

Mittelstand.

Das Unternehmensmagazin



Gesundheit und Umwelt

Einladung
zur Bundesver-
sammlung
10.09.24 in Berlin
Seite 68

Entlastungen für Unternehmen
durch Anpassungen im Bilanzrecht
Seite 12

Gesundheit der Arbeitskräfte
sichern
Seite 46

 Der
Mittelstand.
BVMW e.V.
Bundesverband

Einrichtungsideen für Unternehmen.



Du brauchst Hilfe bei der Ausstattung deiner Geschäftsräume?
Bei IKEA findest du nicht nur die richtigen Möbel und Accessoires, sondern
auch die passenden Services speziell für dich und dein Unternehmen:
Bestellung per E-Mail oder Telefon, Lieferung, Montage und viele mehr.

IKEA für Unternehmen



Editorial

Wise Unternehmen,
 kleine Unternehmer,



Christoph Ahlhaus

Vorsitzender der
 Bundesgeschäftsführung
 des BVMW

als Verband, der die Interessen des Mittelstandes verteidigt, gehört es zu unseren Aufgaben, die Politik der Ampel kritisch-konstruktiv zu begleiten und Unfug zu verhindern. Da wir uns als überparteilich verstehen, gilt dieser Auftrag natürlich auch hinsichtlich der Oppositionsparteien, insbesondere, wenn diese sich anschicken, bei der nächsten Bundestagswahl die Führung in unserem Land zu übernehmen. Die Rede ist von der CDU. Aus vielen Zuschriften auch aus dem Kreis unserer Mitglieder weiß ich, dass viele mittelständische Unternehmer über die Manöver der CDU-Spitze nur noch den Kopf schütteln können.

Selbst der grüne Wirtschaftsminister will das deutsche Lieferkettengesetz aussetzen, aber die Union organisiert und bejubelt die Wiederwahl Frau von der Leyens, die bereits dafür gesorgt hat, dass für den europäischen Mittelstand alles noch viel schlimmer kommen wird. Anstatt die Wiederwahl der Kommissionspräsidentin an klare Forderungen für ein Umsteuern zu mehr selbstbewusster Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu knüpfen, lassen sich CDU/CSU frenetisch dafür feiern, dass sie ihr schlechtestes Wahlergebnis bei einer Europawahl in Deutschland gerade mal halten konnten.

Vielen Unternehmerinnen und Unternehmern in unserem Land wird in diesen Tagen klar, dass die mit Hilfe der Grünen ermöglichte Wiederwahl von Frau von der Leyen eine Katastrophe für den europäischen Mittelstand ist. Sie müssen realisieren, dass die als „Green Deal“ bezeichnete Selbstzerstörung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit als Preis für die grüne Zustimmung weitergehen wird.

Die Union schaut dem nicht nur tatenlos zu, sondern unterstützt dies auch noch aktiv. Taxonomie, Lieferkettengesetz und vieles mehr sind in Wahrheit keine Green- sondern Mean-Deals (gemeine Deals), die unter von der Leyen erdacht wurden. Sie sind Gift für Wohlstand, sozialen Frieden und damit auch für die Demokratie in Deutschland und Europa.

Wenn vor diesem Hintergrund Friedrich Merz nun auch noch wortgewaltig die FDP dafür kritisiert, dass sie sich bei der Wiederwahl von der Leyens dem würdelosen Postengeschacher verweigert hat, begeht er einen schweren strategischen Fehler. Man ahnt es schon: An den kommenden Zumutungen aus Brüssel soll nun die FDP schuld sein, weil man wegen ihrer Verweigerungshaltung ja nun die Grünen für die Wiederwahl ins Boot holen musste. Ein durchschaubares Spiel, bei dem es wieder mal nicht um Inhalte geht, sondern nur um Verteidigungsrhetorik für das eigene Versagen.

Insolvenzen, Ausverkauf, Wegzug, Verlagerung von Arbeitsplätzen – was muss noch passieren, damit die CDU endlich aufwacht und ihrer Verantwortung gerecht wird? Wir befinden uns in der für die

Wirtschaft wohl dramatischsten Legislaturperiode in der Geschichte unseres Landes. Eigentlich eine Steilvorlage für die Union.

Aber die Realität sieht heute anders aus. Die CDU vermag vom Desaster dieser Bundesregierung nicht zu profitieren. Friedrich Merz hatte angekündigt, die AfD zu halbieren, statt dessen stehen wir vor Landtagswahlen mit zu erwartenden veritablen Mehrheiten für extreme Parteien.

Die gerade von den Leistungsträgern in diesem Land so dringend erhoffte Neuausrichtung der Union nach Merkel ist ausgeblieben. Deutsche Unternehmer warten sehnsuchtsvoll auf ernst zu nehmende inhaltliche Vorschläge aus der Union. Stattdessen nur parteipolitisches Geplänkel auf niedrigster Flamme: Der Agrardiesel wird gegen das Wachstumschancengesetz ausgespielt und Milliardensubventionen für den Mittelstand auf diese Weise erst reduziert und dann im Bundesrat verschleppt. Weite Teile des deutschen Mittelstands wenden sich derzeit voller Enttäuschung massiv und im Rekordtempo von der CDU ab.

Das Schlimmste aber ist: Die innere Distanzierung zu diesem Land hat bei vielen Leistungsträgern längst begonnen. Die Union hat noch ein Jahr Zeit zu zeigen, dass sich Investitionen und die Schaffung von Arbeitsplätzen in diesem Land nach der Bundestagswahl wieder lohnen könnten. Dazu müsste aber ein Ruck durch diese Partei gehen und eine Koalition mit den Grünen nach der Wahl definitiv ausgeschlossen werden. Das wäre ein wichtiges Signal in die bürgerliche Mitte dieses Landes.

Wenn aber Opposition und Regierung gleichermaßen versagen, müssen die Leistungsträger ihr Schicksal verstärkt selbst in die Hand nehmen. Als Verband müssen wir noch lauter werden. Und genau das werden wir tun. Engagiert und entschlossen für den deutschen Mittelstand!

Herzlichst
 Ihr

Ahlhaus

In dieser Ausgabe



06

EU-Lieferkettengesetz:
Holprige Einigung – Ergebnis enttäuscht



22

Erfolgreiche Unternehmerreise des BVMW
nach Tunesien



54

Mehr Nachhaltigkeit: Chancen effektiv nutzen und
Risiken managen

DEUTSCHLAND

- 6 EU-Lieferkettengesetz: Holprige Einigung – Ergebnis enttäuscht
- 8 Eine neue Solar-Allianz für den Mittelstand
- 10 BVMW in den Medien

EUROPA

- 12 Entlastungen für Unternehmen durch Schwellenwertanpassungen im Bilanzrecht
- 14 Französische KMU: Lösung für die Nachfolgesicherung?

INTERNATIONAL

- 16 Kreuzung der eurasischen Handelswege in Kasachstan
- 18 „Stärken und Fähigkeiten deutscher KMU nutzen“
- 20 Marktchancen der Gesundheitswirtschaft in Afrika
- 22 Erfolgreiche Unternehmerreise des BVMW nach Tunesien

SCHWERPUNKT

- 26 Gesunde Teams – gesunde Unternehmen
- 28 Was der Mittelstand über neue Nachhaltigkeitsvorgaben wissen muss
- 30 Deutschland im Ausnahmezustand: Schadenregulierer der Generali im Dauereinsatz für ihre Kunden
- 32 Biogaskraftwerke: die Strategie der Bundesregierung
- 36 Erfolgsgarant für den Mittelstand
- 38 Apotheken brauchen Markt und Staat
- 40 Medizinprodukteverordnung – Auswirkungen auf den Mittelstand
- 42 Schiff oder Besatzung – Firma oder Mitarbeiter?
- 44 „Stille statt Bullshit“
- 46 Gesundheit der Arbeitskräfte sichern
- 48 Soziale Nachhaltigkeit im Mittelstand
- 50 Wirtschaften im Dienste des Planeten
- 52 Klimawandel als Innovationstreiber im Güterverkehr
- 54 Mehr Nachhaltigkeit: Chancen effektiv nutzen und Risiken managen

DER BUNDESWIRTSCHAFTSSENAT IM DIALOG

- 58 Tradition trifft Innovation
- 61 Vom Wundpflaster zur Hightech-Klebelösung
- 64 Die grüne Hose



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 Dar-
stellung und Funktionalität.

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

MITGLIEDERINFORMATION

- 68 Einladung zur Bundesversammlung
- 70 Neufassung Satzungsentwurf
- 77 Entwurf der Geschäfts- und Wahlordnung
- 80 Entwurf Vereinsgerichtsordnung

STARKE FRAUEN

- 82 „Sexismus ist ein Wettbewerbsnachteil“
- 84 Frauen. Zukunft. Mittelstand. 2024
- 86 Im Porträt: Anna Kemper

SERVICE

- 88 Zukunft Mittelstand: Der Blog für KMU
- 89 Cybersicherheitsniveau jetzt checken
- 90 Migranten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren
- 92 Nachhaltigkeit und neue Berichtspflichten
- 93 Facettenreiche Nachhaltigkeitsstrategie
- 94 Bleiben oder gehen: Unternehmensumzug ins Ausland?
- 96 Unternehmensverkauf mit strategischem Vorgehen
- 98 Entlassungen unfallfrei durchführen
- 100 Deutschlands erste E-Mail
- 102 Cybersicherheit für den Mittelstand
- 104 Die digitale Zukunft der Entgeltabrechnung
- 106 Steuern auf den Punkt:
Aufgepasst – Die eRechnung kommt!

AUS DEN REGIONEN

- 108 Finden statt suchen
- 110 Verlässliche Lohnbuchhaltung aus Expertenhand
- 112 News

KULTUR

- 120 FilmTipp: Minimalismus – weniger ist jetzt
- 121 SerienTipp: Rentierbaby
- 122 Nachgefragt: Judith Skudelyn



90

Migranten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren



114

Wirtschafts-Megatrends der Zukunft



Druckprodukt mit finanziellem

Klimabeitrag

ClimatePartner.com/10389-2406-1006

Impressum

**Mittelstand.
Unternehmensmagazin
des BVMW**

Herausgeber

Der Mittelstand. BVMW
Christoph Ahlhaus (Vorstand i.S.d. § 26 BGB)
Potsdamer Str. 7
10785 Berlin
Tel: 030 533 206 0 | 030 533 206 118
E-Mail: mittelstand@bvmw.de
Vereinsregister Berlin-Charlottenburg
Nr. 19361 Nz
USt.-ID-Nr. 230883382



WISSEN, WAS ZÄHLT

Geprüfte Auflage
Klare Basis für den Werbemarkt

Titelbild

Thomas Lindemer

Redaktion

Tel. 030 533206-118
mittelstand@bvmw.de

Lutz Kordges (Chefredakteur,
Leiter Presse und Kommunikation)
Alem-Adina Weisbecker (CvD)
Lena Jahr
Thomas Lindemer (Art Director)

Rechnungsstelle

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

Stand

August 2024

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

EU-Lieferkettengesetz: Holprige Einigung – Ergebnis enttäuscht

Als das deutsche Lieferkettengesetz bereits verabschiedet war, wurde das Europäische Lieferkettengesetz immer noch verhandelt. Letzteres benötigte mehrere parlamentarische Anläufe bis eine Einigung im Europäischen Parlament erzielt wurde. Was die europäische Variante des Gesetzes beinhaltet und welche Konsequenzen daraus für mittelständische Unternehmen erwachsen, enttäuscht dennoch.

DEUTSCHLAND

Das Europäische Lieferkettengesetz (CS3D) hat im Verlauf des politischen Gesetzgebungsprozesses eine Achterbahnfahrt hinter sich gebracht. Während der deutschen Ratspräsidentschaft 2020 haben die Arbeits- und Sozialminister der EU im Rat einen Beschluss gefasst und an die EU-Kommission übergeben. Darin wurde die Europäische Kommission aufgefordert, einen EU-Rechtsrahmen für eine nachhaltige Unternehmensführung vorzulegen. Dies sollte branchenübergreifende Sorgfaltspflichten entlang der globalen Lieferkette einschließen. Nach langen Diskussionen zwischen den EU-Kommissaren veröffentlichte die Kommission im Februar 2022 einen Richtlinienvorschlag. Zum Dezember 2022 beschloss der Rat der EU bereits die allgemeine Ausrichtung für einen Trilog und im Juni 2023 verfasste das Europäische Parlament entsprechend des Trilog-Verfahrens seine Position zur CS3D in einem Bericht. Der Trilog startete im zweiten Quartal 2023. Zunächst konnte durch die Verhandlungsführer eine Einigung erzielt werden. Bei der Bestätigung durch den Rat der EU enthielt sich jedoch unter anderem die Bundesregierung auf Initiative der FDP und so kam keine ausreichende Mehrheit zusammen. Um das Vorhaben doch noch durchzubekommen, initiierte die EU-Kommission Nachverhandlungen, in deren Zuge die Schwellenwerte beim Jahresumsatz eines Unternehmens von 300 auf 450 Millionen Euro angehoben wurden. Für die Umsetzung in Deutschland bedeutet dies eine enorme Verringerung des direkten Betroffenenkreises im Vergleich zum deutschen Lieferkettengesetz. In Deutschland werden nun schätzungsweise 65 Prozent weniger Unternehmen betroffen sein. Dies ist jedoch nur die halbe Wahrheit. Denn in letzter Konsequenz sind erheblich mehr Mittelständler indirekt betroffen.

Was sind die Ziele und Auflagen des Gesetzes?

Durch die europäische Richtlinie muss das deutsche Lieferkettengesetz überarbeitet werden. Denn während das Ziel des deutschen Lieferkettengesetzes die Wahrung von Menschenrechten entlang der Lieferketten ist, greift das Europäische Lieferkettengesetz mehr Menschenrechte und zusätzlich umweltbezogene Risiken in den Wertschöpfungsketten auf. Dies bedeutet auch die Pflicht zur Erstellung eines Klimaplanes, in dem aufgezeigt wird, wie das 1,5-Grad-Ziel erreicht werden soll.

Nach der Einführung der EU-Lieferketten-Richtlinie CS3D sieht der Zeitplan vor, dass nach zwei Jahren, voraussichtlich im Juni 2026, die EU-Staaten die Richtlinie in ihr nationales Recht umsetzen müssen. In Deutschland wird dies durch die Anpassung des deutschen Lieferkettengesetzes geschehen. Dazu kündigte die Bundesregierung eine möglichst schnelle, pragmatische und bürokratiearme Umsetzung in ihrem 49-Punkte-Papier aus dem Juli an. Dabei sollen verbindliche Standards den Wildwuchs an unterschiedlichen Formularen bei der Informationsgewinnung entlang der Lieferkette bei KMU verringern. So werden ab dem Jahr 2027 Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden und einem Umsatz von mehr als 1,5 Milliarden Euro von den Bestimmungen des Gesetzes erfasst sein. Im Jahr 2028 wird der Anwendungsbereich auf Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden und einem Umsatz von mehr als 900 Millionen Euro sowie ab 2029 für Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden und einem Umsatz von mehr als 450 Millionen Euro gelten. Damit gibt es einen klaren Fahrplan für die Umsetzung des Lieferkettengesetzes in der EU. Genauere Informationen zur Umsetzung werden erst im Laufe des Umsetzungsverfahrens



Gut zu wissen

- Um die europäische Richtlinie in nationales Recht umzuwandeln wird das deutsche Lieferkettengesetz angepasst
- Die meisten KMU gemäß der EU-Definition sind indirekt durch die Interaktion mit anderen Unternehmen betroffen
- Bilaterale Verträge zwischen der EU und Nicht-Unionsländern sollten das Lieferkettengesetz ablösen

bekannt gegeben. Das der bürokratische Aufwand in den Unternehmen steigt, ist schon jetzt absehbar, sofern es kein mutiges Gegensteuern der Politik gibt.

Was wird anders?

Mit der CS3D gehen auch neue Regelungen einher. Künftig wird eine zivilrechtliche Haftung auf direkt betroffene Unternehmen zukommen, wenn sie Sorgfaltspflichten vernachlässigen. Auch werden nicht nur Tier-1-Lieferanten in Betracht gezogen. Zukünftig werden mit der anstehenden Umsetzung der EU-Richtlinie die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette in allen Schritten vom Rohstoff bis zum Kunden zu betrachten sein.

Eine weitere Neuerung ist der stärkere Fokus auf eine risikobasierte Priorisierung. Das bedeutet, dass Unternehmen eine Risikoanalyse vornehmen müssen und danach identifizierte Risiken gewichten und entsprechend priorisieren müssen. Damit können bei begrenzter Kapazität im Unternehmen zunächst die größten Risiken adressiert werden. Befürworter des EU-Lieferkettengesetzes sehen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen eine Verbesserung in der europäischen Richtlinie, da diese stärker entlastet werden sollen. Dabei werden unter anderem Schulungen sowie eine gezielte und angemessene Unterstützung durch die Auftraggeber genannt. Frag-

lich bleibt, ob die Entlastung wirklich im Mittelstand ankommen wird oder Konzerne ihre Marktmacht ausspielen können.

Wie wirkt sich das Gesetz auf den Mittelstand aus?

Obwohl der Mittelstand nicht direkt betroffen sein wird, ist es ein großes Thema für viele KMU. Denn um die Berichtspflichten direkt betroffener Unternehmen zu erfüllen, müssen KMU umfassende Informationen über ihre Lieferketten angeben. Dabei gibt es aktuell keine verbindlichen Musterformulare, sodass es immer wieder neue bürokratische Auseinandersetzungen mit den Anforderungen großer Unternehmen bedarf. Das führt zu einem neuen Ausmaß an Bürokratie, welches für viele Unternehmen extrem kostspielig und kaum noch nachvollziehbar sein dürfte. Vielmehr drohen Länder aus Lieferketten ausgeschlossen zu werden. Gleichzeitig steigt die Bürokratiebelastung, was Unternehmen am eigenen Wirtschaften und bei Investitionen in Forschung und Entwicklung bremst. Aus Sicht des BVMW wäre es für alle Beteiligten besser, wenn das Lieferkettengesetz abgeschafft und die EU bilaterale Verträge mit Ländern abschließen würde, die die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards sicherstellen. Dies wäre ein wirklicher Fortschritt gegenüber dem Bürokratiemonster Lieferkettengesetz.

Paul Ruland
BVMW Referent Internet & Digitales
paul.ruland@bvmw.de



Eine neue Solar-Allianz für den Mittelstand

Der Stromzähler muss sich für die Produktion in den Unternehmen drehen. Im Mittelpunkt steht die zeitnahe und wirkungsvolle Umsetzung der Solar-Allianz (SAMS) des Mittelstands. Die SAMS wird die interessierten Unternehmen durch die jeweilige Erzeugung des eigenen PV-Stroms zur energetischen Souveränität im Mittelstand kompakt, kompetent und flächen-deckend in Deutschland begleiten.

Am 17. Januar 2024 beschloss der BVMW die Gründung der Solar-Allianz des Mittelstandes. Ziel ist es, Mitgliedsunternehmen des BVMW oder die es werden wollen und ihre energetische Lösung mit der Solartechnologie anstreben, zu vernetzen und zu unterstützen. Die Vision ist ehrgeizig: Auf Milliarden Quadratmetern von Gewerbedächern in Deutschland sollen und müssen, allein schon aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit, Photovoltaikanlagen entstehen. Nur so kann derzeit der jährlich bezogene Energiebedarf der Unternehmen deutlich reduziert werden.

