Zajonc sprachen sie darüber, wie man die Werte Leistung und Selbstbestimmung wieder mehr stärken könnte, um sich fiskalisch widerstandsfähiger aufzustellen.

11 **Brandenburg Süd-Ost**

Neue Stimme im Wirtschaftsrat von Cottbus

Der BVMW-Gebietsleiter Brandenburg Süd-Ost, Ralf Henkler, ist von Oberbürgermeister Tobias Schick in den Wirtschaftsrat der kreisfreien Stadt Cottbus berufen worden. Das Oberzentrum Südbrandenburgs spielt eine bedeutende Rolle im Lausitzer Strukturwandel. Das Gremium arbeitet ehrenamtlich sowie parteipolitisch unabhängig. Henkler nahm die Berufung gern an: „Mir ist es als Mittelstandsvertreter wichtig, dass Unternehmerinnen, Unternehmer und Stadtspitze an einem Tisch sitzen und Problemlagen sowie Optimierungspotenziale direkt ausgetauscht werden können. Es geht nicht nur um kommunale Projekte, sondern auch um wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen. Nur eine wirtschaftsfreundliche Stadt wird sich langfristig erfolgreich entwickeln können."

6 **Berlin/Brandenburg Süd-West**

Jahresempfang Berlin-Brandenburg

Weit über hundert Unternehmerinnen und Unternehmer waren der Einladung zum Jahresempfang Berlin-Brandenburg Süd-West im Potsdamer „Kutschstall" gefolgt, wo nicht nur die Sektgläser geleert wurden, sondern es auch wirtschaftspolitisch heiß herging. Brandenburgs Wirtschaftsminister Professor Jörg Steinbach und BVMW-Chefvolkswirt Dr. Hans-Jürgen Völz traten in einer Talkrunde in den Diskurs über Rahmenbedingungen für Innovationen aus dem Mittelstand. Birgit Derwanz-Dahlmann (BVMW): „Wir sind stolz darauf, was wir gemeinsam mit und für den Mittelstand erreicht haben. Aber wir sind auch zusammengekommen, um mehr einzufordern."

Fotos: © BVMW; © AnTo von www.stock.adobe.com

30 Württemberg

Mittelstandspanel zum Thema Fachkräftemangel

„Wir könnten viel mehr Aufträge annehmen und damit auch weitere Arbeitsplätze schaffen, wenn wir entsprechende Fachkräfte hätten", mit dieser Aussage spricht Christopher Nagel, Niederlassungsleiter der Goldbeck Süd GmbH in Ulm, vielen Unternehmen aus der Seele. Dass es in vielen Branchen an Fachkräften mangelt, ist nichts Neues. Eine Umfrage des BVMW Baden-Württemberg macht das Ausmaß für die Region deutlich. Jedes zweite der befragten Unternehmen ist vom Fach- und Arbeitskräftemangel sehr stark oder stark betroffen. In der erstmals durchgeführten Umfrage gaben außerdem knapp 40 Prozent der Befragten an, dass sie bereits ihre Anforderungen an künftige Mitarbeitende gesenkt hätten.

11 Brandenburg Süd-Ost

Volker Wissing besucht Industriepark

Volker Wissing, Bundesminister für Digitales und Verkehr, besuchte den Industriepark Schwarze Pumpe in der Lausitz und ließ sich die Mängel der dortigen verkehrspolitischen Situation vorstellen. Der Industriepark, der vom BVMW-Mitgliedsunternehmen ASG Spremberg GmbH entwickelt wird, befindet sich in der außergewöhnlichen Situation, den Ausstieg aus der Braunkohlenverstromung und gleichzeitig die Energiewende zu bewältigen. „Wir nehmen die Herausforderung an", hieß es seitens des Industriepark-Managements. „Doch wir brauchen jetzt auch Sie, Herr Minister, wir brauchen die Unterstützung durch den Bund."

www.asg-spremberg.de/wirtschaftsstandort/schwarze-pumpe

Dr. Christian Ehler MdEP (re.) und Altech-Vorstand Uwe Ahrens.