Also geht es hier, gemeinsam mit der SAMS, um die Kooperation zur unabhängigen Energiegewinnung in den Unternehmen. Fred Kehler, Vorsitzender der Solar-Allianz des Mittelstands, betont die große Chance, die sich hier bietet.

Der Mittelstand als Kern der Energiewende

Teil der Solar-Allianz des Mittelstands sind diverse Akteure: Hersteller von Solarmodulen und Batteriespeichern, Großhändler sowie Installateure. Der Verband sieht sich als zentrale Anlaufstelle für seine rund 20.000 Mitglieder. Ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit wird es sein, Aufklärung über die Vorteile und Möglichkeiten von Solarstrom zu betreiben und die Mitglieder bei der Umsetzung ihrer Projekte zu unterstützen und so einfach und attraktiv wie möglich zu gestalten.

Fred Kehler unterstreicht die Bedeutung dieser Initiative: „Der Mittelstand ist der Kern der Energiewende in Deutschland. Mit der Solar-Allianz des Mittelstandes schaffen wir eine Infrastruktur, die es unseren Unternehmen ermöglicht, nachhaltig und kosteneffizient zu handeln.“ Die Integration von Photovoltaikanlagen auf Gewerbe-

dächern ist nicht nur ein wichtiger Schritt hin zu einer nachhaltigen und umweltfreundlichen Energieversorgung, sie schafft vor allem einen direkten Mehrwert für die Unternehmen selbst.

Der BVMW ist stolz auf die Gründung dieser Allianz und sieht darin ein großes Potenzial für die mittelständische Wirtschaft in Deutschland. Es ist eine Einladung an alle Mitglieder oder die es werden wollen, sich aktiv an dieser Bewegung zu beteiligen und gemeinsam die Energiewende zu gestalten.

Gut zu wissen

- Am 17. Januar 2024 gründete der BVMW die Solar-Allianz des Mittelstandes
- Ziel ist es, Mitgliedsunternehmen, die ihre energetische Lösung mit der Solartechnologie anstreben, zu vernetzen und zu unterstützen

Fred Kehler
Sonnenkonzept GmbH
Mitglied im Bundeswirtschaftssenat
BVMW-Mitglied

www.sonnenkonzept.de



Widerstandsfähigkeit fängt mit der Wahl des richtigen Partners an.



„Resilienz ist für uns so ziemlich das Wichtigste überhaupt, denn es sichert das Überleben der Firma.“

Klaus Deutscher, Geschäftsführer autonox Robotics

Blockierte Handelswege, Klimawandel und Personalmangel – so bewerten Unternehmen mögliche Folgen.

Der aktuelle Resilienz-Index der R+V zeigt: 84 % von ihnen sehen die deutsche Wirtschaft gefährdet. Jeder zweite Betrieb wünscht sich Unterstützung dabei, die eigene Widerstandsfähigkeit zu stärken.

Die R+V-Resilienz-Beratung setzt genau hier an. Eine strukturierte Analyse und Bewertung der Risiko- und Vorsorge-situation entlang der Wertschöpfungskette sorgt für Transparenz. Individuelle R+V-Lösungen tragen dazu bei,



Resilienz ist ein Prozess – R+V begleitet von Anfang an und dauerhaft

Unternehmen gut vorzubereiten und zu schützen. Auch im Schadensfall ist die R+V da und hilft, schnell richtig zu reagieren und erfolgreich zu regenerieren. Denn das stärkt die unternehmerische Resilienz.

Jetzt mehr zum Thema erfahren und das Praxis-Handbuch Resilienz kostenfrei runterladen:

resilienz.ruv.de



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

PARTNERSCHAFT FÜR DEN ERFOLG

**Veränderungen managen.
Gemeinsam stark bleiben.**

Widerstandskraft fängt mit der Wahl des richtigen Partners an: resilienz.ruv.de



Du bist nicht allein.

R+V

BVMW IN DEN MEDIEN

Das ist ein handfester Skandal



Der Bundesgeschäftsführer des BVMW, Christoph Ahlhaus, hat im Gespräch mit der FAZ die Wirtschaftspolitik in Berlin und Brüssel kritisiert. Außerdem forderte Ahlhaus eine **Abschaffung des EU-Lieferkettengesetzes** und sagte, dass es ein Skandal sei, dass sich die **EU-Kommissionspräsidentin, Ursula von der Leyen, Italiens Zustimmung zum umstrittenen Gesetz mit Milliarden-Subventionen erkaufte**.

Erschienen in:
FAZ

Ahlhaus zu Habecks Besuch in Südkorea und China

Im Live-Interview bei Phoenix spricht Christoph Ahlhaus über die Bedeutung des China-Geschäfts für den deutschen Mittelstand und weist darauf hin, **dass viele Mittelständler, die China den Rücken kehren, nicht nach Deutschland zurückkommen, sondern ins osteuropäische Ausland ziehen.**

Erschienen in:
Phoenix



Mitmischen possible

Politik ist viel zu wichtig, um sie allein den Politikern zu überlassen. Darum fordert Christoph Ahlhaus in einer Beilage des Handelsblatts alle Mittelständler auf, sich einzumischen – zum Beispiel mit einer Mitgliedschaft im BVMW.

Erschienen in:
Handelsblatt Beilage



Pleite-Alarm

BILD thematisiert auf Seite 1, dass im Jahr 2023 176.000 Betriebe in Deutschland dichtmachen mussten und zitiert Christoph Ahlhaus: „Die Deindustrialisierung schleicht nicht mehr: Sie trampelt.“

Erschienen in:
BILD



Bürgergeld – Die große Bilanz

Unter dieser Headline war Christoph Ahlhaus zu Gast bei Stern TV. Dabei traf er u.a. auf die stellvertretende Fraktionsvorsitzende der SPD, Verena Hubertz, die auch Mitglied im politischen Beirat des BVMW ist.

Erschienen in:
Stern TV



EUROPA

Europaparlament in Brüssel

Entlastungen für Unternehmen durch Schwellenwertanpassungen im Bilanzrecht

Fragt man nach den größten Hürden für den Gang in die Selbstständigkeit, für Investitionen und für wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland, fällt oft ein Stichwort: Bürokratie. Welche konkreten Entlastungen dürfen Unternehmen unterschiedlicher Größe von den jüngsten Anpassungen der Schwellenwerte im Bilanzrecht erwarten?

Die Bundesregierung nimmt das Thema bürokratischer Belastungen der Wirtschaft sehr ernst. Bereits im August 2023 hat sie daher Maßnahmen zur Bürokratieentlastung beschlossen. Dazu gehört unter anderem die schnellstmögliche Umsetzung der Delegierten Richtlinie 2023/2775 zur Anhebung der monetären Schwellenwerte zur Bestimmung der Unternehmensgrößenklassen. Nach Inkrafttreten der Richtlinie am 23. Dezember 2023 hat das Bundeskabinett bereits am 17. Januar 2024 eine Formulierungshilfe für den Deutschen Bundestag zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht beschlossen. In Kraft getreten ist das Gesetz am 17. April 2024. Um die maximale Entlastungswirkung für die Unternehmen zu erzielen, haben wir alle europarechtlichen Spielräume ausgenutzt und ermöglichen es so, die Schwellenwertanhebungen rückwirkend bereits für das abgelaufene Geschäftsjahr 2023 zu berücksichtigen.

Berichtspflichten von Unternehmen dienen dem öffentlichen Interesse, indem sie beispielsweise Anlegern an Kapitalmärkten umfassende Informationen über Unternehmen bereitstellen und die Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ermöglichen.

Um das Interesse an der Publizität einerseits und den Aufwand, den das für die Unternehmen andererseits bedeutet, in ein angemessenes Verhältnis zu setzen, richtet sich der Umfang der Offenlegungspflicht eines Jahresabschlusses nach der Größe der Gesellschaft. Das Handelsgesetzbuch (HGB) unterscheidet vier verschiedene Unternehmensgrößenklassen, wobei mit abnehmender Größe der Gesellschaft auch die Anforderungen an den Inhalt der Berichterstattung abnehmen. In welche Gruppe ein Unternehmen gehört, richtet sich nach den drei Merkmalen Bilanzsumme, Nettoumsatzerlöse und Zahl der Arbeitnehmer.

Deutliche Verschiebungen der Unternehmensgrößenklassen

Die bisherigen monetären Schwellenwerte lagen für eine Kleinstkapitalgesellschaft bei einer Bilanzsumme von 350.000 Euro und Umsatzerlösen von 700.000 Euro. Durch die Neuregelung werden sie jetzt auf 450.000 und 900.000 Euro angehoben. Für kleine Kapitalgesellschaften wird die maximale Bilanzsumme von 6 Millio-

nen auf 7,5 Millionen Euro und die Umsatzerlöse von 12 Millionen auf 15 Millionen Euro angehoben. Die Grenzwerte für den Übergang von mittelgroßen zu großen Kapitalgesellschaften schließlich liegen nun nicht mehr bei 20 Millionen und 40 Millionen Euro, sondern bei 25 Millionen und 50 Millionen Euro. Mit dieser Anhebung der monetären Schwellenwerte um rund 25 Prozent wird auf einen Schlag die inflationäre Entwicklung von neun Jahren seit der letzten Schwellenwertanhebung im Jahr 2015, ausgeglichen.

Die Anhebung der Schwellenwerte wird für die dadurch begünstigten, vielfach kleinen Unternehmen mit einer Neueinstufung in eine niedrigere Größenklasse einhergehen. Insgesamt werden davon rund 52.000 Unternehmen (Kapitalgesellschaften, haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften und Genossenschaften) profitieren. Der größte Anteil davon entfällt auf Kapitalgesellschaften und haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften. Laut Schätzungen des Statistischen Bundesamtes werden hier allein rund 40.000 Unternehmen von der Kategorie „klein“ zu den Kleinstunternehmen wechseln. Dazu kommen rund 7.700 Unternehmen, die von „mittelgroß“ zu „klein“ werden und rund 3.700 Unternehmen, die künftig „mittelgroß“ statt „groß“ sein werden. Hinzu kommen rund 300 Genossenschaften, die ebenfalls in eine niedrigere Größenkategorie wechseln.

Handfeste Entlastungen durch niedrigere Einstufung

Beschäftigt Ihr Unternehmen beispielsweise 100 Mitarbeiter, hat eine Bilanzsumme von 400.000 Euro und Umsatzerlöse von 800.000 Euro, so kategorisierte das HGB es bisher als kleines Unternehmen. Durch die Anhebung der Schwellenwerte ist es künftig (bzw.: wieder) ein Kleinstunternehmen. Das mag zunächst nicht so schmeichelhaft klingen, geht jedoch mit einer Reihe von Vorteilen einher: Sie profitieren künftig bei der Pflicht zur Aufstellung eines Anhangs, von Erleichterungen bei der Gliederung der Bilanz und der Gewinn- und Verlustrechnung sowie bei der Offenlegung. Werden unter der Bilanz einige Zusatzangaben gemacht, können Sie auf einen Anhang zum Jahresabschluss, also die Erklärungen und Ergänzungen zu den einzelnen Positionen, ganz verzichten (§ 264 Absatz 1 Satz 5 HGB). Außerdem können Sie eine stark verkürzte Bilanz aufstellen, die auf die größte Gliederungsebene reduziert ist. So reicht es beispielsweise, wenn Sie den Posten „Anlagevermögen“ ausweisen, ohne zwischen immateriellen Vermögensgegenständen, Sachanlagen und Finanzanlagen, oder gar noch feineren Untergliederungen, unterscheiden zu müssen (§ 266 Absatz 1 Satz 4 HGB). Schließlich müssen Sie auch Ihren Jahresabschluss nicht mehr offenlegen, sondern es genügt die dauerhafte Hinterlegung (§ 326 Absatz 2 Satz 1 HGB).

Hinzu kommt, dass kapitalmarktorientierte Unternehmen, die durch die Schwellenwertanhebung künftig als Kleinstunternehmen kategorisiert werden, auch nicht von den Nachhaltigkeitsberichtsspflichten der demnächst in nationales Recht umzusetzenden CSR-Richtlinie erfasst sein werden. Gleiches gilt für nicht kapitalmarktorientierte kleine und mittelgroße Unternehmen. Des Weiteren entfällt für künftig kleine Unternehmen beispielsweise die Pflicht zur Prüfung ihres Jahresabschlusses und Lageberichts durch Wirtschaftsprüfer, wodurch Prüfungskosten gespart werden (§ 316 Absatz 1 Satz 1 HGB). Auf die Aufstellung des Lageberichts können sie sogar komplett verzichten (§ 264 Absatz 1 Satz 4 HGB). Künftig mittelgroße Unternehmen dürfen unter anderem Posten in der Gewinn- und Verlustrechnung zusammenfassen (§ 276 Satz 1 HGB)

und von bestimmten Angaben im Anhang zum Jahresabschluss absehen (§ 288 Absatz 2 HGB).

Nur einer von vielen Schritten auf dem Weg zu konsequenter Bürokratieentlastung

Die Bundesregierung geht davon aus, dass mit der Neuregelung eine jährliche Entlastung für die Wirtschaft von rund 650 Millionen Euro einhergeht, davon allein 200 Millionen Euro für bisher mittelgroße und kleine Unternehmen. Dies entspricht einer jährlichen Reduktion der insgesamt durch Offenlegungspflichten für publizitätspflichtige Unternehmen verursachten Bürokratiekosten um rund 16 Prozent.

Die Maßnahme ist Teil eines von der Bundesregierung konsequent verfolgten Pfades zur Bürokratieentlastung. Das Kabinett hat am 13. März 2024 das Bürokratieentlastungsgesetz IV beschlossen, das die Unternehmen zusätzlich jährlich um fast 1 Milliarde Euro entlasten wird. Weitere Maßnahmen sind von den Ressorts geplant. Die deutliche Reduzierung von Berichtspflichten und bürokratischem Aufwand ist ein bedeutender Schritt, um die Attraktivität des Standortes Deutschland zu stärken. Dadurch stehen den Unternehmen mehr Ressourcen für ihr Kerngeschäft zur Verfügung, was die gute wirtschaftliche Entwicklung, Innovation und das Wachstum fördert. Das braucht unser Land.



Steffen Meyer ist seit Januar 2022 der Wirtschafts-, Finanz- und Klimapolitische Berater des Bundeskanzlers und Leiter der Abteilung 4 im Bundeskanzleramt. Zuvor war er Unterabteilungsleiter im Bundesministerium der Finanzen und von Juli 2011 bis August 2019 stellvertretender Exekutivdirektor sowie Exekutivdirektor Deutschland beim Internationalen Währungsfonds. Er studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Würzburg und Economics an der Georgia College & State University in Milledgeville, USA. 1999 erfolgte seine Promotion an der Universität Würzburg mit der Arbeit „Zwischenstaatliche Finanzzuweisungen im zusammenwachsenden Europa – zur Gestaltung eines Finanzausgleichs für die Europäische Union“. Er ist verheiratet und hat ein Kind.

Dr. Steffen Meyer

Wirtschafts-, Finanz- und Klimapolitischer Berater des Bundeskanzlers und Leiter der Abteilung 4 im Bundeskanzleramt

www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/bundeskanzleramt

Französische KMU: Lösung für die Nachfolgesicherung?

Immer mehr mittelständische Unternehmerinnen und Unternehmer in Deutschland sorgen sich um die Generationenübergabe ihres Familienunternehmens. Für viele ist der passende Nachfolger noch nicht gefunden. Könnte der französische Mittelstand die Zukunft dieser Familienbetriebe sichern?

Die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) Frankreichs stellen 99,9 Prozent der Unternehmen, 48 Prozent der Beschäftigten und 43 Prozent der französischen Wertschöpfung dar. Ihre Dynamik ist durch eine hohe Innovationskraft gekennzeichnet, wobei 58 Prozent der mittelgroßen Unternehmen und 27 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen in Forschung und Entwicklung investieren. 35 Prozent der mittelgroßen und 20 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen exportieren auf internationaler Ebene und tragen damit zu 31 Prozent der französischen Exporte bei. Diese flexiblen und anpassungsfähigen Unternehmen sind für die Wettbewerbsfähigkeit Frankreichs von entscheidender Bedeutung.

Im Vergleich zum deutschen Mittelstand fallen französische KMU in Größe und Anzahl zwar kleiner aus, dafür sind sie aber ein dynamischer Bestandteil der französischen Wirtschaft im Schatten der großen, weltweit bekannten Konzerne.

Widrigkeiten auf dem deutschen Markt

Geschäftsführer dieser oftmals in Familienbesitz befindlichen Unternehmen sind bei ihrer internationalen Expansion traditionell sehr vorsichtig und blickten zuletzt mit Sorge auf Deutschland aufgrund der Widrigkeiten, dort Fuß fassen zu können, wenngleich sie doch die Geschäftskultur und die ungeschriebenen Regeln respektierten, die sie zudem nur selten durchschauten.

Eine neue Generation von Führungskräften hat diese kulturelle Dimension berücksichtigt und beschlossen, „Deutsche in Deutschland“ zu werden, um den Geschäftspartnern die Gewissheit zu geben, dass sie zuhören und verstehen können, dass sie sich langfristig engagieren. Dass sie selbst einen Wandel durchlaufen, um multikulturelle, internationale Profile aufzunehmen, die die Verbindung zu den Teams in Deutschland sicherstellen.

Mit Internationalisierung kann es gelingen

Die Führungskräfte anderer Unternehmen, die von Investmentfonds unterstützt werden, haben die Internationalisierung (und meist auch



Gut zu wissen

Für Firmen ohne interne Lösung einer Generationenübergabe kann eine internationale Akquisition (französische Mittelständler in Deutschland sowie umgekehrt) eine günstige Alternative werden

die Innovation) als Fahrplan und werden aufgrund ihrer Kultur und ihrer internationalen Offenheit ausgewählt.

Es ist alles vorhanden, damit Familienunternehmen die Rebound-Projekte deutscher Unternehmen ohne interne Übernahmepäne unterstützen können.

In beiden Fällen stellt externes Wachstum eine angemessene Antwort auf die Notwendigkeit der Öffnung der französischen Wirtschaft im Allgemeinen und dieser KMU im Besonderen dar.

Es ist auch anzumerken, dass es in Frankreich ein ähnliches Generationenproblem gibt, das den Unternehmern des deutschen Mittelstands die gleichen Übernahmemöglichkeiten eröffnet, was mehr als lange theoretische Reden zu den Synergien unserer Volkswirtschaften und zur gegenseitigen Wertschätzung unserer Völker beiträgt.

Jean-Manuel Tailfer

BVMW Repräsentant Frankreich

jean-manuel.tailfer@bvmw.de



Klaus Maier

Geschäftsführer MAIER & VIDORNO,
Partner M&V – ALTIOS Gruppe

BVMW-Mitglied

www.mv-altios.de



Kreuzung der eurasischen Handelswege in Kasachstan

CAREC – die zentralasiatische regionale Wirtschaftskooperation, hatte zum Symposium Ende September 2023 nach Almaty in Kasachstan geladen. BVMW-Mitglied im Landeswirtschaftssenat Sachsen, die Hochschule Mittweida – University of Applied Sciences, war nicht nur mit vor Ort, sondern ein wesentlicher Träger der Veranstaltung an der Deutsch–Kasachischen Universität.

INTERNATIONAL

Astana, Hauptstadt von Kasachstan

Die Transportkorridore in der Wirtschaftsregion waren Gegenstand eines Ost-West-Logistik-Forums für Studenten, Experten und Industrielle. Viele davon waren Frauen. Die teilnehmenden Studenten sprachen ausgezeichnet Deutsch und oft neben Kasachisch und Russisch auch Chinesisch und Englisch. Ein Besuch auf dem großen Umschlagplatz für Güter zwischen China, Indien, Russland und Europa „Damu Logistics Enterprise“ lehrte Ehrfurcht vor der Größe. Im Anschluss beschäftigten sich die Beteiligten mit der SILK ROAD, dem schon Erreichten und dem in Angriff Genommenen. Die SILK ROAD wird eine Existenzachse zwischen Zentralasien und Europa.

Absolventinnen und Absolventen der Kasachisch-Deutschen Universität sollen zudem künftig in Europa und Asien angestellt werden und ihre Expertise nutzen, um die jeweilige Region optimal logistisch und ökonomisch anzubinden. Das Land ist multiethnisch und strebt aufwärts. Die Bevölkerung ist sehr jung und wächst rasant. Kasachstans wirtschaftlicher Erfolg hat einen starken Pfeiler in den großen Ölvorkommen, die Landwirtschaft ist ein weiterer Pfeiler. In-

zwischen kam auch die Logistik im eurasischen Raum hinzu. Hier gibt es große Pläne, die an die Geschichte anknüpfen als vor Jahrhunderten Städte wie Almaty von ihrer Lage an der Seidenstraße profitierten. So soll es auch in Zukunft wieder werden. Neben anderen zentralasiatischen Republiken grenzen auch Russland und China an Kasachstan, das immerhin neuntgrößte Land der Welt. Seine Konnektivität wächst stark, insbesondere bei Schienentransporten zwischen Russland und China. In der Zukunft soll auch Europa noch besser angebunden sein.

Die Deutsch-Kasachische Universität mit Sitz in Almaty ist eine private Universität nach kasachischem Recht, die im Jahr 1999 gegründet wurde. Seit 2007 fördert der DAAD das Projekt zunächst aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und seit 2009 mit identischer inhaltlicher Orientierung aus Mitteln des Auswärtigen Amtes. Dort kann man nachlesen:

„An der Deutsch-Kasachischen Universität (DKU) werden in Kasachstan innovative und interdisziplinäre Studiengänge in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen



und Ingenieurwissenschaften angeboten, insgesamt 10 Bachelor- und 5 Masterstudiengänge. Neben der Fachausbildung erhalten die derzeit ca. 800 Studierenden intensiven Sprachunterricht in Deutsch sowie Englisch. Unterrichtssprachen an der DKU sind Deutsch, Englisch und Russisch. Die Jahrgangsbesten können an einem der 8 Doppelabschlussprogramme teilnehmen und einen 2- bis 3-semestrigen Deutschlandaufenthalt an einer der deutschen Partnerhochschulen absolvieren. Bei der Entwicklung sowie Fortentwicklung ihres Studienangebots wird die DKU von einem Konsortium deutscher Hochschulen unterstützt."

Darüber hinaus wird seit 2011 der interdisziplinäre Masterstudiengang „Integriertes Wassermanagement“ an der DKU angeboten. Dieser wird in Zusammenarbeit mit der Freien Universität (FU) Berlin durchgeführt und vom DAAD aus Mitteln des Auswärtigen Amtes gefördert. Durch das Engagement in diesem Bereich möchte die DKU zu einem Kompetenzzentrum für Wasser und Energie in Zentralasien werden. Seit 2016 ist der renommierte UNESCO-Chair im Bereich Wassermanagement an der DKU eingerichtet.

Gut zu wissen

- Weitere Informationen zur Hochschule Mittweida finden Sie unter Hochschule Mittweida | University of Applied Sciences www.hs-mittweida.de
- Kontakt
Hochschule Mittweida | Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen
- Mehr unter Fakultät
Wirtschaftsingenieurwesen | HS Mittweida www.hs-mittweida.de
- Prof. Dr. rer. pol. Andreas Schmalfuß
andreas.schmalfuss@hs-mittweida.de
- Prof. Dr. rer. oec. Serge Velesco
velesco@hs-mittweida.de

Antje Hermenau
Direktorin
Landeswirtschaftssenat Sachsen

antje.hermenau@bvmw.de



„Stärken und Fähigkeiten deutscher KMU nutzen“

Das BVMW GCC Office in Katar hat während des Qatar Economic Forum (QEF) 2024 am 16. Mai 2024 zeremoniell seine Kooperation mit dem Qatar Research, Development, and Innovation (QRDI) Council unterzeichnet. Im Interview spricht Omar Al-Ansari, Generalsekretär des QRDI Council, über die Vereinbarung, die auf Innovation, Forschung und wirtschaftliche Entwicklung abzielt.

Mittelstand.: Können Sie kurz QRDI vorstellen und die Kernmission innerhalb der Innovationslandschaft Katars erklären?

Omar Al-Ansari: Der Qatar Research, Development, and Innovation (QRDI) Council ist der Hauptakteur für F&E in Katar. Seine Kernmission besteht darin, Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsinitiativen in verschiedenen Sektoren voranzutreiben, um die Wirtschaft zu diversifizieren und Katars globale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. QRDI fördert die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Industrie und Regierungsstellen, um die Entwicklung und Umsetzung innovativer Lösungen zu unterstützen, die gesellschaftliche Herausforderungen angehen und nachhaltiges Wachstum fördern. Durch strategische Förderprogramme, Partnerschaften und politische Interessenvertretung zielt QRDI darauf ab, ein dynamisches Ökosystem zu kultivieren, das Kreativität, Unternehmertum und innovationsbasierte wirtschaftliche Entwicklung in Katar fördert.

Das MoU wurde in einem bemerkenswerten Rahmen auf dem Qatar Economic Forum unterzeichnet. Was sind die Hauptziele von QRDI in der Partnerschaft mit dem German Mittelstand GCC Office?

Die Partnerschaft von QRDI mit dem German Mittelstand GCC Office zielt darauf ab, die Stärken und Fähigkeiten deutscher KMU zu nutzen, die für ihre Innovation, Qualität und Spezialisierung bekannt sind. Die Hauptziele dieser Partnerschaft umfassen:

- **Forschung und Entwicklung:** Förderung der Zusammenarbeit zwischen Forschungsinstitutionen und Industrien aus Katar und Deutschland.
- **Innovation und Technologietransfer:** Nutzung von QRDI-Plattformen wie Qatar Open Innovation, um Technologien, die von deutschen KMU entwickelt wurden, zu testen und zu übernehmen.
- **Geschäftsentwicklung:** Unterstützung deutscher KMU bei der Identifizierung von Marktchancen in Katar und umgekehrt.
- **Bildungsaustausch:** Förderung von Austauschprogrammen für Fachkräfte und Studierende, um Lernen und Entwicklung zu fördern. Insgesamt steht die Partnerschaft mit dem German Mittelstand GCC Office im Einklang mit den Zielen von QRDI, Innovation, Tech-

nologietransfer und wirtschaftliche Diversifizierung in Katar zu fördern und internationale Kooperationen und Partnerschaften zu stärken.

Wie haben die bisherigen Engagements von QRDI mit deutschen Institutionen historisch gesehen Katars F&E- und Innovationssektoren beeinflusst?

Die Engagements von QRDI mit internationalen Institutionen haben eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung von Katars F&E- und Innovationssektoren gespielt, indem sie den Wissensaustausch gefördert, den Technologietransfer vorangetrieben, Investitionsmöglichkeiten erleichtert und kollaborative Forschungs- und Entwicklungsprojekte unterstützt haben. Wir haben erfolgreich 35 gemeinsame Forschungsprojekte initiiert, die zu 93 Forschungsergebnissen in Zusammenarbeit mit 38 deutschen Institutionen führten. Darüber hinaus wurden vier deutsche Unternehmen für unser Open-Innovation-Programm ausgezeichnet. Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung unserer Partnerschaften mit deutschen Institutionen und Unternehmen in unserem wachsenden internationalen Netzwerk. Ihre Beiträge und ihr Engagement werden hochgeschätzt.

Welche spezifischen Möglichkeiten eröffnet dieses MoU für deutsche KMU? Gibt es bestimmte Sektoren oder Projekte, in denen Sie unmittelbares Potenzial für eine Zusammenarbeit sehen?

Dieser proaktive Ansatz stellt sicher, dass deutsche Unternehmen, insbesondere KMU und Startups, über die verschiedenen Programme und Möglichkeiten innerhalb der Innovationslandschaft Katars gut informiert sind. Durch Benachrichtigungen über QRDI-Programme und -Herausforderungen können deutsche Institutionen aktiv an der Lösung spezifischer Probleme teilnehmen und ihr Fachwissen, ihre Technologien und innovativen Lösungen in den Bereichen Landwirtschaft, Präzisionsgesundheit, Logistik, Umwelt-nachhaltigkeit und Technologie einbringen. Dies erweitert nicht nur den Pool potenzieller Partner für QRDI, sondern fördert auch einen dynamischen Austausch von Ideen und Fachwissen zwischen Katar und Deutschland. Durch die Einbindung deutscher KMU, die für ihre Agilität und Spezialisierung bekannt sind, kann QRDI auf eine Vielzahl innovativer Lösungen zugreifen, die in Katar möglicherweise nicht verfügbar sind, wodurch der technologische Fortschritt beschleunigt und nachhaltiges Wirtschaftswachstum gefördert wird.



Eng. Omar Ali Al Ansari

Secretary General of the Qatar Research, Development, and Innovation Council (QRDI).

Welche großen strategischen Initiativen von QRDI könnten sich in Zukunft mit den Interessen und Fähigkeiten des deutschen Mittelstands decken?

Wir erwarten, dass diese Partnerschaft eine umfassende Zusammenarbeit in allen wichtigen Schwerpunktbereichen von QRDI erleichtern wird, einschließlich Innovations- und Forschungsinitia-

tiven. Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass deutsche kleine und mittlere Unternehmen eine führende Rolle dabei einnehmen, die sich bietenden Chancen zu nutzen. Durch eine enge Zusammenarbeit streben wir an, die Stärken beider Parteien zu nutzen, um wirkungsvolle Fortschritte zu erzielen und unsere gemeinsamen Ziele voranzutreiben.

Inwiefern sehen Sie die Stärkung der Beziehungen zwischen QRDI und dem deutschen Mittelstand als Einfluss auf die breiteren wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Katar und Deutschland?

Wir sehen in dieser Zusammenarbeit eine einzigartige Gelegenheit für deutsche kleine und mittlere Unternehmen, sich im katarischen Ökosystem zu etablieren. Indem sie an Forschungs- und Innovationsprogrammen neben prominenten Institutionen in Katar teilnehmen, können sie neue Wege der Zusammenarbeit erschließen. Diese Partnerschaft bietet deutschen KMU die Chance, sich den kommenden Herausforderungen zu stellen, die Katar bewältigen möchte, und ihr Fachwissen für gegenseitig vorteilhafte Lösungen einzubringen. Zudem eröffnet ihnen die Teilnahme Zugang zur wachsenden Wirtschaft Katars, was Potenzial für Wachstum und Entwicklung bietet. Wir glauben, dass diese Zusammenarbeit nicht nur den Wissensaustausch und die Innovation fördert, sondern auch langfristige Beziehungen aufbaut, die auf gemeinsamen Zielen und Bestrebungen basieren. Es ist eine Einladung für deutsche KMU, integrale Mitgestalter auf Katars Weg zu Fortschritt und Wohlstand zu werden und eine vielversprechende Partnerschaft zu beginnen, die allen Beteiligten Nutzen bringt.

Das Interview führte Christian Tarik Schwippert, Managing Director, The German Mittelstand GCC Office LLC.

Gut zu wissen

Bei weiteren Fragen zu QRDI kontaktieren Sie uns gerne:
diana.ibrahim@bvmw.de oder
info@german-sme-gcc.com

Marktchancen der Gesundheitswirtschaft in Afrika

Afrika steht in den Bereichen Energie, Landwirtschaft oder Wasserwirtschaft oft auf dem Radar deutscher Investoren und Unternehmen. Doch während diese Sektoren in den letzten Jahren tatsächlich ein starkes Wachstum verzeichnen konnten, gibt es einen Wirtschaftszweig mit viel Potenzial: die Gesundheitsversorgung.

Das starke Bevölkerungswachstum in Verbindung mit einer höheren Lebenserwartung bedeutet, dass der Bedarf an Gesundheitsversorgung in Afrika in den kommenden Jahren sprunghaft ansteigen wird. Um dem entgegenzuwirken, sind die meisten afrikanischen Länder eine Reihe von Verpflichtungen eingegangen, um ihre Zuweisungen für das Gesundheitswesen zu erhöhen, die Infrastruktur zu verbessern und die Gesundheitsdienste auszubauen.

Daher besteht der Bedarf an innovativen High-Tech-Lösungen, um die steigende Nachfrage nach Gesundheitsversorgung in Afrika zu decken. Dies wird deutschen Unternehmen, die innovative Medizintechnologien oder pharmazeutische Produkte anbieten, zahlreiche Möglichkeiten eröffnen.

Investitionsmöglichkeiten im Gesundheitssektor

In Afrika ist die Nachfrage nach Gesundheitsversorgung sehr groß, das Angebot dagegen eher dürftig. Vor diesem Hintergrund sind deutsche Investoren und Unternehmen daher zunehmend gefragt.

Nordafrika

In vielen nordafrikanischen Ländern können Investoren neben anderen Investitionsmöglichkeiten im Gesundheitssektor auch von den Möglichkeiten der Beteiligung an öffentlich-privaten Partnerschaften (PPP) profitieren. Unternehmer können beispielsweise Plattformen für Telekonsultation und Telemedizin einrichten, die es Patienten ermöglichen, Ärzte aus der Ferne zu konsultieren, medizinische Ratschläge zu erhalten und eine regelmäßige Nachsorge aus der Ferne in Anspruch zu nehmen.

Der Bereich E-Health ist in Nordafrika besonders weit verbreitet, da es dort viele lokale und internationale Startups gibt, die z. B. Lösungen für Diagnosen, medizinische Informationen oder Medikamentenlieferungen anbieten. Ebenso können deutsche Unternehmer in die Krankenversicherung investieren. Dies kann dazu beitragen, die finanziellen Hürden für den Zugang zur Gesundheitsversorgung zu senken und die allgemeine Gesundheit der Bevölkerung zu verbessern.

Subsahara-Afrika

Die Subregion mit einer Gesamtbevölkerung von mehr als 412 Millionen Menschen, die in 17 Ländern und Territorien leben, importiert die meisten Medikamente hauptsächlich aus China und Indien.

Auch medizinische Geräte, Masken, Tests und Schutzmaßnahmen werden importiert. Um dieses Problem zu lösen, können deutsche Unternehmer in die Grundausstattung investieren, um ein bestimmtes Serviceniveau und die lokale Herstellung von Arzneimitteln sicherzustellen, was dazu beitragen kann, Kosten zu senken und den Zugang zu lebenswichtigen Behandlungen zu verbessern.

Unternehmen können auch in die Verbesserung der präventiven Versorgung investieren. Dies umfasst die Prävention von Krankheiten und Epidemien sowie die Planung und Durchführung von Impfkampagnen.

Länder wie Südafrika, Kenia, Nigeria, Senegal und Ruanda beherbergen dynamische Ökosysteme für Technologie und Innovation im Gesundheitswesen, in denen Startup-Unternehmen Lösungen zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung entwickeln. Investoren können diese innovativen Unternehmen unterstützen und in sie investieren, um positive Veränderungen und Effizienz im Gesundheitssektor zu bewirken.

Investitionen in den afrikanischen Gesundheitssektor beschränken sich nicht nur auf finanzielle Vorteile. Es ist auch eine Möglichkeit, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, indem man Leben rettet und Arbeitsplätze schafft.

Gut zu wissen

Durch ein gebündeltes Beratungs- und Begleitungsangebot unterstützt die Mittelstandsallianz Afrika (MAA) deutsche Unternehmen, die auf dem afrikanischen Kontinent wirtschaftlich aktiv werden wollen. Mehr Infos unter www.maa-bvmw.de
Kontakt: mor.diop@bvmw.de

Mor Diop

BVMW Referent – Afrika und frankophone Länder – Außenwirtschaft

mor.diop@bvmw.de





Sarah Walenta



Michael Woltering



Hier könnten
Sie sitzen



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 kontaktieren Sie uns gern:
Sandra Haude, Telefon: +49 (30) 533 206 -953
E-Mail: verbandsorganisation@bvmw.de

**Gemeinsam für einen
starken Mittelstand.**



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



Daniela Bessen

Erfolgreiche **Unternehmerreise** des **BVMW** nach Tunesien

Vom 22. bis 26. Januar 2024 fand die zweite Delegationsreise von Der Mittelstand. BVMW nach Tunesien statt. Diese wurde von der Sonderinitiative „Gute Beschäftigung für sozial gerechten Wandel“ im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) unterstützt. Der Fokus der Unternehmerreise lag auf den vielversprechenden Sektoren Elektro- und Automobilmarkt.

Handelshafen La Goulette, Tunesien



Tunesien präsentiert sich als drittgrößter Automobilzulieferer Afrikas für deutsche kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) als äußerst attraktiver Wirtschaftsstandort. Die gute Infrastruktur und die zentrale Lage im Mittelmeerraum eröffnen vielfältige Geschäftsmöglichkeiten. Insbesondere die Nähe zu europäischen Hauptstädten und der zollfreie Zugang für Industriegüter durch das EU-Assoziierungsabkommen erleichtern den Marktzugang erheblich. Das Land zeichnet sich zudem durch eine hochqualifizierte Bevölkerung, stabile makroökonomische Praktiken und starke Institutionen aus. Der Automobil- und Elektroniksektor bietet dabei besonders vielversprechende Potenziale. Deutsche Unternehmen wie Dräxlmaier, Marquardt, Leoni und auch zahlreiche tunesische Unternehmen produzieren in Tunesien Kabel, Elektro- und Plastikteile, Lenkräder und Schaltkreise für den europäischen und deutschen Markt. Die Zusammenarbeit mit hochwertigen Kompo-

nentenlieferanten wie Bosch und Philips, kombiniert mit niedrigen Produktionskosten und gut ausgebildeten Arbeitskräften, machen Tunesien zudem zu einem äußerst attraktiven Standort für Elektronikunternehmen.