11 Brandenburg Süd-Ost

EU-Abgeordneter zu Besuch bei Altech

„Der heutige Tag hat gezeigt, dass Brandenburg mit Unternehmen wie Altech oder der LEAG genügend Substanz hat, in Sachen Batterietechnologie eine Wertschöpfungskette von europaweiter Bedeutung aufzubauen", so lautete das Fazit von Dr. Christian Ehler, Mitglied des Europäischen Parlaments. Dr. Ehler ließ sich während einer Reise durch das „Battery Valley Lausitz" von Altech-Vorstand Uwe Ahrens eine neuartige Speicherbatterie erklären, die am Standort Schwarze Pumpe produziert werden soll. Altech Industries Germany ist Mitglied im BVMW.

www.altechgroup.net

Ralf Henkler (BVMW) mit Lothar Parnitzke (Geschäftsführer Kunella Feinkost).

11 Brandenburg Süd-Ost

Veteran mit BVMW-Mittelstandspreis Lausitz geehrt

Veteran Lothar Parnitzke, Geschäftsführer der Kunella Feinkost GmbH Cottbus und langjähriges BVMW-Mitglied, erhielt als erster Unternehmer den BVMW-Mittelstandspreis Lausitz für sein Lebenswerk. Parnitzke lernte bei Kunella, wurde mit 24 Jahren Betriebsdirektor und ist seit 58 Jahren mit dem Unternehmen verbunden. Kunella Feinkost produziert jährlich im Durchschnitt 1700 Tonnen Mayonnaise und exportiert seine Produkte weltweit.

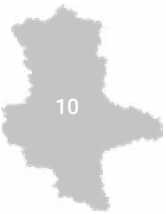
www.kunella-feinkost.com

Fotos: © Jörg Tudyka

Sachsen-Anhalt

600 Gäste beim Jahresempfang

Netzwerke, Austausch, Regionalität und persönliches Kennenlernen sind wichtiger denn je, so die einhellige Meinung unter den Gästen beim Jahresempfang des BVMW Sachsen-Anhalt im H+ Hotel Leipzig-Halle. Der BVMW-Regionalverband ist Teil eines Netzwerkes aus Firmen, Selbstständigen, Banken, Vereinen, Behörden, Universitäten, Hochschulen, Schulen und Kommunen und soll ein interessantes und schlagkräftiges Geflecht sein, mit dem die Mitglieder gemeinsam in die Zukunft schauen können.



Sachsen-Anhalt

Schnelles Fahren ausdrücklich erwünscht

Einmal im Jahr werden die Mitglieder und Freunde des Verbandes zu einer außergewöhnlichen Veranstaltung eingeladen. Dieses Jahr wurde aber nicht mit dem Fallschirm aus einem intakten Flugzeug gesprungen. In der Motorsport Arena Oschersleben rasant um die Kurven fliegen (natürlich nur sprichwörtlich) macht sicherlich genauso viel Spaß. Unter dem Motto: Go-Kart Go ist in diesem Fall kein Trabbi genutzt worden, die Go-Karts aus der Arena waren mit Sicherheit etwas schneller. Die jüngste Fahrerin hatte mit ihren dreizehn Jahren genauso Spaß wie die anderen dreißig Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Sachsen-Anhalt

Senatorentreffen im Kraftwerk Schkopau

Gerd Woldmann, BVMW Leiter der Wirtschaftsregion Sachsen-Anhalt, hatte zum Senatorentreffen in das Kraftwerk Schkopau eingeladen. Zu Beginn stellte er die Geschäftsführung der Saale Energie GmbH vor. Das Kraftwerk ist seit 2451 Tagen ohne unfallbedingten Arbeitsausfall in Betrieb. Die Nettoleistung des Kraftwerks aus den zwei 50 Hz-Turbinen würde ausreichen, um Strom für über 2,1 Millionen Haushalte zu liefern. Zusätzlich kommen aus dem Kraftwerk Schkopau 110 MW Bahnstrom sowie Prozessdampf für die benachbarte Chemische Industrie. Die über zwei Stunden andauernde und angeregte Diskussion der Senatoren mit dem sachsen-anhaltischen Wirtschaftsminister Sven Schulze (CDU), endete mit einem Kraftwerksrundgang.

www.saale-energie.de

Referent Stephan Kleffner (li.) mit Stephan Moritz (BVMW).