Delegationsempfang in der deutschen Botschaft in Tunis

Die BVMW-Delegation setzte sich aus renommierten Unternehmen aus dem Automobil- und Elektroniksektor zusammen, darunter der Weltmarktführer für Industrieroboter FANUC. Um den deutsch-tunesischen Branchendialog im Elektroniksektor zu verstärken, wurde die Delegation zudem vom Direktor für Global Affairs und Economics des ZVEI (Verband der Elektro- und Digitalindustrie) begleitet. Das Programm der Unternehmerreise beinhaltete einen umfassenden Überblick über entsprechende Geschäftsmöglichkeiten. So stellten die tunesische Investitionsförderungsagentur (FIPA) sowie das tunesische Industrieministerium die Investitionsanreize und Spezifika des tunesischen Marktes vor. In Gesprächen mit dem tunesischen Elektronik- und Automobilverband sowie mit vor Ort produzierenden Firmen wie die Fuba, TIS, Zollner und Actia wurde ein detaillierter und praxisnaher Einblick in die Fokussektoren vermittelt. Die Delegation kam auch mit wichtigen deutschen Ansprechpartnern in Tunis ins Gespräch. So wurden konkrete Kooperationsmöglichkeiten mit den verschiedenen Vorhaben der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH und der KfW Entwicklungsbank ausgelotet und die vielfältigen Beratungsangebote und Dienstleistungen der AHK Tunesien vorgestellt. Der deutsche Botschafter in Tunesien empfing die Delegation für einen informellen Austausch. Das Herzstück der Reise stellten die individuellen B2B-Gespräche der Delegationsteilnehmer mit tunesischen Firmen aus dem Automobil- und Elektroniksektor dar. Das breit gefächerte Programm ermöglichte den Teilnehmern nicht nur, ihr Netzwerk zu erweitern, sondern auch den tunesischen Markt intensiv kennenzulernen und erste vielversprechende Geschäftskontakte zu knüpfen. Marius Göbel, Geschäftsführer der B. Göbel & Sohn Fahrzeugbau GmbH aus Aschaffenburg, zeigt sich zufrieden mit den Ergebnissen der Reise: „Die Reise war von meiner Seite ein voller Erfolg. Wir als KMU konnten ohne viel Aufwand einen ehrlichen und guten Rundumblick über Tunesien erhalten. Ich bin nach wie vor sehr angetan von der Wertschätzung, welche ich in diesem Land als Unternehmer erfahren durfte.“ Einige Unternehmer berichteten bereits von der Entwicklung erster gegenseitiger Aufträge, die aus den B2B-Gesprächen entstanden sind.

Die Unternehmerreise ist Teil eines Gemeinschaftsprojekts zwischen dem BVMW und der Sonderinitiative „Gute Beschäftigung für sozial gerechten Wandel“, auch bekannt unter dem Namen Invest for Jobs. Die Initiative wird von der Agentur für Wirtschaft und Entwicklung flankiert, die genauso wie Invest for Jobs im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) umgesetzt wird. Das auf zwei Jahre angelegte Projekt ermöglicht durch Unternehmerreisen, Matchmaking-Veranstaltungen und Marktstudien den Aufbau von Geschäftsbeziehungen sowie eine verstärkte Zusammenarbeit von tunesischen und deutschen mittelständischen Unternehmen. Dadurch sollen Investitionen in den tunesischen Markt gefördert und gute Arbeitsplätze in Tunesien geschaffen werden.



Gut zu wissen

Die nächste BVMW-Delegationsreise nach Tunesien findet vom 20. bis 24. Januar 2025 statt. Fragen oder Anmeldungen gerne an diana.ibrahim@bvmw.de

Diana Ibrahim

BVMW Referentin Außenwirtschaft – Golfstaaten

diana.ibrahim@bvmw.de





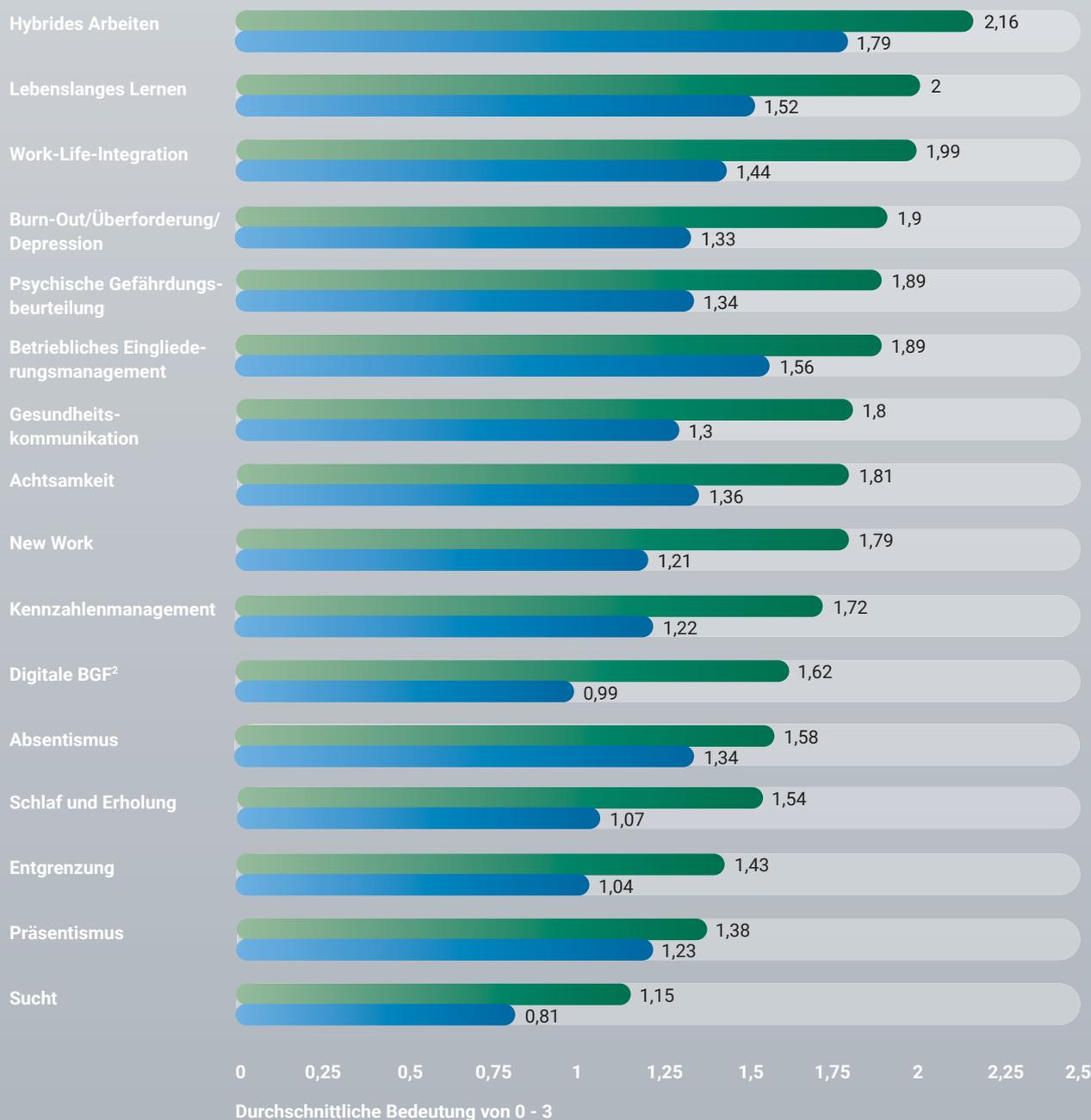
SCHWERPUNKT

Gesundheit und Umwelt

Jahr für Jahr fragt das Meinungsforschungsinstitut Forsa ab, wie viel Vertrauen die Deutschen in Institutionen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft haben. In der Spitzengruppe des aktuellen Vertrauensrankings behaupten sich, dicht hinter Ärzten und Polizei, die eigenen Arbeitgeber, die bei 71 Prozent der Befragten großes Vertrauen genießen – Tendenz: steigend. Besonders gut aufgehoben fühlen sich die Beschäftigten in mittelständischen Unternehmen, die sich immer mehr um ihr persönliches Wohlergehen in einer möglichst intakten Umwelt kümmern.

In diesem Magazin-Schwerpunkt erfahren Sie unter anderem, welchen Stellenwert das Betriebliche Gesundheitsmanagement für Mittelständler hat, wie sich präventive Gesundheitsförderung auf Ihr Unternehmen auswirkt, wie Sie die Gesundheit Ihrer Arbeitskräfte in Zeiten des Klimawandels sichern oder wie Sie Know-how und Unterstützung vom BVMW-Expertenkreis Gesundheit bekommen. Zudem lesen Sie, wie soziale Nachhaltigkeit und ein effektiver Umweltschutz gewährleistet werden, was Ihr Unternehmen attraktiv für Mitarbeitende, Kunden und Partner und deshalb auch künftig wettbewerbsfähig macht.

Welche Bedeutung haben folgende Themen für BGM¹/BGF² in Ihrem Unternehmen, und wie schätzen Sie deren Bedeutung in den nächsten drei Jahren ein? (Skala von 0 bis 3)



● Aktuell
● In drei Jahren

¹ Betriebliches Gesundheitsmanagement

² Betriebliche Gesundheitsförderung

Gesunde Teams – gesunde Unternehmen

Warum präventives Gesundheitsmanagement wirtschaftlich sinnvoll ist.

Im April 2024 meldete das Statistische Bundesamt für das Jahr 2022 Gesundheitsausgaben von rund 500 Milliarden Euro – das sind 12,8 Prozent des deutschen Bruttoinlandsprodukts. Für Prävention haben die Kassen in den Bereichen „Individuelle Präventionsangebote, Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten“ rund 583 Millionen investiert – das ist rund ein Promille. Experten sind sich einig: Eine alternde Gesellschaft und damit auch ältere Belegschaften müssen mehr tun, um steigende Sozialkosten, vermeidbare Beeinträchtigungen und Erkrankungen im zunehmenden Alter zu reduzieren. Engagierte Unternehmen reduzieren Ursachen für Krankmeldungen, den vorzeitigen Ruhestand wertvoller Mitarbeiter und verbessern die Mitarbeiterbindung. Ge-

sunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind engagierter, kreativer, leistungsfähiger.

Aber wie?

Statistisch ist nachgewiesen, dass ca. 70 Prozent aller gesundheitlichen Probleme, die sich im Laufe des Lebens zeigen, verhindert werden könnten. Langsam wird Unternehmen und der Gesellschaft das Ausmaß der Kosten durch verpasste Präventionsmaßnahmen deutlich – und die Möglichkeit zu deren Reduktion.

Es gilt, die körperliche und mentale Leistungsfähigkeit der Men-



Gut zu wissen

- Ein wirklich erfolgreiches Training wird mit der Methode „Medical Move“ unseres Mitglieds FlowFitness durchgeführt. Vier verschiedene Intensitätsstufen liefern je nach aktueller körperlicher Situation das passende Level. Erfahren Sie mehr unter: www.flowfitness.info
- Für 2025 sind weitere Gesundheitsmärkte in anderen Stadtteilen Berlins geplant, und auch für Hannover ist für den 18.5.2025 ein Gesundheitsmarkt unter der Schirmherrschaft des BVMW geplant

schen zu erhalten – Koordination, Muskeln, Herz-Kreislauf und Beweglichkeit. Im Idealfall wirken dort alle Parameter zusammen: eine gesunde Lebensführung mit optimaler Ernährung, Bewegung und Training, guten Umgebungsbedingungen in einem inspirierenden Umfeld. An diesem Ideal kann jeder für sich arbeiten, aber auch kleine Schritte bewirken Großes.

Der erste Aspekt sind individuelle Gesundheitsaktivitäten. Beim körperlichen Training kommt es auf die Dosis an. Zu sanftes Training ist wirkungslos, zu anstrengendes Training kann zu Verletzungen und Demotivation führen – etwa bei der Idee, alleine mit dem Joggen zu beginnen oder im Fitnessstudio ohne Beratung einen Kurs zu belegen.

Ganzheitliches Trainieren findet mindestens zweimal pro Woche für ca. 45 Minuten statt und soll den ganzen Körper stimulieren: Kugelgelenke, Scharniergelenke, Wirbel und Bandscheiben, den kardiovaskulären Apparat, die Funktionalität der verschiedenen Muskeln. Es fördert die Haltung, das Gleichgewicht und die Flexibilität, alles basierend auf dem aktuellen Zustand der jeweiligen Person. Nicht einfach losgelegt – besonders nach mehreren Jahren Sportpause sollte Fachpersonal die Trainingsübungen passgenau erstellen. Gesundheitsfördernd wirken gesündere Ernährung, die Reduzierung von Alkohol und Rauchen und Stressabbau. Langfristig zah-

len diese Faktoren positiv auf das Gesundheitskonto jedes Einzelnen ein. Tipps gibt es genug, leckere Rezepte auch – und oft hilft eine Ernährungsberatung dabei, den Hebel in die richtige Richtung umzulegen.

Förderungen durch die Krankenkassen

Die Krankenkassen bieten ihren Mitgliedern umfangreiche Gesundheitsprojekte an. Sie sind seit 2015 zur Erbringung von Präventionsleistungen verpflichtet. Sogar ohne jegliche ärztliche Absprache werden bestimmte Maßnahmen gefördert oder komplett übernommen. Andere können nur mit medizinischer Indikation und einer Verordnung durchgeführt werden.

Auch in Kindertagesstätten, Schulen oder Vereinen werden Präventionsmaßnahmen durch eine gesundheitsförderliche Gestaltung von Lebenswelten umgesetzt, sollten jedoch deutlich ausgebaut werden.

Doch auch für Arbeitgeber existieren Angebote für die Förderung der Mitarbeitergesundheit. Bedingung für alle Kurse, Seminare und Workshops ist, dass eine Mindestanzahl von Mitgliedern der jeweiligen Kasse an den Maßnahmen teilnimmt. Der BVMW hat eine besondere Form der Vereinbarung mit der DAK als Premiumpartner: BVMW-Mitglieder erhalten einen Business-Bonus für die Durchführung von Maßnahmen im eigenen Unternehmen mit der eigenen Belegschaft.

Der Gesundheitsmarkt: Gemeinsam mit Mittelstand und Politik

Die Problemstellung ist den Unternehmen und der Politik bewusst, es fehlte bislang an Instrumenten, das Thema gemeinsam an die Bürger zu bringen. Das ist eine Aufgabe, der sich der Verein Gesundheit Gemeinsam Gestalten e. V. in Berlin verschrieben hat. Mit kostenlosen Aktionen rund um Ernährung, Fitness, Beweglichkeit und Krafttraining bildet der Verein eine zuverlässige Basis für alle, die sich selbst gesundhalten oder die ihren Beitrag auf andere Weise leisten möchten. Die wohl eindrucksvollste Aktion des noch jungen Vereins war der Gesundheitsmarkt „Impulse für Deine Gesundheit“ im Mai in Berlin-Friedenau. Es ist gelungen, eine breite Mischung aus politischen Parteien, Vereinen, kulturellen Highlights, Dienstleistern und teilnehmenden Unternehmen zu gewinnen. Die rund 500 Besucher informierten sich an 40 Ständen verschiedenster Fachrichtungen aus Wirtschaft, Krankenkassen und Politik.

Auch auf der Bühne war viel los: Im 10-Minuten-Takt wechselten sich spannende Vorträge zu Gesundheitsthemen, Workouts und anderen wertvollen Angeboten aus dem Gesundheitssegment ab. Sogar ein Flashmob mit vielen Besuchern führte zu großer Begeisterung. Die große Resonanz bei den Besuchern, aber auch bei den teilnehmenden Ausstellern gibt den Veranstaltern recht.



Anja Blaku
Inhaberin
FlowFitness
BVMW-Mitglied
www.flowfitness.info



Was der Mittelstand über neue Nachhaltigkeitsvorgaben wissen muss

Die EU plant Änderungen ihrer Gesetzgebung zur nachhaltigen Finanzierung. Diese betreffen besonders den Mittelstand, der sich auf strengere Transparenz- und Berichtsanforderungen einstellen muss. Während die neuen Regeln einen faireren Wettbewerb versprechen, könnten sie auch erhebliche Herausforderungen für kleinere Unternehmen mit sich bringen.

Seit März 2021 gilt die sogenannte Sustainable Finance Disclosures Regulation (SFDR), die Finanzmarktakteure verpflichtet, über Nachhaltigkeitsrisiken und prinzipiell negative Auswirkungen ihrer Investitionen (sogenannte Principle Adverse Impacts) zu berichten. Zudem gibt es zusätzliche Anforderungen zu ausgewiesenen nachhaltigen Finanzprodukten. Die Regelung soll die EU-Nachhaltigkeitsziele unterstützen, Investoren vor Risiken schützen und sie bei der Integration von Nachhaltigkeit in die Entscheidungsfindung unterstützen. Diverse weitere EU-Gesetze sollten und sollen sich hierbei gegenseitig unterstützen, wie die EU-Taxonomie zur Identifizierung von „Tiefgrünen“ Aktivitäten oder die CSRD zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Ruf nach klareren und konsistenteren Berichtsanforderungen

Vor kurzem erschien eine Zusammenfassung des Feedbacks, welches die EU im Rahmen einer Konsultation zur SFDR erhalten hat. Fast alle sehen EU-weite Transparenz- und Berichtsanforderungen als richtig an. Jedoch sieht auch eine breite Mehrheit wesentliche Beschränkungen der aktuellen Regulatorik bezüglich Klarheit, Relevanz einzelner Berichtsanforderungen oder Datenverfügbarkeit. Insgesamt sollte die EU-Gesetzgebung konsistenter, einfacher und mögliche Doppelungen vermieden werden. Eines der wesentlichen Probleme ist, dass derzeit nur sehr wenige Aktivitäten als „Tiefgrün“ deklariert werden können und somit die sogenannte Green Asset Ratio, die den Anteil tiefgrüner Investments am Gesamtportfolio beschreibt, bei vielen Banken verschwindend gering ausfällt.

Chance für fairen Wettbewerb oder Risiko starrer Vorgaben?

Eine favorisierte und grundsätzlich durchaus sinnvolle Änderung ist daher die Idee, einheitliche Berichtsanforderungen für alle Finanzprodukte zu definieren. Richtig ausgestaltet, würde dadurch ein fairer Wettbewerb entstehen, und der Nachhaltigkeitsgrad aller wirtschaftlichen Aktivitäten ließe sich vergleichen. Die entscheidende Frage wird jedoch sein, wie durchdacht, wie marktwirtschaftlich und wie dynamisch die zudem angedachte Kategorisierung aus-

fallen wird. Denn viele Nachhaltigkeitsprotagonisten liebäugeln mit eher planwirtschaftlich angehauchten Vorgaben, anstatt Anreize für Wettbewerb zu geben. Gerade in den geplanten CSRD-Sektor-Berichtsstandards liegt das Risiko einer Definition von zu vielen und statischen Vorgaben. Dennoch: Für den Mittelstand bedeutet dies, sich möglichst frühzeitig mit der Nachhaltigkeitsperformance des Produktportfolios und dessen Nachhaltigkeitsgrad auseinanderzusetzen. Denn klar ist schon heute: Eine reine Klimaberichterstattung wird nicht mehr ausreichen.

Gut zu wissen

- Die EU plant strengere Transparenz- und Berichtsanforderungen für den Mittelstand im Rahmen nachhaltiger Finanzierung
- Die SFDR wird wegen mangelnder Relevanz und Datenverfügbarkeit kritisiert; Verbesserungen hin zu konsistenteren Berichtsanforderungen werden gefordert
- Einheitliche Berichtsstandards könnten fairen Wettbewerb fördern, aber der Mittelstand muss sich auf umfassendere Nachhaltigkeitsbewertungen vorbereiten, die über Klima hinausgehen

Martin Viehöfer

Gründer & Geschäftsführer
Positive Impacts (PI) GmbH
Co-Vorsitzender der Kommission für Energie
und nachhaltiges Wirtschaften und Mitglied
im BVMW-Expertenkreis Nachhaltigkeit

www.positive-impacts.de





INNOVATIVE IDEEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG!

Um den Wohlstand in Deutschland zu sichern, braucht es viele und vor allem gut qualifizierte Arbeitskräfte. Aktuell scheinen diese in vielen Bereichen zu fehlen. Gleichzeitig gehen engagierte Unternehmen neue Wege, um gute Leute für sich zu begeistern. Wie und womit, das macht der Deutsche Fachkräftepreis sichtbar.

Bei der Bundesagentur für Arbeit waren im Juni 2024 rund 700.000 offene Stellen gemeldet. Der Bedarf an Fachkräften birgt branchenübergreifend ein großes Geschäftsrisiko. Viele Organisationen gehen diese Herausforderung daher aktiv an: Mit cleveren Strategien gewinnen, entlasten und sichern sie Fachkräfte.

Zu ihren effektiven Lösungen gegen den Fachkräftemangel gehören etwa die Förderung eigener Mitarbeitender durch interne Weiterbildung oder Arbeitsbedingungen, die zur Lebensphase passen. Andere gehen neue Wege bei der Talentakquise oder setzen auf smarte digitale Ansätze, um Beschäftigte zu entlasten. Wie sieht es bei Ihnen aus? Gehören Sie zu den Arbeitgebern, die es geschafft haben, kluge Köpfe und helfende Hände langfristig zu binden? Wie ist Ihnen das gelungen? Erzählen Sie uns Ihre Erfolgsgeschichte und werden Sie Vorbild für andere. Mit dem **Deutschen Fachkräftepreis** macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gute Beispiele aus der Praxis sichtbar und zeichnet die besten Ansätze in sieben Kategorien aus. Bewerben können sich Unternehmen, Netzwerke und Institutionen, die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bereits erfolgreich in die Praxis umgesetzt haben. Die Preisverleihung findet am 25. Februar 2025 in Berlin statt.

Sieben Kategorien für preisverdächtige Ideen

In diesen Kategorien zeichnet die Bundesregierung frische Ideen und nachhaltige Lösungen aus:

Arbeitskultur: Sie sind offen für neue Wege der Zusammenarbeit, motivieren Ihre Fachkräfte und binden Sie nachhaltig?

Ausbildung: Sie bieten jungen Menschen eine attraktive und abwechslungsreiche Perspektive beim Start ins Berufsleben?

Weiterbildung: Ihr Team findet für jede Herausforderung eine Lösung, denn sie investieren in die Kompetenzen Ihrer Beschäftigten?

Fachkräftezuwanderung: Sie unterstützen Ihre Mitarbeitenden um beruflich, aber auch persönlich in Deutschland anzukommen?

Innovatives Netzwerk: Gemeinsam mit weiteren Partnern bringen Sie die Fachkräftesicherung in der Region voran?

Erwerbspotenziale: Sie schaffen flexible und bedarfsgerechte Arbeitsbedingungen und heben so das Potenzial aller Mitarbeitenden?

Digitalisierung & KI: Mit smarten digitalen Systemen machen Sie Prozesse in Ihrem Unternehmen effizienter und entlasten Ihre Fachkräfte?

UND SO MACHEN SIE MIT!

Sie setzen kreative Ideen zur Fachkräftesicherung in Ihrer Organisation um? Dann teilen Sie Ihre Erfahrungen und Praxisbeispiele mit uns.

Die besten Ansätze werden am 25. Februar 2025 durch Bundesminister Hubertus Heil und die Mitglieder der namhaften Jury in Berlin ausgezeichnet.



Bewerben Sie sich jetzt bis zum 23. September 2024 unter diesem Link:
bmas.de/fachkräftepreis

Deutschland im Ausnahmezustand: Schadenregulierer der Generali im Dauereinsatz für ihre Kunden

Überflutete Straßen, vollgelaufene Keller, bedrohte Existenzen: Erst das Pfingsthochwasser im Saarland und in Rheinland-Pfalz, wenige Tage später dann die verheerenden Überschwemmungen in Bayern und Baden-Württemberg – vielerorts wurde der Katastrophenfall ausgerufen. Mit vollem Einsatz vor Ort waren die Schadenregulierer der Generali, um ihren Kunden zu helfen.



Flusspegelstände in Rekordhöhen, tausende Einsatzkräfte im unermüdlichen Einsatz gegen die Wassermassen: Die vergangenen Monate stellten für alle vom Hochwasser Betroffenen eine enorme Herausforderung dar – und tun es immer noch. Auch für Generali-Schadenregulierer Sebastian Kurtz. Der 39-Jährige war gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen sowie einer Sanierungs-Partnerfirma im Saarland unterwegs und besuchte zahlreiche Kundinnen und Kunden, deren Hab und Gut durch die Überflutungen zu Schaden kam. Darunter auch Petra und Hans M. aus Illingen (Namen aus Datenschutzgründen von der Redaktion geändert). In der Nacht, als das Wasser kam, mussten sie ihr Haus verlassen. Die Gemeinde hatte die Evakuierung angeordnet. „Am nächsten Morgen war das Wasser schon wieder weg und hat eine Spur der Verwüstung hinterlassen“, erzählt Hans M. Doch sie hatten nochmal Glück im Unglück, da sie nicht nur eine Hausrat- und Gebäudeversicherung haben, sondern zusätzlich auch eine Elementarversicherung. Damit sind sie gegen die Schäden, die Hochwasser und Überschwemmungen anrichten, abgesichert.

In vielen Orten kam das Wasser von allen Seiten und ließ den Anwohnern kaum noch Zeit, Vorsichtsmaßnahmen zu treffen. So auch in Neunkirchen, wo unter anderem die Häuser von zwei Cosmos-Direkt-Kunden – dem Direktversicherer der Generali Deutschland –

betroffen sind. Der Schaden ist erheblich: Teile der Innen- und Außenwände sind beschädigt, blanke Steine, Lehm und Sand klaffen aus der Hauswand. „Hier sind wir ganz schnell im sechsstelligen Bereich“, sagt Sebastian Kurtz. Häufig helfen die Generali-Schadenreguliererinnen und -regulierer vor Ort nicht nur mit der Zusage, dass die Schäden übernommen werden. Sie sind meistens auch bei der Bewältigung und Verarbeitung des Erlebten eine zusätzliche Unterstützung.

„Wir haben damals bei der Ahrlut extrem viel gelernt“, berichtet Sebastian Kurtz. „Wir sind um ein Vielfaches besser geworden, weil wir schnell und unkompliziert sind. Das sorgt in der Regel sehr schnell für ein Vertrauensverhältnis bei den Kunden.“ Großschadensereignisse wie diese lassen sich im Schadeninnen- wie -außendienst oft nur erfolgreich meistern, wenn alle Beteiligten Höchstleistungen bringen. Schnelligkeit und aktive Unterstützung beim Beheben der Schäden sind entscheidend dafür, dass sich die Kunden – ganz im Sinne des Lifetime-Partner-Ansatzes der Generali – im „Moment der Wahrheit“ auch als echte Partner fühlen.

„Wetterextreme wie diese werden wegen des Klimawandels weiter zunehmen. Für uns als Versicherer ist es daher wichtig, dass wir mit der Politik nicht ausschließlich über Versicherungslösungen wie beispielsweise der Einführung einer Pflichtversicherung ge-

Gut zu wissen

Umfassender Schutz für Privat- und Geschäftskunden: Auf www.generali.de erfahren Sie mehr über die Versicherungslösungen der Generali Deutschland

gen Elementarschäden diskutieren, sondern dass wir in Deutschland viel mehr in punkto Prävention tun, um Naturgefahrenschäden zu vermeiden. Nur so können wir steigenden Schäden und damit auch steigenden Prämien entgegenwirken“, sagt Roland Stoffels, Vorstand für die Schaden- und Unfallversicherung bei der Generali Deutschland.

Der Gesamtverband der Versicherer, kurz GDV, schätzt, dass das jüngste Hochwasser in Bayern und Baden-Württemberg versicherte Schäden in einer Größenordnung von mindestens zwei Milliarden Euro verursacht hat. Die Schätzungen für die Schäden im Saarland und Rheinland-Pfalz belaufen sich auf mindestens 200 Millionen Euro.

Schirin Dammjakob

Redakteurin Unternehmenskommunikation
Generali Deutschland AG

www.generali.de



Jörg Linder

Head of Business Communications
Generali Deutschland AG

www.generali.de



Anzeige

Werbung, die hängen bleibt.



Entdecken Sie die
Premium-Werbekalender
von Ackermann

Jetzt Katalog anfordern
und 10 % Kennenlern-
Rabatt sichern:

ackermann-kalender.de/bvmw



Biogaskraftwerke: die Strategie der Bundesregierung

Die Bundesregierung will zu 100 Prozent auf die Nutzung erneuerbarer Energie umstellen. Doch statt auf teure neue Gaskraftwerke sollten wir auf flexible Biogasanlagen setzen. Mit cleveren Vergütungen könnte Biogasstrom dann produziert werden, wenn er gebraucht wird. Eine kostengünstige, sofort umsetzbare Alternative – das klingt spannend? Erfahren Sie mehr dazu im Artikel.

Die anstehende Transformation unseres Energiesystems, unserer gesamten Wirtschaft, hin zu 100 Prozent regenerativer, emissionsfreier Energie bietet viele wirtschaftliche Chancen für mittelständische Unternehmen. Sie wird zu niedrigeren Energiepreisen führen, da die Produktionskosten für Strom aus Wind-, Solar- und Wasserkraft selbst im sonnenarmen Deutschland mit un-

Produktionsgemeinschaften, und nur noch Restmengen zu einem hohen Preis aus dem Netz beziehen.

Wir werden neben Strom aus Sonnen-, Wind- und Wasserkraft weitere flexible Strombereitstellung benötigen. Hierzu werden alle Arten von Energiespeichern dienen, Batteriespeicher ebenso

6,2

Prozent des in Deutschland hergestellten Stroms kam 2023 aus Biogas.

Quelle: Statistisches Bundesamt

ter 5 ct/kWh sehr niedrig sind. Um diese Kostenentwicklung an die Kunden weiterzugeben, bevor das letzte, teure fossile Gaskraftwerk vom Netz genommen wird, sollte das derzeitige Merit-Order-System der Strompreisgestaltung geändert werden. Andernfalls besteht die Möglichkeit, dass sich mittelständische Unternehmen zunehmend mit Solar- und Windstrom selbst versorgen, auch in

wie thermische Speicher oder Wasserspeicher. Dazu wird es einen Restbedarf an flexiblem, neu erzeugtem Strom geben, zum Beispiel für eine wochenlange Dunkelflaute im Winter. Minister Habeck plant daher in seiner Kraftwerksstrategie einen Zubau von insgesamt 10 GigaWatt (GW) – also vier Blöcken à 2,5 GW – an neuen Gaskraftwerken, die in den kommenden Jahren importiertes Gas, ins-



besondere Flüssigerdgas (LNG) aus den USA, verbrennen, später aber auf Wasserstoff umgestellt werden sollen, wenn ausreichende Mengen an grünem Wasserstoff, insbesondere aus der Elektrolyse von Strom aus erneuerbaren Energien, zur Verfügung stehen. Die Technologie derartiger „Hydrogen-ready“-Gaskraftwerke wurde noch nicht erprobt. Dazu haben wir bereits eine Alternative zur Verbrennung von fossilem Gas, nämlich Strom aus Biomasse, mit einer installierten Kapazität von circa 5 GW.

Bestehende Potenziale nutzen

Diese vorteilhafte Situation wird in Deutschland jedoch nicht genutzt, da wir die Erzeugung von Strom aus Biomasse über eine einfache Einspeisevergütung finanzieren: Der Betreiber des Biokraftwerks erhält einen Anreiz, möglichst viele kWh zu erzeugen, anstatt den Anreiz zu maximieren, Strom aus Biomasse dann einzuspeisen, wenn der Strom wirklich gebraucht wird, also nachts oder in einer Dunkelflaute. Die Biogaskraftwerke werden heute betrieben wie die Grundlastkraftwerke alten Stils, wie Kohle- oder Kernkraftwerke, obwohl wir im zukünftigen Stromsystem keine Grundlastkraftwerke mehr brauchen werden. Schon heute gibt es eine jährlich steigende Anzahl von Stunden, in denen unser Strombedarf zu 100 Prozent

aus erneuerbaren Quellen, insbesondere Wind- und Sonnenenergie, gedeckt wird. Grundlastkraftwerke sind daher überflüssig und führen zu dem wirtschaftlich unsinnigen Effekt negativer Strompreise zu Zeiten mit überflüssigem Stromangebot im Netz. Schon jetzt verschwenden wir durch die zeitweise Abregelung von Solar- und Windkraftwerken rund 6 Terawattstunden pro Jahr.

Mit diesem Argument ist übrigens auch Schluss mit allen Träumen von neuen Kernkraftwerken, auch Kernfusionskraftwerken: Im zukünftigen Stromsystem wird einfach kein Platz mehr sein für Grundlastkraftwerke.

Flexibilisierung des Bestandes an Biogaskraftwerken

Durch eine Flexibilisierung der Vergütung für Strom aus diesen Kraftwerken kann ein Anreiz geschaffen werden, diesen wertvollen Biostrom nur dann ins Netz einzuspeisen, wenn er wirklich gebraucht wird, zu ähnlich attraktiven Preisen, wie sie den Betreibern der neu zu errichtenden Gaskraftwerke angeboten werden müssten. Der Vorteil des Zubaus von flexiblen Biogaskapazitäten ist natürlich, dass die Infrastruktur für die Brennstoffversorgung bereits vorhanden ist, da diese flexiblen Biogaskraftwerke mit der gleichen Menge an Biomaterial betrieben werden, wie sie heute im Grundlastbetrieb eingesetzt werden. So können 5GW-Biogas-Kraftwerke mit einer durchschnittlichen Betriebszeit von 5000h pro Jahr zu 25GW-Biogas-Kraftwerken für jeweils circa 1000 jährliche Betriebsstunden aufgerüstet werden, ein noch größerer Beitrag zur Flexibilisierung als die geplanten 10 GW neuer, fossiler Gaskraftwerke.

Abschließend noch eine Bemerkung zur später geplanten Umstellung auf grünen Wasserstoff: Grüner Wasserstoff wird in riesigen Mengen zur Dekarbonisierung chemischer Prozesse nachgefragt werden, zum Beispiel bei der Herstellung von Stahl und Zement. Schätzungen sprechen von einem jährlichen Bedarf dafür von ca. 500 TWh grünem Wasserstoff, eine Energiemenge, die unserem heutigen gesamten Stromverbrauch entspricht.

Go green

Die Umstellung von fossil befeuerten Gaskraftwerken auf grünen Wasserstoff, die energetisch ohnehin sehr ineffizient ist, liegt also noch in weiter Ferne, wenn sie überhaupt jemals stattfinden wird. Der Ausbau bestehender Biogaskraftwerke zum flexiblen Betrieb mit zusätzlicher Turbinenleistung ist dagegen kurzfristig möglich und sollte mit einem Teil der Mittel, die durch den Verzicht auf den geplanten Ausbau von Gaskraftwerken samt der dafür erforderlichen Infrastruktur eingespart werden, finanziell attraktiv gefördert werden.

Eicke Weber

Mitgründer, MCPV
Mitglied im Bundeswirtschaftssenat
BVMW Kommission für Energie
BVMW Expertenkreis Nachhaltigkeit

weber@berkeley.edu



Kann KI Kunden-Bedarfe voraussagen?

Wie Sie Ihre Ideen und Geschäftsmodelle mit der einzigartigen PRAIDICT-Technologie der NAWIDA GmbH auf zukünftigen Erfolg prüfen und Ihr Unternehmen strategisch und operativ auf die Zukunft ausrichten können, erläutert Marc Fischer, Geschäftsführer des Unternehmens.

st es wirklich vorhersehbar, wie sich Märkte entwickeln werden?

Marc Fischer: Tatsächlich Ja! Aber nicht nur Märkte lassen sich in ihrer zukünftigen Entwicklung so exakt vorhersagen, sondern sogar der Bedarf an Produkten und Leistungen unserer Mandanten wird detailliert analysiert und exakt prognostiziert.

Bevor wir zu Beispielen kommen, wie funktioniert das?

Im Gegensatz zu Anbietern, die nur interne Daten eines Unternehmens analysieren, basiert unser Datenschatz auf den Bedarfen ganzer Zielgruppen und nicht nur auf den bereits realisierten Umsätzen eines Unternehmens. Damit ist ein übergeordnetes Wissen weit über die internen Erfahrungswerte hinaus verfügbar. Aktuell sind 10,1 Milliarden Daten über eben diese Bedarfe von Menschen, sowohl für B2C als auch für B2B, in unserem System, und monatlich kommen 160 Millionen Datensätze hinzu – Tendenz stetig steigend. Die Kunst ist es, in diesen enormen Datenmengen Cluster zu entdecken und diese so zu strukturieren, dass wir sie als Wissen direkt nutzen können. Und ja, KI kann das.

Und wie entstehen daraus Prognosen?

Die Zukunft von Verhaltensweisen ist berechenbar. Es geht dabei um das Entdecken von Kausalitäten und deren Veränderung mit der Zeit. Simplex Kundenbeispiel eines Gartenhaus-Herstellers: Im Januar beschäftigen sich Menschen mit der Ausgestaltung des gewünschten Gartenhauses – soll es ein Satteldach oder Pultdach werden? Wie viele Fenster? Wie breit und wie tief? Im Februar prüfen sie, ob eine Baugenehmigung notwendig ist. Im März geht es um den Aufbau und die Art des Fundaments. Im April wird traditionell gekauft. Ist bereits im Januar zu verzeichnen, dass Pultdach-Gartenhäuser intensiv betrachtet werden, und zwar gegenüber den Vorjahren zu 16 Prozent mehr, dann werden diese im April auch stärker nachgefragt werden. Auf Basis solcher Verhaltensmuster können Vorhersagen enorm genau erstellt werden. Und, um der Frage gleich vorzubeugen: Nein, Lottozahlen lassen sich nicht vorhersagen, da das Ziehungsergebnis unabhängig von vorherigen Ziehungen ist.

Wie exakt lassen sich diese Vorhersagen treffen?

Aus anfänglich vier Algorithmen vor etwa sechs Jahren haben wir aktuell 1,4 Millionen KI-basierte Modelle generiert, die unseren monatlich wachsenden Datenschatz auswerten und dabei immer besser werden. Aktuell können wir das Verhalten von Menschen in Bezug auf Produkte, Lösungen und Leistungen im B2C- und im B2B-Bereich, aber auch hinsichtlich von Interes-

sen und zukünftigen Trends mit einer Genauigkeit von 96,4 Prozent für die nächsten zwölf Monate vorhersagen. Bei 24 Monaten liegen wir bei einer Genauigkeit von mehr als 90 Prozent. Es ist faszinierend zu sehen, wie die Prognosen immer exakter werden. Wir nennen das Tool „PRAIDICT“.

Wie können Unternehmen dieses Wissen einsetzen?