22 Köln/Rhein-Erft-Kreis

BVMW auf der Fibo Global Fitness

Die Fitnessmesse Fibo hat sich über die Jahre einen Stammplatz im Messekalender der Stadt Köln erobert. Stephan Moritz vom BVMW Rhein-Kreis Neuss nutzte die Bühne und stellte einen eigenen BVMW-Talk mit drei Referenten aus dem Mitgliederbereich auf die Beine. In den Vorträgen ging es um ganz praktische Themen aus dem Unternehmensalltag wie der Mitarbeitergewinnung und Loyalität in der Fitnessbranche oder auch um Gefährdungsbeurteilung bei psychischer Belastung – Themen, die die Referenten Stephan Kleffner (Salesperfect), Lukas Löwe (VisionGesund) und Marc Johnen (Johnen Sport) mit Erfahrung und Kompetenz in einen vielschichtigen Diskurs überführten.

www.fibo.com/de-de.html

Fotos: © BVMW; © Kotarl von www.stock.adobe.com

V. li.: Manuela Richter (Eropräzisa), Ralph Walter (BVMW) und Andreas Götz (Geraer Heimbetriebsgesellschaft).

Thüringen West

BVMW organisiert Kinderfest

Zum zweiten Mal fand im Kinderheim der Geraer Heimbetriebsgesellschaft in Ernsee das von Ralph Walter ins Leben gerufene BVMW-Kinderfest unter dem Motto Plüschtier-Party statt. Mit Unterstützung der Geraer BVMW-Mitglieder konnten 80 Kinder ein Fest mit Märchenstunde, Tauziehen, Hüpfburg, Kinderschminken und Basteln, Eis essen, Ponyreiten, Disco und natürlich leckerem Essen verbringen. Danke an Lutz Piller, der die Party organisiert und moderiert hat, und an DJ WY, der unentgeltlich für die richtige Partymusik gesorgt hat.

Premiere des BVMW-Unternehmertreffs im Autohaus Max Schultz: Dietmar Winter und Ringo Siemon (beide BVMW) begrüßen die Gäste.

Thüringen Ost

Networking im Autohaus

Wo holt man sich Motivation? Was braucht man wirklich? Diese und weitere Fragen beantwortete Coach Ben Schulz in seiner humorvollen und angenehmen Art im Impulsvortrag. Der Einladung von Dietmar Winter und Ringo Siemon (beide BVMW Thüringen) ins Autohaus Max Schultz nach Weimar-Legefeld folgten 150 Mitglieder und Gäste des BVMW aus ganz Thüringen. Das Networking untereinander wurde zusätzlich von Connect Car unterstützt. Als Gesprächsort zum Kennenlernen wurde jeweils zwei zufällig ausgelosten Gästen ein Auto zugewiesen.

V. li.: Bujar Sular (Prince Coffee House), Petra Rengshausen (BVMW) und Steffi Felix Gutierres (Shonid Holding GmbH).

Südwestfalen

Unternehmen für Unternehmen

Praxisnahe Lösungen sind gefragt, um die Energiekrise in den Griff zu bekommen. Das BVMW-Energieforum im Dortmunder Fußballmuseum, organisiert von Petra Rengshausen, fügte dem komplexen Lösungsraum der Energietransformation interessante und betriebsbezogene Aspekte hinzu. Der BVMW spielte an diesem Abend seine besonderen Stärken aus: Er brachte branchenübergreifend die unterschiedlichsten Player im Energiemarkt – innovative Digital-Startups, Stadtwerke oder auch Energieerzeuger und Distributoren – in einen offenen Austausch zusammen, stets mit dem Blick auf die spezifischen Bedürfnisse mittelständischer Unternehmen. So öffnen sich neue Horizonte, Kontakte und Ideen.

Bayern Süd

Frauenforum: Mut, Macht und Verantwortung

In München fand das Frauenforum des BVMW unter souveräner Führung von Mechthild Heppe, BVMW München/Bayerisches Oberland, statt. Die Veranstaltung feierte in diesem Jahr ihr zehnjähriges Jubiläum. Dieses Jahr stand das Zusammentreffen unter dem Motto „Mut, Macht und Verantwortung: Die wichtigsten Strategien für Powerfrauen". Als Speakerinnen eingeladen waren Ilse Aigner, Präsidentin des Bayerischen Landtags, Dr. Barbara Klimaszewski-Blettner, Managing Directorin Germany der HDI Global SE, und Dr. Rebekka Reinhard, freie Philosophin, Speakerin und Autorin, die den Teilnehmerinnen Einblicke in ihre persönlichen Werdegänge gewährten. Die anschließende Diskussionsrunde wurde von Katja Lindo (Geschäftsführerin La Villa) geleitet.