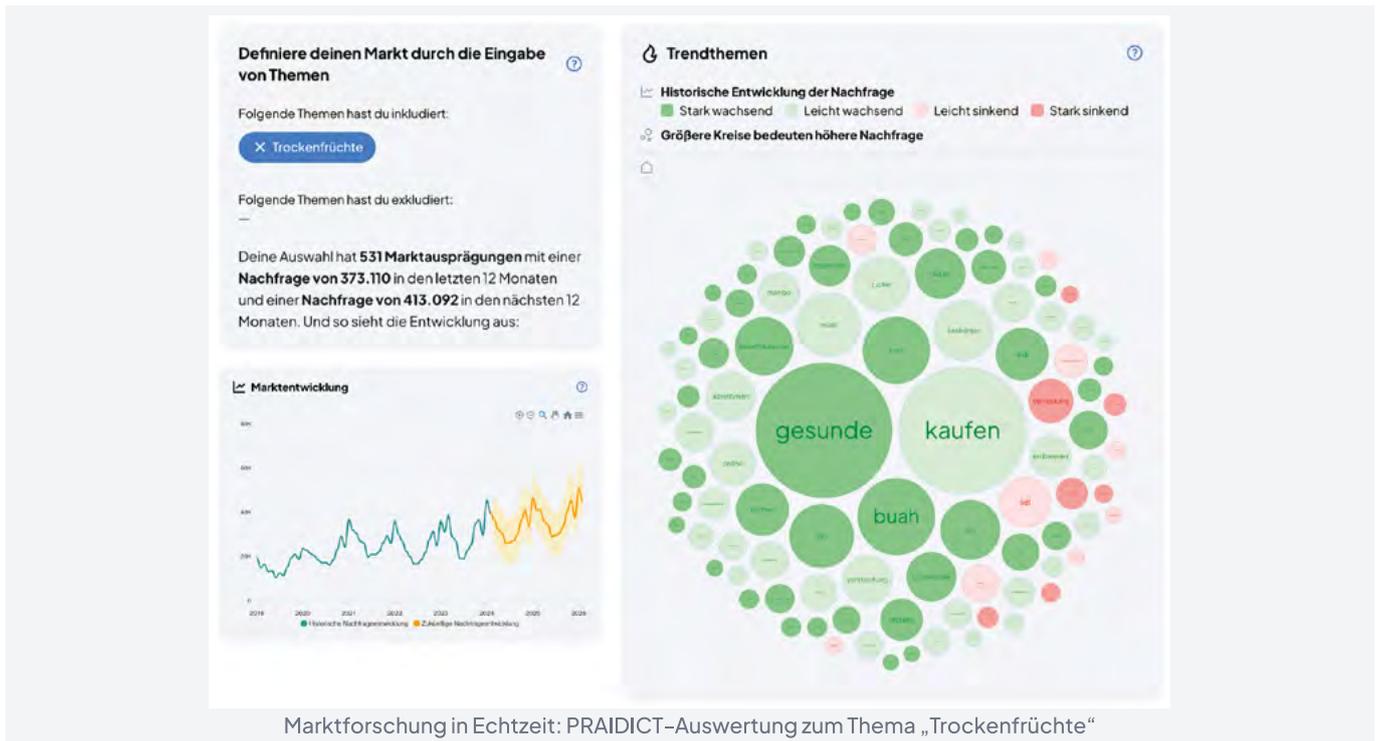
Wenn Sie wissen, wohin sich Märkte entwickeln und was Ihre Zielgruppe in Zukunft möchte, können Sie Ihr Unternehmen strategisch und operativ am Markt ausrichten. Mit über 400 Projekten begleiten wir Unternehmen in der Nutzung und verknüpfen unsere Marktbedarfs-Daten mit den kundenindividuellen Daten wie Umsatz, Absatzzahlen oder Vertragsgewinnung oder Kündigungen. Auf Basis von Korrelationsanalysen finden wir die Erfolgs-Markttreiber und leiten Maßnahmen zur Optimierung ab. Unsere Kunden nutzen dieses Wissen zur Strategiefindung und -anpassung, Entwicklung neuer Produkte und Leistungen, Sortimentsplanung, Optimierung von Einkauf, Marketing und Sales. Da unsere Technologie in 40 Ländern eingesetzt wird, nutzen viele Kunden die Erkenntnisse auch für die Expansion in neue Märkte. Mit unserer neuesten Entwicklung „PRAIDICT-live“ können unsere Nutzer sogar selbst ganz einfach Ideen und Geschäftsmodelle prüfen.

Können Sie ein kurzes Szenario für „PRAIDICT-live“ erläutern?

Angenommen, Sie wollen ein neues Produkt entwickeln und fragen sich, ob Ihre Ideen eine Chance auf Erfolg haben: Geben Sie Ihre Fragen in die Live-Engine ein, und Sie erhalten sofort eine Übersicht der Bedarfsentwicklung der vergangenen 48 Monate und eine Prognose für die nächsten 24 Monate. Zudem sehen Sie, welche Trendthemen es zu Ihrem Thema gibt. So ermitteln Sie das Interesse am Thema, prüfen die generelle Zukunftsfähigkeit Ihres geplanten Produkts und sehen, welche Produkteigenschaften gefragt sind. Durch die Sichtbarkeit der Saisonalitäten bestimmen Sie den idealen Zeitpunkt für den Markteintritt und planen Lagerhaltung sowie Kommunikationsmaßnahmen zur Verkaufsförderung. Sie erfahren, wer Ihre Wettbewerber sind und wie stark diese bereits an diesen Themen partizipieren. Es ist Marktforschung in Echtzeit!

Solche Prognosen müssen unfassbar wertvoll sein!

Ja, dieses Wissen hat einen unglaublichen Wert! Dennoch fallen nur geringe Kosten an, da die gesamte Daten-Analyse auf Basis Künstlicher Intelligenz durchgeführt wird. Aufwendige Forschung und Entwicklung oder Auswertung von Menschenhand ist nicht erforderlich. Somit ist es uns möglich, die Nutzung unserer Technologie zu geringen Kosten – in der Einstiegsvariante sogar kostenfrei – anzubieten.



Marktforschung in Echtzeit: PRAIDICT-Auswertung zum Thema „Trockenfrüchte“

Für wen eignet sich das?

Die Technologie ist universell und gleichzeitig hochspezifisch. Sie eignet sich für Unternehmen aller Branchen und Größen; für allgemeine und spezifische Fragen – unabhängig davon, ob es sich um eine B2B- oder B2C-Ausrichtung handelt. Und das nicht nur für Deutschland, sondern für 40 Länder. Unsere Kunden kommen aus den verschiedensten Branchen und nutzen PRAIDICT für völlig unterschiedliche Herausforderungen. Ein Unternehmen plant aktuell die Expansion ins Ausland, ein anderes, bereits weltweit agierendes Unternehmen, möchte für sein Produkt neue Märkte erschließen.

Und wie können unsere Leser davon profitieren?

Die PRAIDICT-Technologie ist als Live-Engine in unseren B2B-Marktplatz www.nawida.de integriert und frei zugänglich. Dort können Sie Ihre Ideen und Geschäftsmodelle in Echtzeit auf zukünftigen Erfolg überprüfen.

Vorteil für BVMW-Mitglieder:

Als BVMW-Mitglied erhalten Sie das „PRAIDICT-live Paket S“ im Wert von 240,- Euro/Jahr für die Dauer Ihrer BVMW-Mitgliedschaft kostenfrei.

Nutzen Sie die KI-Trend-Analyse und überprüfen Sie Ihre Ideen und Geschäftsmodelle in Echtzeit auf zukünftigen Erfolg.

Kontaktieren Sie NAWIDA im Live-Chat:
www.nawida.de



KI-Trend-Analyse 2-Jahres-Forecast

Wie entwickelt sich der Bedarf für Ihre:

- Marktsegmente
- Produktportfolios
- Produkte, Leistungen und Lösungen
- Geschäftsideen

Untersuchen Sie Ihre Zukunftsfähigkeit mit PRAIDICT-live und erhalten Sie Entscheidungshilfen für:

- Bedarfsorientierte Angebotsentwicklung
- Optimierung des Produktportfolios
- Stärkung der eigenen Marktposition
- Erfolgreiche Vermarktung

Erkennen Sie zukünftige Marktentwicklungen

Marc Fischer
 NAWIDA GmbH
 Handjerystraße 34-36 | 12159 Berlin
 Tel. 030 91734590

hello@nawida.de
<http://www.nawida.de>



Erfolgsgarant für den Mittelstand

Gute Corporate Governance (Grundsätze der Unternehmensführung) ist das Geheimnis erfolgreicher Unternehmen: Sie punkten nicht nur bei Kunden und Banken, sondern sind auch krisensicherer. Doch das Fehlen kann weitreichende negative Folgen haben, von der Belastung bestehender Geschäftsbeziehungen bis zur Gefährdung der Finanzierungsfähigkeit.

Unternehmen mit guter Corporate Governance haben gegenüber ihren Konkurrenten bedeutsame Wettbewerbsvorteile: Sie sind attraktiver für Banken und Investoren, haben regelmäßig stärkere Kundenbindungen und üben eine größere Anziehungskraft auf Arbeitnehmer aus. Zudem werden sie von ESG-Ratingagenturen besser eingestuft, da diese ihre Bewertung auch auf die Beurteilung von Governance-Faktoren stützen. Bei EcoVadis hängt das Ergebnis beispielsweise zu 25 Prozent von der Existenz und Qualität von Unternehmensrichtlinien ab.

Mängel der Corporate Governance haben weitreichende negative Folgen

Nachhaltigkeitsberichtspflichtige Unternehmen müssen unter anderem darüber berichten, welche Richtlinien sie zur Steuerung ihrer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen implementiert haben. Fehlen solche Richtlinien, ist dies offen zu legen, was entsprechende Rückschlüsse auf die Qualität des Risikomanagements zulässt. Denn wenn für das Handling wesentlicher Risiken keine ad-

äquaten Richtlinien existieren, steigt die Gefahr, dass sich die Risiken auch verwirklichen. Diese Erkenntnis ist naturgemäß für Banken und Investoren ein sehr wichtiger Aspekt bei der Entscheidung über eine Kreditvergabe oder Investition.

Das Fehlen von Richtlinien kann Geschäftsbeziehungen belasten

Für berichtspflichtige Unternehmen ist es relevant, wie ihre Vertragspartner in Sachen Nachhaltigkeit aufgestellt sind, da die Berichterstattung grundsätzlich die gesamte Wertschöpfungskette umfasst. Fehlen bei Unternehmen in dieser Kette Richtlinien zu wesentlichen Themen, zum Beispiel im Bereich der Arbeits- und Menschenrechte oder zur Korruptionsbekämpfung, was durch entsprechende Fragebögen oder durch die Offenlegung im Nachhaltigkeitsbericht deutlich wird, stellt sich die Frage nach den Konsequenzen selbst für ggf. schon seit Jahren bestehende Geschäftsbeziehungen. Denn das Management spezifischer Risiken entlang der Wertschöpfungskette ist mit solchen Geschäftspartnern de facto nicht möglich, weshalb es ihnen droht, durch Konkurrenten mit besserer Governance ersetzt zu werden.

Für mittelständische Unternehmen ist es sowohl zur Sicherung der Finanzierungsfähigkeit als auch der Kundenbeziehungen daher zwingend geboten, für eine gute Corporate Governance einschließlich eines effektiven Richtlinienwesens zu sorgen. Um die größtmöglichen Vorteile für das Unternehmen zu schaffen, sollte ein überschaubares Set an Richtlinien erstellt werden, das sowohl die Anforderungen der ESRS als auch die Prüfungsschwerpunkte relevanter Ratingagenturen berücksichtigt.

Gut zu wissen

- Die European Sustainability Reporting Standards verpflichten Unternehmen zu Transparenz im Hinblick auf Unternehmensrichtlinien und Corporate Governance-Strukturen
- Entscheidend für die Auswahl zu implementierender Richtlinien sind die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse
- Das Fehlen von Richtlinien zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen kann negative Auswirkungen auf Reputation und Geschäftsbeziehungen haben

Dr. Christina Eschenfelder
Rechtsanwältin, Partnerin, Sustainability Reporting Advisor (EBS)
RITTERSHAUS Rechtsanwälte PartmbB
BVMW-Mitglied

<https://rittershaus.net/>





Mein Zoho-Effekt:

Das fairste CRM, das ich kenne. Zoho und nicht anders.

Täglich nutzen 250.000 Unternehmen in 150 Ländern Zoho, um mit ihren Kunden zu interagieren, Leads umzuwandeln und den Umsatz zu steigern. Weil es in unserer DNA liegt, mehr zu wollen als andere: Einfachere Bedienung, schnellere Implementierung, höhere Flexibilität, starkes Preis-Leistungs-Verhältnis. Um unsere Kunden in absolut jedem Punkt zu überzeugen.

Jetzt Teil der Erfolgsstory werden!



Apotheken brauchen Markt und Staat

Schon seit längerem geht es inhabergeführten Apotheken wirtschaftlich nicht gut, dabei sind sie vielerorts wichtige mittelständische Institutionen. Aus dem Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Gesundheit lassen sich erste Pläne für die Apothekenreform ablesen, die gegen die sinkende Apothekenzahl wirken soll – die Pläne lassen jedoch auf nicht viel hoffen.

Die wirtschaftliche Lage in den noch knapp 17.500 inhabergeführten Apotheken mit ihren 160.000 Beschäftigten ist schon seit Jahren angespannt. Der medizinisch-pharmazeutische Fortschritt und eine älter werdende Bevölkerung sorgen zwar dafür, dass die Apotheken im Jahr 2023 einen höheren Umsatz erwirtschafteten als im Vorjahr. Wegen rasant steigender Personal- und Sachkosten müssen die Betriebe sich allerdings mit einem weit aus geringeren Betriebsergebnis als 2022 zufriedengeben. Der Gesamtumsatz aller Apotheken stieg demnach 2023 auf 66,36 Milliarden Euro netto – und eine durchschnittliche Apotheke verzeichnete einen Umsatz von 3,44 Millionen Euro netto. Doch das steuerliche Betriebsergebnis als Bestandteil davon sank 2023 auf das langjährige Tief von 4,3 Prozent. Ein Drittel aller Inhaberinnen und Inhaber (34 Prozent) lag mit dem eigenen Betriebsergebnis sogar unter der Vergütung von angestellten Krankenhausapothekern ohne Leitungsverantwortung (75.000 Euro brutto). Rund zehn Prozent der Apotheken erwirtschafteten sogar defizitäre Betriebsergebnisse. Ein Grund für diese alarmierende Entwicklung ist der Honorarstillstand: Trotz immens gestiegener Kosten hat die Politik das Apothekenhonorar seit elf Jahren nicht erhöht, zuletzt hat sie es aus Spargründen sogar gekürzt. Und so gibt es mit Blick auf die wohnortnahe Versorgung der Bevölkerung auch keine guten Nachrichten: Im ersten Quartal 2024 ging die Apothekenzahl bundesweit um 142 auf 17.429 Apotheken zurück – ein neuer Tiefstand. Die Apothekendichte liegt mit 20,8 Apotheken pro 100.000 Einwohnern weit unter dem europäischen Durchschnitt von 32.

Regionale Versorger mit besonderen Aufgaben

Die Apotheken vor Ort gehören in vielen Städten und Gemeinden zu den wichtigsten mittelständischen Betrieben. Durch Investitionen, Wareneinkauf und Dienstleistungen hängen neben den wohnortnahen Arbeitsplätzen in den Apotheken auch bundesweit zehntausende weitere Arbeitsplätze von den Apotheken ab – zum Beispiel in der pharmazeutischen Industrie und im pharmazeutischen Groß-

handel. Die Apotheken kaufen zudem viele Waren und Dienstleistungen bei regionalen Anbietern ein. Apothekeninhaberinnen und -inhaber sind als Gewerbetreibende auch Pflichtmitglieder in der örtlichen Industrie- und Handelskammer – und zahlen pro Jahr ein paar hundert Millionen Euro Gewerbesteuer an die Städte und Gemeinden. Als Kaufleute sind die Apothekerinnen und Apotheker mit ihren Apotheken vor Ort somit eine wesentliche Säule der regiona-



Gabriele Regina Overwiening ist Präsidentin der ABDA – Bundesvereinigung Deutscher Apothekerverbände in Berlin, Präsidentin der Apothekerkammer Westfalen-Lippe in Münster und selbstständige Apothekerin in Reken.

www.abda.de



len Infrastruktur. Noch deutlicher wird die Bedeutung der Apotheken vor Ort jedoch durch ihre Aufgabe als freier Heilberuf. Fachliche Kompetenz, persönliche Verantwortung und ethische Abwägungen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Als ein verkammerter Berufsstand ist die Pflichtmitgliedschaft für Apothekerinnen und Apotheker in der jeweiligen Landesapothekerkammer ein hohes Gut. Vom Staat werden ihnen gesetzliche Aufgaben wie die Sicherstellung für die Versorgung der Bevölkerung mit Arzneimitteln übertragen. Die Apotheken erbringen deshalb auch eine Reihe unprofitabler Gemeinwohlpflichten, wie Nacht- und Notdienste oder Rezepturen.

Was von der Apothekenreform zu erwarten ist

In den vergangenen Jahren ist die Balance zwischen gesetzlichen Pflichten und wirtschaftlichen Möglichkeiten immer stärker aus den Fugen geraten. Deshalb setzt sich die Apothekerschaft seit Anfang 2023 mit aller Kraft dafür ein, dass das seit elf Jahren unveränderte Festhonorar von 8,35 Euro pro rezeptpflichtigem Medikament zunächst erhöht und für die Zukunft dynamisiert wird. Nach bundesweiten Protesttagen der Apothekenteams inner- und außerhalb der Apotheken liegt nun seit Dezember ein Eckpunktepapier aus dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) vor. So will das Ministerium der sinkenden Apothekenzahl dadurch begegnen, dass erfahrene Pharmazeutisch-Technische Assistentinnen (PTA) zeitweise eine Filialapotheke führen dürften, wenn sie sich virtuell mit einem Apotheker oder einer Apothekerin verbinden können. Aus Sicht der Apothekerschaft ist solch eine „Arzneimittelabgabestelle“ kei-

ne Apotheke und führt zu einer Zwei-Klassen-Versorgung, da ohne anwesende Apotheker viele Leistungen wegfallen wie beispielsweise die Abgabe von Betäubungsmitteln, Medikationsberatungen oder Impfungen. Ebenso will das BMG das Apothekenhonorar innerhalb des Apothekensystems umverteilen. Auch diese scheinbare Lösung ist keine, denn die Umverteilung könnte dazu führen, dass die Abgabe von hochspezialisierten und teuren Arzneimitteln für die Apotheken nicht mehr finanzierbar ist. Kurzum: Die ersten Pläne für ein Apothekenreformgesetz aus dem BMG lassen Scheinlösungen, eine Zwei-Klassen-Versorgung und Verschlechterungen für die Patientinnen und Patienten befürchten. Die ABDA – Bundesvereinigung Deutscher Apothekerverbände setzt sich im Sinne der drei Millionen Menschen, die jeden Tag in die Apotheken vor Ort kommen, dafür ein, dass diese als Säulen der regionalen Gesundheitsversorgung gestärkt statt geschwächt werden. Apotheken vor Ort brauchen politische Rahmenbedingungen, die ihre Leistungsfähigkeit fördern, statt solche, die die mittelfristige Abwicklung der Apotheken vor Ort einleiten. Dafür braucht es weniger Bürokratie, mehr Entscheidungskompetenzen für die Apothekenteams, ein angepasstes Honorar und mehr transsektorale Zusammenarbeit, damit sichere Therapie-Lösungen für die Patientinnen und Patienten gefunden werden. Apotheken sind in der Kommune kraftvolle Arbeitgeber, Steuerzahler und Sozialpartner – im besten Sinne des Mittelstands.

Dies ist ein Gastbeitrag von ABDA-Präsidentin Gabriele Regina Overwiening, Mitglied im Beirat Gesundheit des BVMW.

Medizinprodukte- verordnung – Auswirkungen auf den Mittelstand

Die Europäische Medizinprodukteverordnung hat tiefgreifende Auswirkungen auf mittelständische Hersteller. Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Einführung, steht nicht mehr Patientensicherheit durch Gerätesicherheit im Fokus der Aufmerksamkeit, sondern die Patientensicherheit in Abhängigkeit der Versorgungssicherheit. TÜV SÜD unterstützt Unternehmen hier mit konformitätseffizienten Zulassungsprozessen.



Die EU-Medizinprodukteverordnung (MDR) ist noch immer nicht vollständig in der Praxis angekommen. Schwierigkeiten bei der Einführung, langsame Benennung der „Notified Bodies“ (Benannten Stellen), sehr viele Änderungen in den ersten Jahren und schleppende Antragstellung zur Zertifizierung nach MDR und IVDR (EU-Verordnung über In-vitro-Diagnostika) haben dazu geführt, dass immer noch ein großer Teil der Bestandsprodukte nicht nach MDR neu zertifiziert wurde. Wesentliche Hindernisse für kleine und mittlere Unternehmen sind die stark gestiegenen Aufwände bei der Zertifizierung und die unsichere Lage bei den Anforderungen aufgrund der vielen Änderungen.

Benannte Stellen haben ihre Prüf- und Testkapazitäten mittlerweile massiv ausgebaut. Dennoch haben die gestiegenen Anforderungen an Hersteller und Benannte Stellen dazu geführt, dass die Zertifizierung der Produkte länger dauert und erheblich mehr Ressourcen auf Seiten der Hersteller wie auch der Benannten Stellen fordert. Besonders für den Mittelstand ist es daher schwierig, die Anforderungen der MDR zu erfüllen.

Innovation und weitere Herausforderungen

Beispiele dafür sind sogenannte Orphan Devices und hoch innova-

tive Produkte. Diese Produktgruppen haben geringe Anwendungszahlen und skalieren daher nicht so wie Produkte mit hohen Stückzahlen. Neben diesem wirtschaftlichen Aspekt macht auch der Mangel an klinischen Daten für diese Produkte den Zertifizierungsprozess schwierig und langwierig.

Neben den direkten Herausforderungen der MDR stellt die zukünftig eventuell eingeschränkte Verfügbarkeit von besonderen Chemikalien wie Ethylenoxid und die Materialgruppe der Per- und Polyfluoralkylsubstanzen (PFAS) die Industrie vor weitere Herausforderungen. Zwar sind diese Einschränkungen nicht durch die MDR bedingt, sondern durch andere Regulierungen. Allerdings werden dadurch auch Änderungen an den Medizinprodukten und IVDs nötig, die gegebenenfalls auch durch die Benannten Stellen bewertet werden müssen. Hier sind jedenfalls einheitliche Regelungen und klare Definitionen für signifikante Änderungen erforderlich, um die Verfügbarkeit und die kontinuierliche Produktion sicherzustellen.

Welche Anpassungen jetzt nötig sind

Während der Fokus der MDR auf die Patientensicherheit durch Gerätesicherheit wichtig und richtig ist, hat die Umsetzung der Verordnung zu Risiken für die Versorgungssicherheit geführt. Daher soll-



Gut zu wissen

Über die Medizinprodukteverordnung

Die europäische Medizinprodukteverordnung (MDR, Medical Device Regulation) regelt die Inverkehrbringung von Produkten wie Implantaten, Herzschrittmachern, Prothesen, chirurgischen Instrumenten bis hin zur medizinischen Software. Sie ersetzt die Richtlinie über Medizinprodukte (MDD, Medical Device Directive) 93/42/EWG sowie die Richtlinie über aktive implantierbare Medizinprodukte (AIMDD, Active Implantable Medical Device Directive) 90/385/EWG. Die Verordnung trat 2017 in Kraft und gilt seit dem 26. Mai 2021. Die Vorgaben sollten ursprünglich bereits ab Mai 2020 gelten. Das wurde angesichts der Coronapandemie verschoben. Die Umsetzung einzelner Anforderungen wurde unter bestimmten Bedingungen bis Dezember 2028 aufgeschoben.

ten MDR und IVDR angepasst werden. Dabei ist eine Betrachtung der grundlegenden Prinzipien der MDR nötig, um Zertifizierungen zu vereinfachen. Eine pauschale Akzeptanz von Zulassungsverfahren anderer Länder ist für die EU nicht ratsam, weil dadurch eine Abhängigkeit in einem strategisch relevanten Sektor entsteht.

Auch weitere Fristverschiebungen sind angesichts der stabilisierten Lage und inzwischen ausreichender Kapazitäten unnötig. Auch Hersteller, die nicht die verlängerten Fristen bis 2027/28 für Bestandsprodukte nutzen, können ihre Zertifizierungen nun ohne zusätzliche Verzögerungen vornehmen. Nötig ist vielmehr, die Konsistenz und Vorhersagbarkeit der Zertifizierungsprozesse zu verbessern. Dazu muss die MDR eine höhere Digitalisierbarkeit mit einheitlichen Prozessen, klaren Definitionen sowie einen stabilen Rechtsrahmen ermöglichen – für mehr Effizienz und Transparenz.

Online verfügbare Leitlinien sollten Herstellern helfen, unnötige Verzögerungen und Kosten zu vermeiden und gewährleisten gleichzeitig höchste Sicherheitsstandards. TÜV SÜD fordert zudem eine zentrale Governance-Struktur für den europäischen Medizinproduktmarkt, um einheitliche Interpretationen der Verordnungstexte sicherzustellen. Ziel muss sein, Patientensicherheit und Versorgungssicherheit zu verbinden. Denn Versorgungssicherheit ist die

Voraussetzung für Patientensicherheit. Nur so lässt sich die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Mittelstands in der Medizintechnik sichern.

Dr. Royth von Hahn
Senior Vice President
Medical & Health Services
TÜV SÜD

www.tuvsud.com





Schiff oder Besatzung – Firma oder Mitarbeiter?

Was bringen Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und betriebliche Gesundheitsangebote für kleine und mittlere Unternehmen?

Eine Firma kann wie ein Schiff angesehen werden, weder Schiff noch Besatzung können ohne das jeweils andere funktionieren. Mitarbeiter sind Menschen. Sie machen Unternehmen erfolgreich, und so hat der Gesetzgeber mit den Gesetzen zum Arbeitsschutz und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) Rahmenbedingungen vorgegeben, die mit dem freiwilligen Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bilden. Der BGM-Bereich ist in vielen Unternehmen noch unterentwickelt. Es stellen sich die Fragen: „Wer soll das machen?“, „Wo fangen wir an?“, „Was kostet das, und was bringt es?“.

Der BVMW hat mit seinem Expertenkreis Gesundheit ein Gremium aus Unternehmen, das Mitgliedsunternehmen Hilfe zur Selbsthilfe anbietet. Dies reicht von der Einführung in das BGM bis hin zur praktischen Umsetzung gezielter Maßnahmen und deren Analyse – schwerpunktmäßig, wenn es um BGF geht.

Von Mitgliedern für Mitglieder

Speziell seit der durch die Pandemie verursachten Arbeitsmarktsituation sind viele neue Aspekte und Effekte aufgetreten, die HR-Bereiche nach neuen Antworten suchen lässt: Emotionen, Grup-



Gut zu wissen

- Informationen über Mitglieder des Expertenkreis Gesundheit des BVMW finden Sie hier: www.bvmw.de/de/gesundheit/expertenkreis-gesundheit
- Kontaktdaten Presseabteilung des Bundesministeriums der Verteidigung: www.bmvg.de/de/presse
- Hier geht es zur Umfrage:



pendynamik, Kommunikation, dezentrales Arbeiten und mehr. Aber auch Arbeitskräftemangel, Ausfallzeitenanstieg, veränderte Präferenzmuster in der aktuellen Arbeitsmarktsituation haben Einfluss darauf, wie sich das Unternehmen selbst differenzieren kann – zum Beispiel durch innovative und langfristig betriebswirtschaftlich tragfähige Lösungen im Bereich BGM/BGF. Und so wird dieser Bereich auch zum Schlüsselement der nachhaltigen Personalpolitik – denn attraktive Arbeitgeber, die sich um die Menschen kümmern, werden zukünftig mehr in den Mittelpunkt rücken.

Der Expertenkreis Gesundheit des BVMW besteht aus Anbietern und Unternehmen aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, schwerpunktmäßig des BGF. Unter dem Motto „Von Mitgliedern für Mitglieder“, bietet der Expertenkreis sein Know-how interessierten Entscheidungsträgern in BVMW-Mitgliedsunternehmen an. Der Expertenkreis kann Sie bei der Entwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements und bei der Auswahl der geeigneten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung unterstützen. Wie? Nutzen Sie die Gelegenheit, an der kostenlosen Befragung anonym teilzunehmen (über den QR-Code in der Infobox) und profitieren Sie durch die Ergebnisse mit Anhaltspunkten für Optimierungspotenziale. Wie? Machen Sie sich ein Bild, was möglich und machbar ist – und wenn Sie Unterstützung wünschen: Der Expertenkreis steht Ihnen zur Verfügung.

Michael G. Notbohm
Geschäftsführer
Expandum UG
BVMW-Expertenkreis Gesundheit
<https://expandum.de/>



Christian Lombardt
Geschäftsführer
GesundheitsTicket GmbH
BVMW-Expertenkreis Gesundheit
www.gesundheitsticket.de



„Stille statt Bullshit“

Die Welt ist konfrontiert mit tiefgreifenden Umbrüchen. „Die Wellen des Wandels lassen sich nicht aufhalten, aber wir müssen lernen, auf Ihnen zu surfen“, empfiehlt Anja Förster, erfolgreiche Sachbuchautorin und gefragte Speakerin, die auch auf dem BVMW-Jahresempfang in Karlsruhe das Publikum begeisterte. Über Ihren Bestseller „7 Superkräfte: Gestalten, Leben und Sein in einer chaotischen Welt“ und die Ausprägungen auf mittelständische Unternehmen spricht sie im Interview.

Mittelstand.: Frau Förster, Sie sind als Speakerin undutmacherin in vielen mittelständischen und großen Firmen unterwegs. Beschreiben Sie doch einmal, ganz generell, die Stimmung in den Unternehmen, wie Sie sie wahrnehmen.

Anja Förster: Die Stimmung in den Unternehmen ist aktuell wenig optimistisch. Rezessionsängste, eine instabile Weltlage, die politische Situation in Deutschland sind einige der Gründe. Das besorgt



Anja Förster ist Gründerin der Initiative Rebels at Work und gefragte Speakerin, die mit ihren Vorträgen in über 30 Ländern mehr als 250.000 Zuhörerinnen und Zuhörer erreicht hat. Im Februar 2024 ist das neue Buch der mehrfachen Bestseller-Autorin im Econ Verlag erschienen: „7 Superkräfte: Gestalten, Leben und Sein in einer chaotischen Welt“.

mich, denn erfolgreiche Veränderung benötigt Zukunftsmut. Damit ist kein naiver Optimismus gemeint, sondern die Überzeugung, dass die Herausforderungen trotz aller Schwierigkeiten gemeistert werden können.

In Ihrem Buch „7 Superkräfte“ ist Ihnen ein Bestseller gelungen. Kam ihr Buch im richtigen Moment?

Ich denke ja. Der Tenor der Presse und der Leser ist, dass große Verunsicherung herrscht, weil Disruptionen, Umbrüche und Krisen sich gleichsam übereinanderschichten. Angesichts dieser Stapelkrisen ist es leicht, sich in Zweifeln zu verlieren, ob es jemals wieder besser wird. Meine Überzeugung: Ohne Vertrauen in uns selbst sind wir verloren! Die 7 Superkräfte, zu deren Erkundung ich in meinem Buch einlade, sind die Lotsen und Wegbegleiter auf diesem Weg. Die gute Nachricht: Diese Kräfte schlummern bereits in uns allen. Es ist Zeit, sie wiederzuentdecken!

Ihre erste Superkraft ist gewöhnungsbedürftig. „Stille statt Bullshit“. Was bedeutet das?

Was ich als Bullshit geißle, ist die toxische Mischung aus Sofortismus, konstanter digitaler Ablenkung und ständiger Erreichbarkeit. Unsere atemlose Welt ist voller Geräusche, die eine gigantische Ablenkungskulisse bilden. In die Stille zu gehen und ganz bei sich zu sein, hat absoluten Seltenheitswert. Wer aber dauerabgelenkt ist und keine Zeit mehr hat für das tiefe Denken und die Zukunftsgestaltung, hat sich von der Rolle als Führungskraft und Unternehmer verabschiedet. Deshalb ist es so wichtig, regelmäßig ablenkungsfreie Phasen in den Alltag einzubauen.

Wie könnte das konkret aussehen?

Ich empfehle, den Vormittag komplett von Meetings und Unterbrechungen freizuhalten. Wem das nicht machbar erscheint, kann mit der kleineren Variante beginnen und 90 Minuten Zeit im Kalender blocken, die frei von Ablenkungen sind. Ich habe für mich vor Jahren die Meditation entdeckt, die sich als echter Gamechanger entpuppt hat. Den Tag mit Meditation zu beginnen, ist eine exzellente Geistes- und Bewusstseins- und

stand führt. Das ist auch wissenschaftlich belegt: Wer regelmäßig meditiert, hat weniger Stress, kann die eigenen Gefühle bewusster steuern und merkt im Alltag schneller, wenn die Aufmerksamkeit abschweift und kann diese wiederherstellen. Insgesamt hilft es auch, resilienter im Umgang mit Krisen zu werden und die innere Stabilität zu stärken.

Sie schreiben über eine weitere Superkraft, die radikale Akzeptanz, die wie ein Muskel ist, der sich trainieren lässt. Warum sollten wir diesen Muskel trainieren?

Insbesondere in Umbruchzeiten ist radikale Akzeptanz extrem kraftvoll. Es geht darum, den inneren Widerstand gegen Veränderungen aufzugeben und aus vollem Herzen Ja zu dem zu sagen, was das Leben für uns bereithält und damit zu arbeiten. Der innere Widerstand gegen etwas, das ich nicht ändern kann, ist das, was enorm viel Kraft kostet. Es ist ein Befreiungsschlag, eine rigide Erwartungshaltung abzulegen, wie eine Situation sein sollte. Indem ich kein Urteil fälle und die Gegenwart annehme, so wie sie ist, verlasse ich die Opferrolle. Ich kann zwar den Wind nicht bestimmen, aber ich kann die Segel richten.

Gerade bei vielen mittelständischen Unternehmen macht sich ein Gefühl der Verunsicherung breit. Eine zumindest mittelfristige Planung wird nicht nur wegen des High-Speed-Wandels schwierig, sondern auch, weil sich die politischen Vorgaben ständig ändern. Wie sollen sich die Unternehmerinnen und Unternehmer denn verhalten?

Viele versuchen, möglichst alle Eventualitäten einzuschätzen, Szenarien zu erstellen und hart daran zu arbeiten, das Ideal der Planbarkeit aufrechtzuhalten. In einer Welt des High-Speed-Wandels ist das eine Illusion. Gut im Umgang mit Unvorhersehbarkeiten sind Organisationen, die den „Social Glue“ nutzen, also Menschen den Freiraum und das Vertrauen geben, um flexibel auf sich verändernde Bedingungen zu reagieren. Eine Kultur der „flexible response“ in Verbindung mit starker Teamarbeit, darin liegt die Antwort. Nicht darin, Pläne umzuschreiben und anzupassen.

Sind denn in einer Welt, in der alle Sicherheiten fragiler werden, tatsächlich Experimente eine zeitgemäße Strategie?

Unter den Bedingungen der digitalen Dauerunruhe und der Disruption durch neue Technologien und Wettbewerber ist das Experiment die zeitgemäße Strategie für unternehmerisches Handeln. Ausprobieren, schauen, was funktioniert, nachjustieren, von Fehlschlägen sehr schnell lernen. Mit Mut und Neugier im Kopf.

Fasse ich das richtig zusammen, dass ihr Buch eine Ermutigung sein soll, produktiv mit Umbrüchen und Krisen umzugehen?

Menschen sind von Natur aus Stabilitätssuchende. Niemand tut sich leicht im Umgang mit herausfordernden Veränderungen. Wir müssen das erst einmal lernen. Das Buch ist ein Mitmachprogramm für alle, die Lust auf diese Lernreise und die eigene Weiterentwicklung haben.

Das Interview führte Herbert Beinlich, Pressereferent Region Mitte.

Anzeige



FIX UND FERTIG



FIX FERTIG

Bürogebäude von ALHO werden von Anfang an integral geplant, seriell vorgefertigt und sind dadurch um 70 Prozent schneller realisiert als in konventioneller Bauweise.

Bauen mit System: ALHO Modulbau
Fixe Kosten. Fixe Termine. Fix fertig.




MODULARE GEBÄUDE

Gesundheit der Arbeitskräfte sichern

Durch den Klimawandel werden die Hitzewellen in Deutschland häufiger, länger und intensiver. Unternehmen haben eine Fürsorgepflicht für Ihre Angestellten, um sie vor Schäden durch Hitze am Arbeitsplatz zu schützen. Gehen Sie das Thema Hitzeschutz jetzt an und bauen Sie sichere Strukturen für die Zukunft auf.

Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) stellt der Klimawandel die größte Bedrohung der menschlichen Gesundheit dar. Dabei wirkt er sich auf mehreren Wegen negativ aus, beispielsweise durch Hitzeperioden, Dürren, Hochwasser, dem Aussetzen von neuen Krankheitserregern oder sogar durch negative psychische Auswirkungen. In Deutschland ist vor allem die Belastung durch die zunehmende Hitze spürbar. Sie wirkt sich auf das Herz-Kreislauf-System aus. Menschen höheren Alters, mit Vorerkrankungen oder Schwangere sind hiervon besonders betroffen, doch auch andere Personengruppen leiden unter heißen Tagen.

Zu heiß zum Arbeiten?

Bei Temperaturen ab 30 Grad sinkt die Leistungsfähigkeit bei Menschen nachweisbar. Die Arbeitsproduktivität von Arbeitskräften sinkt. Arbeitgebende sollten folgende Grenzwerte berücksichtigen: Ab 25 Grad Raumtemperatur gibt es die Empfehlung für Schutzmaßnahmen für das Personal. Ab 30 Grad Raumtemperatur muss der Arbeitgeber tätig werden, und bei über 35 Grad ist der Arbeitsplatz nicht mehr zum Arbeiten geeignet, und es sollten Abkühlungsangebote zur Verfügung gestellt werden. Ausgenommen hiervon sind Baustellen oder der Bergbau, hier gelten besondere Regeln. Im Jahr 2022 gab es in einigen Regionen Deutschlands bereits zwischen 30 und 50 Tage im Jahr mit über 30 Grad Luft-Temperatur. Tendenz steigend.

Während Personen in ihrer Freizeit kühle Orte aufsuchen, sich zur Erholung zur Ruhe legen oder durch erhöhte Flüssigkeitszufuhr abkühlen können, bleibt Arbeitskräften diese Möglichkeit oft verwehrt. Im Gegenteil: Sie müssen sich trotz erhöhter Temperatur körperlich betätigen oder sind der Sonne ausgeliefert.