Fotos: © Ralph Walter; Karsten Seifert - FAKT KOMMUNIKATION - Agentur für Unternehmenskommunikation; © Bachmann brand agency & consulting

Bayern Süd

Deutsch-Südamerikanischer Verein gegründet

Im Beisein des argentinischen Botschafters, SE Fernando Brun, wurde der Deutsch-Südamerikanische Verein (DSV.) in München gegründet. Sinn und Zweck des Vereins ist es, gemeinsame Projekte zwischen Deutschland und Südamerika in den Bereichen Wirtschaft, Soziales, Wissenschaft und Technologie, Bildung, Entwicklungszusammenarbeit voranzutreiben und KMU in internationale Wertschöpfungsketten zu integrieren. Die Vereinsgründung ist ein wichtiger Impuls zur Unterstützung von KMU bei ihrer Zusammenarbeit mit Lateinamerika. Made in Germany hat in Argentinien einen hohen Stellenwert. Es ist für deutsche KMU daher möglich, Partnerschaften in jedem Bereich und auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette aufzubauen.

Südliches NRW

DAK-Gesundheit vergibt BGM-Förderpreis

Veränderungen in der Arbeitswelt, Fachkräftemangel und unbesetzte Azubi-Stellen zeigen auf, wie schwierig die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt ist. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, geeignetes Personal zu finden als auch Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Dies erfordert konkrete Maßnahmen. Ein wichtiger Baustein ist das betriebliche Gesundheitsmanagement. Dazu fand im vergangenen Jahr der BGM-Kongress der DAK Gesundheit in Bonn statt, an dem auch der BVMW beteiligt war. Bei zahlreichen Fachvorträgen und Expertenrunden zum Thema BGM konnten sich die Besucher umfassend zu diesem Thema informieren. Unternehmen mit innovativen BGM-Projekten konnten sich im Vorfeld für den jährlichen BGM-Förderpreis bewerben. In diesem Jahr findet der BGM-Kongress vom 26. bis 27. September in Düsseldorf statt.

Wenn Sie Interesse an einer Kongressteilnahme haben oder als Austeller dabei sein wollen, wenden Sie sich an: **andre.verheyen@dak.de**

Trauer um Nobelpreisträger Harald zur Hausen

Mit Bestürzung und tiefer Trauer haben BVMW und Bundeswirtschaftssenat den Tod von Professor Dr. Harald zur Hausen aufgenommen. Der Wissenschaftler und Nobelpreisträger ist am 28. Mai in Heidelberg verstorben. Eine großartige Persönlichkeit hat uns leider für immer verlassen. Das ist ein immenser Verlust für das Deutsche Krebsforschungszentrum, dem Professor zur Hausen 20 Jahre als langjähriger Vorstandsvorsitzender vorgestanden hat. Nicht zuletzt legte er mit den Kolleginnen und Kollegen des Universitätsklinikums den Grundstein des heutigen Nationalen Centrums für Tumorerkrankungen in Heidelberg und begründete gemeinsam mit ihnen den herausragenden Ruf Heidelbergs für Krebsforschung. Mit seiner Forschung schuf er die Grundlagen für die Entwicklung einer Schutzimpfung gegen krebserregende Papillomviren. Hierfür wurde er mit dem Nobelpreis für Medizin ausgezeichnet. Darüber hinaus wurde ihm eine beeindruckende Vielzahl von akademischen und öffentlichen Ehrungen zuteil. BVMW und Bundeswirtschaftssenat werden Professor zur Hausen in dankbarer und respektvoller Erinnerung behalten.

Trauer um Vorzeigeunternehmer Hans B. Bauerfeind

In tiefer Trauer teilen wir mit, dass unser langjähriges Mitglied im Bundeswirtschaftssenat, Hans B. Bauerfeind, am 13. Juli im Alter von 82 Jahren in Zeulenroda verstorben ist. Mit ganzer Kraft war Bauerfeind sechs Jahrzehnte aktiv für das Familienunternehmen tätig, sein Engagement wirkte weit über die Unternehmensgrenzen hinaus. Bauerfeind machte aus der 1929 von seinem Großvater im thüringischen Zeulenroda gegründeten kleinen Gummistrumpfwirkerei ein global agierendes Unternehmen: Bauerfeind zählt heute zu den weltweit führenden Herstellern medizinischer Hilfsmittel wie Bandagen, Orthesen, medizinische Kompressionstrümpfe und orthopädische Einlagen. Das Unternehmen beschäftigt mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland sowie in über 20 Tochtergesellschaften. Der Familie, allen Angehörigen und Mitarbeitenden gilt unsere tiefste Anteilnahme. Wir verneigen uns vor seinem Lebenswerk und werden sein Andenken in Ehren halten.

Fotos: © Tobias Schwerdt; © Marcus Dassler; © Andrey Popov www.stock.adobe.com

FilmTipp

SHE SAID
Die deutsche Regisseurin Maria Schrader zeigt in ihrem neuen Werk die bahnbrechende Reportage von Megan Twohey und Jodi Kantor zu den Vorwürfen sexueller Übergriffe des Filmproduzenten Harvey Weinstein auf weibliche Angestellte. Ihr Enthüllungsartikel löst 2017 die weltweite #MeToo-Bewegung aus und verändert die Arbeitswelt nachhaltig.

KULTUR

Als Hollywood-Schauspielerin Rose McGowan auf Twitter Vergewaltigungsvorwürfe gegen einen Filmproduzenten erhebt und der Verdacht auf Medienmogul Harvey Weinstein fällt, beginnt die Recherche der beiden „New York Times"-Journalistinnen Jodi Kantor (Zoe Kazan) und Megan Twohey (Carey Mulligan). Weitere bekannte Schauspielerinnen wie Gwyneth Paltrow oder Ashley Judd berichten von Übergriffen sexualisierter Gewalt durch den Produzenten Weinstein. Die Fragestellung ihrer Reportage: Wenn sogar die weltberühmten Schauspielerinnen nicht vor sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz geschützt sind – wem stoßen diese Dinge noch alles zu? Während ihrer Recherche verdichten sich für Kantor und Twohey zunehmend die Hinweise auf ein System sexuellen Fehlverhaltens von Weinstein gegenüber weiblichen Angestellten sowie auf gezielte Vertuschungsstrategien seiner Produktionsfirma „Miramax", die die Betroffenen im Nachhinein zum Schweigen bringt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist allgegenwärtig

Der Film begleitet die Journalistinnen auf ihrer dreijährigen Suche nach Hinweisen und nach den betroffenen Frauen, um sie zur Veröffentlichung ihrer Aussagen zu gewinnen, und dabei treffen sie auf große Verängstigung. Augenscheinlich wird der Druck, unter dem die Betroffenen stehen – sie fürchten sowohl Weinstein und seine Produktionsfirma als auch sexistische Verleumdungen in der Branche. Es ist ein Spiel mit Macht, Angst und Scham. Ebenso für Kantor und Twohey geht die Suche nach Aufklärung mit unliebsamen Begleiterscheinungen einher. So sollen sie durch anonyme Drohanrufe und Bespitzelungen in Weinsteins Auftrag an der Veröffentlichung ihrer Enthüllungsreportage gehindert werden.

Mit großem Mut etwas bewegen

„She Said" gibt den Betroffenen, die dem Machtmissbrauch Harvey Weinsteins zum Opfer gefallen sind, Raum für ihre Geschichte. Dabei besticht der Film besonders dadurch, dass er ganz ohne die szenische Reproduktion sexualisierter Gewalt auskommt. Die Stimmen der Betroffenen stehen für sich – die Worte der Frauen wiegen umso schwerer. Das Publikum hört einen echten Tonmitschnitt eines Übergriffs von Weinstein auf eine Angestellte und kann sich ein eigenes Bild über sein Vorgehen verschaffen. Der Film versetzt die Zuschauenden in die Perspektive der Betroffenen, und man beginnt zu verstehen, warum es so schwierig ist, sich gegen das Fehlverhalten mächtiger Personen in einflussreichen Institutionen zur Wehr zu setzen – und noch wichtiger: dass dies kein Einzelfall ist.
Ein bewegender und inspirierender Film über Mut, der die #MeToo-Bewegung entfacht und damit über die Grenzen Hollywoods hinaus unsere Gesellschaft zu einem Umdenken angestoßen hat.

She Said
Drama, USA 2022

Regie: Maria Schrader
Mit: Carey Mulligan, Zoe Kazan, Patricia Clarkson, Andre Braugher, Peter Friedman, Ashley Judd u. v. m.
FSK: ab 12 Jahre

Zu sehen auf Amazon Prime

Lena Jahr
BVMW Redaktion Mittelstand.

mittelstand@bvmw.de

Foto: © fizkes www.stock.adobe.com

SerienTipp

HALT AND CATCH FIRE

Tragbare Computer, Suchmaschinen und Online-Gaming: Die ABC-Serie erzählt die Erfolgsgeschichte der Silicon-Valley-Innovationen aus ungewöhnlicher Perspektive: der des Scheiterns.

Drei gegen den Rest der Welt: Joe MacMillan (Lee Pace), Cameron Howe (Mackenzie Davis), Gordon Clark (Scoot McNairy).

Im Jahr 1983 ist der Bürotechnologie-Dinosaurier IBM mit seinen ersten sperrigen Heimcomputern unbestrittener Marktführer – obwohl zu dieser Zeit keiner so richtig weiß, was mit den grauen Kästen anzufangen ist. Dieser Zustand technologischer Machbarkeit bei noch unklarer Vermarktungsmöglichkeiten ist wirtschaftsgeschichtlich der Moment großer Ideen, Innovationen und Gründungsmythen.

„Etwas, das die Menschen lieben"

Genau also zu diesem Zeitpunkt verlässt der talentierte, egomanische Vertriebler Joe MacMillan (Lee Pace) seinen sicheren Arbeitsplatz bei IBM, um bei der (fiktiven) Softwarefirma Cardiff Electric anzuheuern. Sein eigentliches Ziel: den Angestellten Gordon Clark (Scoot McNairy) für eine gemeinsame Sache zu gewinnen. Joe will einen PC entwickeln, mit dem er die Marktmacht von IBM brechen kann; er will einen Computer, der „doppelt so schnell und halb so teuer" ist, ein Alltagsprodukt, das die Menschen lieben sollen. Kein IBM-Betonkopf käme auf eine solche Idee. Bei Cardiff arbeitet auch die 22-jährige Cameron Howe (Mackenzie Davis) – ein „Love Interest", das zwar alle Episoden elektrisiert, sich aber nie entlädt. Denn Cameron ist das hochintelligente, wahnsinnige, neurotische Programmiergenie, das Joe, der Verkäufer, braucht, um seinen Traum aus der Tiefe der Bits and Bytes zu heben. Und so begleiten wir dieses ungleiche Trio über vier Staffeln hinweg und sehen ihm beim Scheitern zu.

Eine Tour de Force durch die digitale Geschichte

Der neue PC soll klein sein, tragbar gar – unerhört zu dieser Zeit. Das Team ist im Rennen mit IBM und dem jungen Unternehmen Apple um den ersten Laptop – und scheitert an der Platzierung der Lüftungsschlitze. Apple macht das Rennen. Aber Computerspiele können die Zukunft sein! Unermüdlich arbeiten die drei an einem Ego-Shooter, um dann doch von Atari überholt zu werden. In der Frühzeit des Internets dann die grandiose Idee: Warum nicht alle Informationen aus dem Netz durchsuchen, bündeln und so passgenaue Ergebnisse auf eine Suchanfrage ausspielen? Nun, die Logik des Scheiterns ist auch hier unerbittlich: Googles Suchalgorithmus ist am Ende die entscheidende Millisekunde schneller.

In der Logik der „Period Dramas" kreist der Film nicht um eine authentische, historische Persönlichkeit wie etwa Steve Jobs, sondern muss, um die zahlreichen Facetten der digitalen Revolution lebensnah zu erzählen, auf sein brillantes Ensemble zurückgreifen. MacMillan, Gordon und Cameron stehen stellvertretend für die vielen prominenten und weniger prominenten Männer und Frauen des frühen Silicon Valleys und einer Zeit voller Startups, als man den Begriff noch gar nicht kannte. Selten wurde ihre Geschichte und die ihrer Innovationen spannender erzählt.

Halt and Catch Fire
Drama-Serie USA

4 Staffeln
40 Folgen à 45 Minuten
Magenta TV

Bernd Ratmeyer
Journalist

mittelstand@bvmw.de

Foto: © 2014 AMC Films Holdings, LLC

BuchTipps

MINDSHIFT AUSBILDUNG
EIGENVERANTWORTLICH GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Allerorts wird der Fachkräftemangel beklagt und die Politik soll quasi diese begehrten Experten „importieren". Doch das Problem ist hausgemacht und die Lösung liegt auf der Hand: Fachkräfte eigenverantwortlich ausbilden.
Anekdotisch illustriert Chris Dümmler die eigentliche Misere und zeigt, was jedes Unternehmen für sich tun kann, um seine eigenen Fachkräfte heranzuziehen und zu halten. Denn wer nicht ausbildet, kann auch keine Fachkräfte erwarten.
Dümmlers Buch ist ein Weckruf und macht deutlich, wo und wie Ausbildung, Weiterbildung und Qualifikation im ganz konkreten Arbeitsalltag besser, stärker, anders werden sollte. Dann klappt's auch mit den Fachkräften.
Mit Geleitwort von Markus Jerger, früherer Vorsitzender des Bundesverbandes Der Mittelstand. BVMW:
„Der akute Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen für den Mittelstand. Personalnotstand zeigt sich in nahezu allen Wirtschaftszweigen und Regionen Deutschlands. Gleichzeitig verschärft sich das, vor allem der demografischen Entwicklung geschuldete, Ungleichgewicht zwischen Erwerbstätigen und Rentnern immer weiter. Die duale Berufsausbildung muss gefördert und die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte müssen weiter verbessert werden. Dabei kommt es darauf an, neben einer guten Ausbildung neuer Fachkräfte auch die vorhandenen Beschäftigten lebenslang fort- und weiterzubilden.
Der Mittelstand. BVMW setzt sich für eine gesellschaftliche Aufwertung der beruflichen Bildung ein, denn wir brauchen neben Mastern mit Hochschulabschluss genauso Handwerksmeister und Fachwirte, um die digitale und ökologische Transformation zu meistern."

Mindshift Ausbildung
Eigenverantwortlich gegen den Fachkräftemangel

Chris Dümmler

BusinessVillage GmbH
150 Seiten

19,95 €

Der Aufstieg des Drachen und des weißen Adlers
Wie Nationen der Armut entkommen

Dr. Dr. Rainer Zitelmann

FinanzBuch Verlag
208 Seiten

25,00 €

Ein Hof und elf Geschwister
Der stille Abschied vom bäuerlichen Leben

Ewald Frie

C. H. Beck
192 Seiten

23,00 €

Europa
Eine persönliche Geschichte

Timothy Garton Ash

Hanser Literaturverlage
448 Seiten

34,00 €

Enkelfähig wirtschaften
Familienunternehmen in Deutschland

Victoria Steiner

Hanser Literaturverlage
184 Seiten

20,00 €

Immer funktionieren funktioniert halt nicht

Judith Brückmann, Cord Neubersch

KiWi-Taschenbuch
320 Seiten

16,00 €

Die Geografie der Zukunft
Wie der Kampf um Vorherrschaft im All unsere Welt verändern wird

Tim Marshall

dtv Verlag
320 Seiten

26,00 €

Gemeinsam in eine starke Zukunft.

Der Mittelstand. BVMW

Seien Sie dabei – werden Sie Mitglied und bringen auch Sie Ihre Stimme ein:
www.bvmw.de/ihre-stimme

www.bvmw.de/ihre-stimme

Der Mittelstand.
BVMW e.V.
Bundesverband

AppTipps

Personio
Für verbesserte Personalarbeit

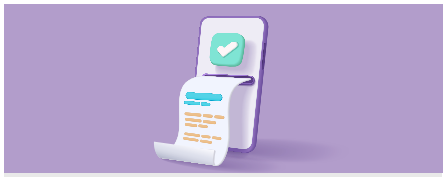
Die Mission bei Personio: HR-Teams Zeit für das wirklich Wichtige zu verschaffen, die Mitarbeitenden. Personio automatisiert Personalprozesse und ermöglicht es HR so, sich auf strategische Aufgaben zu konzentrieren und über die reinen Personaltätigkeiten hinauszuwachsen. Die App hat bislang 10.000 HR-Teams in Europa dabei unterstützt, ihren Fokus neu zu setzen – weg von Verwaltung und hin zu den Mitarbeitenden.

https://www.personio.de/

Dropbox Business
App für Cloud-Speicher

Es ist schwierig, zwischen Word-Dokumenten, Bildern und Tabellen sicherzustellen, dass Sie auf alles zugreifen können, was Sie unterwegs benötigen. Hier kommt Dropbox ins Spiel. Mit der Plattform können Sie all Ihre Inhalte sicher an einem Ort aufbewahren. Somit können Sie Präsentationen, Dokumente und andere Dateien auch unterwegs aufrufen. Die B2B-App ist für iOS- und Android-Geräte verfügbar.

https://www.dropbox.com/



sevDesk
Mobile Buchhaltung

Stressfrei. Unkompliziert. Automatisch. Mit der sevDesk App können Sie nicht nur Belege digitalisieren, sondern auch Rechnungen von unterwegs schreiben – einfach und schnell! Weitere Funktionen umfassen die mobile Kontakt- und Transaktionsverwaltung, damit Sie Ihre Finanzen immer im Griff haben.

https://sevdesk.de/apps/

Quiply
Mitarbeiterkommunikation

Mit der Quiply Mitarbeiter-App fühlen sich alle Mitarbeitenden verbunden und in die Prozesse mit einbezogen. Der Zugang funktioniert ohne private Rufnummer und ohne betriebliche E-Mail Adresse. Informieren und erreichen Sie Ihre gesamte Belegschaft mit einer Mitarbeiter-App, egal wo sich Ihre Mitarbeitenden gerade befinden. Ob in der Produktion, im Außendienst oder im Handel – alle werden in die Unternehmenskommunikation integriert.

https://www.quiply.com/

Calendars
Kalender-App

Besser planen mit Calendars von Readdle auf allen Ihren Geräten: Mac, iPad, iPhone und Apple Watch. Verbinden Sie alle Dienste, um das Gesamtbild Ihres Tages zu erfassen: Kalender und Aufgaben aus Google, iCloud und Outlook sowie Google Tasks und Erinnerungen. Ziehen Sie einfach eine Aufgabe in Ihren Kalender, um Zeit dafür einzuplanen und Ihre Ziele zu erreichen. Oder planen Sie eine Aufgabe schnell und einfach um.

https://readdle.com/calendars

1Password
Passwort-Verwaltung

Schützen Sie sich, Ihre Familie oder Ihre Mitarbeiter weltweit – mit einem unkomplizierten Sicherheitstool, das eine einfache Zusammenarbeit ermöglicht und umsetzbare Erkenntnisse liefert. Mit einem eindeutigen Geheimschlüssel fügen Sie Ihrer Kontopasswort eine einzigartige zusätzliche Sicherheitsebene hinzu, die nachweislich mehr Schutz bietet.

https://1password.com/de

Fotos: © Violet Sun www.stock.adobe.com; © smallilike www.stock.adobe.com; © Vector Stock Pro www.stock.adobe.com; © Visual Generation www.stock.adobe.com; © krissikunterbunt www.stock.adobe.com; © Sohel www.stock.adobe.com

Initiative der T

DIGITAL X 2023

20. & 21. September

Live im Herzen von Köln

Tickets ab sofort unter digital-x.eu

Microsoft

#GemeinsamWeiter

DIGITAL. IST FÜR SIE NICHT NUR EIN ORT ZWISCHEN ZWEI BERGEN?

DAS **TRAININGSCENTER** FÜR **ENTSCHEIDER** IM **MITTELSTAND**.

www.microsoft.com/de-de/kmu/trainingcenter