Kühlen Kopf behalten: Hitzefolgen verhindern

Um Ihre Angestellten zu schützen und Krankmeldungen durch Hitzebelastungen vorzubeugen, können Sie mit folgenden Maßnahmen die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit Ihrer Arbeitskräfte erhalten:

Gut zu wissen

Zunehmende Hitze in Deutschland aktiv bekämpfen – Jetzt betrieblichen Klimaschutz angehen. Strategischer Klimaschutz ist essenziell, um langfristige Auswirkungen des Klimawandels zu reduzieren. Die KliMaWirtschaft unterstützt Unternehmen auf dem Weg zu individuellem sinnvollem Klimaschutz. Finden Sie für Ihr Unternehmen geeignete Klimaschutzmaßnahmen in der Klimaschutztoolbox oder lassen Sie sich durch die Checklisten bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützen. In den Webimpulsen gibt es zusätzlichen Wissensinput und Tipps von Expertinnen und Experten www.klimaschutz-wirtschaft.de

- Messen und kontrollieren Sie die Raumtemperaturen mehrmals täglich an heißen Tagen. Finden Sie heraus, inwiefern das Raumklima beeinflusst werden kann. Legen Sie beispielsweise fest, wann Sie mit kühler Luft lüften können oder wann wärmeproduzierende Maschinen laufen müssen.
- Stellen Sie Erholungsphasen, zum Beispiel durch eine flexible Pausengestaltung oder erhöhte Pausenzeiten, sicher. Achten Sie auch auf ausreichend Zeit zwischen Arbeitsende und Dienstbeginn, damit Zeit zur Erholung bleibt.
- Sorgen Sie für Abkühlung: Bieten Sie luftdurchlässige, kühlende Arbeitskleidung an und stellen Sie Kopfbedeckungen zur Verfügung. Bieten Sie gegebenenfalls sogar Kühlwesten an. Wenn möglich, richten Sie räumliche "Kühlzonen" ein.
- Schlagen Sie das Arbeiten zu kühlen Tageszeiten vor oder legen Sie körperlich schwere Tätigkeiten in die kühlen Stunden. Je nach Tätigkeit kann die Kernarbeitszeit aufgehoben werden, wodurch das Arbeiten zu heißen Zeiten vermieden wird. Wussten Sie, dass die heißeste Zeit des Tages nicht um 12 Uhr mittags ist, sondern zwischen 14 und 16 Uhr? An Hochsommertagen sogar zur Feierabendzeit zwischen 17 und 18 Uhr.
- Bieten Sie, wenn möglich, das Arbeiten von zu Hause an. Durch das Remote-Arbeiten können Fahrten vermieden werden und individuell für Abkühlung und Erholung gesorgt werden.



■ Stärken Sie das Herz-Kreislauf-System Ihrer Mitarbeitenden. Bieten Sie Sportangebote oder Zuschüsse für sportliche Betätigung an. Sie unterstützen somit die körperliche Fähigkeit Ihrer Mitarbeitenden, mit Hitze umzugehen.

■ Stellen Sie Getränke zur Verfügung und sorgen Sie für genügend Gelegenheiten zum Trinken.

Brenzlige Situationen strukturiert angehen

Einzelne Hitzeschutzmaßnahmen sind gut, besser ist ein Hitzeschutzkonzept. Berücksichtigen Sie dafür folgende Schritte:

■ Schaffen Sie Sensibilität für das Thema. Sorgen Sie für Verständnis für die Notwendigkeit von Schutzmaßnahmen und holen Sie das Einverständnis von der Geschäftsführung ein.

■ Legen Sie verantwortliche Personen fest, die sich mit der Entwicklung eines Hitzeschutzkonzepts beschäftigen und langfristig daran mitarbeiten. Diese sollten die Hitzeschutzwarnungen des Deutschen Wetterdienstes beobachten, um über Hitzeperioden informiert zu sein und Warnungen an Angestellte weiterzugeben. Zudem sollten die Personen die Aktualität von betriebsinternen Beschlüssen und Materialien prüfen.

■ Bieten Sie regelmäßige Hitzeschutz-Schulungen für Angestellte an, um über Gefahren und Schutzmaßnahmen aufzuklären.

■ Auf den Notfall vorbereitet sein: Stellen Sie Informationen zur Ersten Hilfe bei gesundheitlichen Beschwerden durch Hitze zur Verfügung. (Tipp: Nutzen Sie die Informationsmaterialien von <https://hitze.info/infomaterialien/>)

■ Überprüfen Sie Ihr Konzept regelmäßig.

Transparente Kommunikation fördern

Lassen Sie Ihre Belegschaft an der neuen Entwicklung teilhaben. Kommunizieren Sie Ihre Gründe und Ihr Vorgehen, bevor Sie Veränderungen einführen. Schaffen Sie bestenfalls ein Beteiligungsprozess, bei welchem Ihre Arbeitskräfte Ideen und Erfahrungen einbringen können. Das kann zur Optimierung Ihrer Bemühungen beitragen.

Fürsorge ist attraktiv – zeigen Sie die Gesundheitsvorkehrungen auch in der externen Kommunikation. Das kann nicht nur für einen guten Ruf sorgen, sondern wirkt auch attraktiv auf potenzielle Fachkräfte.

Saskia Schmidt

BVMW Projektmanagerin KliMaWirtschaft,
Förderprojekte

saskia.schmidt@bvmw.de



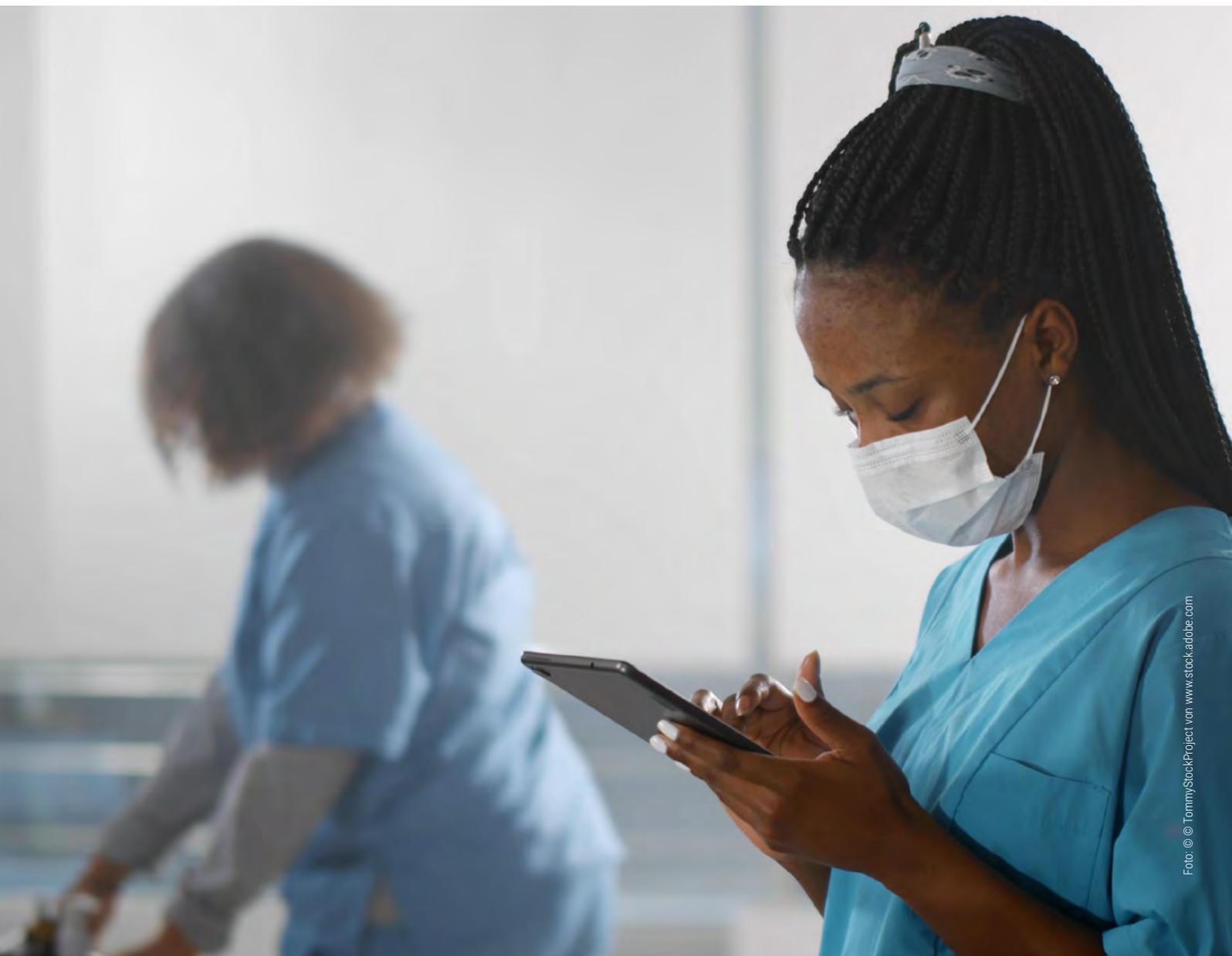
Soziale Nachhaltigkeit im Mittelstand

Demografischer Wandel, Dekarbonisierung und Digitalisierung stellen Unternehmen vor komplexe Herausforderungen. Daher rückt in der heutigen Geschäftswelt neben der ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit zunehmend die soziale Nachhaltigkeit in den Fokus.

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verpflichtet Unternehmen, umfassend über ihre Nachhaltigkeitsbemühungen zu berichten. Dabei spielen Themen wie Vielfalt (Diversity), Chancengerechtigkeit, der Abbau von Ungleichbehandlung und Diskriminierung sowie der Schutz von Menschenrechten eine zentrale Rolle.

Ein motivierendes Arbeitsumfeld schaffen

Strategisches Diversity Management und eine inklusive Arbeitskultur sind Schlüsselkomponenten und nachgewiesene Erfolgsfaktoren für ein nachhaltiges und erfolgreiches Unternehmen. Studien belegen, dass das Widerspiegeln der vielfältigen Gesellschaft in



den Unternehmen nicht nur moralisch richtig, sondern auch ökonomisch vorteilhaft ist.

Unternehmen, die sich aktiv für das Wohlbefinden (well being), Gesundheit sowie Arbeitsschutz ihrer Mitarbeitenden einsetzen, schaffen ein attraktives und motivierendes Arbeitsumfeld, das neue Talente anzieht und bestehende Mitarbeitende langfristig bindet. Diesen Unternehmen fällt es leichter, Herausforderungen wie Gesundheit, Work-Life-Balance und den Umgang mit dem demografischen Wandel zu meistern.

Das erfolgreiche Erreichen von Nachhaltigkeitszielen ist untrennbar mit einer vielfältigen und inklusiven Belegschaft in der Unternehmenswelt verbunden. Eine diverse Belegschaft fördert innovative Lösungen, ermöglicht flexible und kreative Anpassungsfähigkeit auf Marktveränderungen und demografischen Wandel. Hiervon kann insbesondere der deutsche Mittelstand profitieren, in dem er

nicht nur zur sozialen Gerechtigkeit beiträgt, sondern auch mit Beiträgen zur sozialen Nachhaltigkeit die eigene wirtschaftliche Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit stärkt.

Potenziale für eine gerechtere und sozialnachhaltigere Arbeitswelt

In Nordrhein-Westfalen sind etwa 50.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Davon hat etwa die Hälfte eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung. Eine angemessene Integration in den Arbeitsmarkt wäre nicht nur wünschenswert, sondern notwendig.

- 2040 werden ca. 10 Millionen Menschen über 80 Jahre alt sein
- Der Pflegereport der Bertelsmann Stiftung prognostiziert, dass die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2030 um 50 Prozent steigt. Zugleich nimmt die Zahl derjenigen ab, die in der Pflege arbeiten. Demnach werden fast 500.000 Vollzeitkräfte in der Pflege fehlen, wenn sich die derzeitigen Trends fortsetzen.
- In Deutschland hat heute über ein Drittel der Beschäftigten zwischen 25 und 44 Jahren eine Zuwanderungsgeschichte.
- Qualifizierter Zuzug und faire Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bieten laut einer McKinsey-Studie ein errechnetes Potenzial von 100 Milliarden Wertschöpfungssteigerung.
- 12,9 Millionen Menschen gehen in den nächsten 15 Jahren in Rente.
- Die Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen und insbesondere von Müttern kann den Fachkräftemangel mindern, indem das Potenzial von knapp 840.000 nichterwerbstätigen Müttern mit Kindern unter sechs Jahren genutzt wird. Zudem würde eine zusätzliche Arbeitsstunde pro Woche von 2,5 Millionen erwerbstätigen Müttern 71.000 Vollzeitäquivalente schaffen.

Fazit: Die Integration Sozialer Nachhaltigkeit in das unternehmerische Handeln ist mehr als nur eine gesetzliche Pflicht. Sie bietet eine wertvolle Chance, den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu begegnen und langfristig erfolgreich zu sein. Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion strategisch fördern und ihre soziale Verantwortung als Unternehmen wahrnehmen, stärken ihr Employer Branding, verbessern das Mitarbeiterengagement und schaffen eine Grundlage für nachhaltiges Wachstum und Erfolg.

Gut zu wissen

Erfolgreich umgesetzte Maßnahmen im Bereich Soziale Nachhaltigkeit im Unternehmen

- Erhöhen die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden
- Verbessern das Unternehmensimages und die Wettbewerbsfähigkeit
- Steigern die Innovationkraft und Produktivität

Elisa Messerschmidt
Consultant WorkSmart
migosens GmbH
BVMW-Mitglied
<https://migosens.de/>



Wirtschaften im Dienste des Planeten

Die Anzeichen für einen sich dramatisierenden Klimawandel häufen sich zunehmend. Die Zeit wird knapp, um die schlimmsten Folgen für Mensch und Natur noch abzuwenden – dies ist das entscheidende Jahrzehnt. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive nimmt die EU auch Unternehmen in die Pflicht der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Was von Unternehmen nun erwartet wird.

Der Klimawandel ist eine der größten Bedrohungen für unsere Erde. Die Folgen in Form von Dürren, Hitzewellen, Stürmen und Starkregen spüren wir bereits heute. Laut dem Weltklimarat müssen die weltweiten CO₂-Emissionen bis 2023 um 48 Prozent (verglichen mit 2019) sinken, um die Erderwärmung auf 1,5 Grad gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu halten.

Aktuell steuern wir ohne verstärkte Maßnahmen auf 3,2 Grad Celsius Erderwärmung zu – eine Gefahr für das Leben auf dieser Erde. 2021 bezeichnete die World Health Organisation (WHO) den Klimawandel als „die größte Gesundheitsbedrohung für den Menschen“.

Witterungs- und Klimaveränderungen führen zu einer steigenden Zahl an Infektionskrankheiten, Allergien oder auch psychischen Belastungen wie Angstzuständen, Stress oder Depressionen.

Die gute Nachricht: Wir befinden uns jetzt im entscheidenden Jahrzehnt, in dem wir die schlimmsten Auswirkungen noch verhindern können. Dass Unternehmen dabei eine große Rolle spielen, hat auch die Politik erkannt. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive, kurz CSRD, verpflichtet die EU ab 2025 rückwirkend für 2024 ca. 49.000 Unternehmen in ganz Europa zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Was ist das Ziel der CSRD?

Die Corporate Sustainability Reporting Directive zielt darauf ab,

Transparenz und Verantwortung in Unternehmen zu fördern, indem sie dazu verpflichtet, detaillierte Informationen über ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen offenzulegen.

Die CSRD deckt verschiedene Bereiche ab, die für eine nachhaltige Unternehmensführung essenziell sind. Unternehmen müssen ihre Strategien und Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen, zur Nutzung erneuerbarer Energien, zum Ressourcenmanagement und zur Anpassung an den Klimawandel darlegen. Auch soziale Aspekte wie Arbeitsbedingungen, Diversität und Inklusion, soziale Projekte sowie die Einhaltung von Menschenrechten spielen eine zentrale Rolle. Darüber hinaus sind Unternehmen angehalten, ihre internen Strukturen und Prozesse hinsichtlich Nachhaltigkeit zu überprüfen und zu verbessern. Dies umfasst auch Transparenz in der Unternehmensführung und die Einbindung von Nachhaltigkeitszielen in die Geschäftsstrategie.

Unter all diesen Aspekten nimmt die Dekarbonisierung eine zentrale Rolle ein. Die Reduktion von CO₂-Emissionen ist entscheidend, um die Erderwärmung zu begrenzen und die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen. Firmen müssen Strategien entwickeln, um ihren CO₂-Fußabdruck signifikant zu verringern. Dies kann durch Investitionen in energieeffiziente Technologien und Prozesse, den Umstieg auf erneuerbare Energien, die Optimierung und Überwachung der Lieferketten sowie durch Forschung und Entwicklung neuer Technologien erreicht werden.

Gut zu wissen

- Ab 2025 verpflichtet die CSRD etwa 49.000 Unternehmen in Europa, umfangreich über ihre ökologischen und sozialen Auswirkungen zu berichten. Dadurch sollen Transparenz und Verantwortung von Unternehmen gefördert werden
- Durch Investitionen in energieeffiziente Technologien, den Einsatz erneuerbarer Energien und die Optimierung der Lieferketten können Unternehmen ihren CO₂-Fußabdruck signifikant verringern
- Die durch die CSRD geforderten Berichte sollen Investoren helfen, fundiertere Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen zu treffen
- Obwohl die CSRD eine EU-Richtlinie ist, betrifft sie auch multinationale Konzerne mit erheblichen Geschäftsaktivitäten in Europa. Dies kann globale Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitspraktiken von Unternehmen weltweit haben

Schutz der Biodiversität: mehr als nur interne Maßnahmen

Es reicht jedoch nicht aus, dass Firmen nur ihre internen Prozesse verbessern. Der Schutz und Erhalt der Biodiversität spielen eine ebenso wichtige Rolle. Natürliche Kohlenstoffspeicher wie Meere, Moore, Graslandschaften, Böden und insbesondere Wälder sind unverzichtbar im Kampf gegen den Klimawandel.

Wälder sind eine der wichtigsten natürlichen Kohlenstoffspeicher, indem sie CO₂ speichern und Sauerstoff freigeben. Allein der deutsche Wald speichert mehr als 11 Milliarden Tonnen CO₂. Ein intakter Wald verfügt über viele Schutzfunktionen, die für uns Menschen überlebenswichtig sind. „Der Wald ist nicht nur Lebensraum für viele Tier- und Pflanzenarten, sondern auch wichtig als Feinstaubfilter,

Trinkwasserspeicher und in seiner Funktion als Erholungsraum für uns Menschen. Er ist ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Erde und trägt maßgeblich zum Umweltschutz bei“, erklärt der Nachhaltigkeitsexperte und Klimaförster von Planted Jan Borchert.

Doch auch der Wald leidet unter den Folgen des Klimawandels. Stürme, Dürren und der Borkenkäfer haben dem deutschen Wald in den vergangenen Jahren zugesetzt. Insgesamt 277.000 Hektar Fläche könnten allein in Deutschland wieder bepflanzt werden – eine Fläche so groß wie das Saarland. Würden wir unsere Wälder verlieren, würden auch diese natürlichen Schutzfunktionen verloren gehen und mit ihnen unsere Artenvielfalt.

Unternehmen können einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Wälder leisten, indem sie nachhaltige Beschaffungspraktiken einführen und Projekte zum Waldschutz unterstützen. „Wichtig ist, dass die Baumarten an die Gegebenheiten der jeweiligen Flächen bestmöglich angepasst und klimastabil sind. Also zum Beispiel tief wurzeln, damit sie Stürmen entgegenwirken und auch im Sommer genug Wasser erreichen können.“

Die Dekarbonisierung und der Schutz der Biodiversität sind zwei Seiten derselben Medaille. Unternehmen müssen nicht nur ihre internen Prozesse nachhaltiger gestalten, sondern auch aktiv zum Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen beitragen. Der Schutz und die Wiederherstellung von Wäldern und anderen natürlichen Kohlenstoffspeicher sind unerlässlich, um den Klimawandel wirksam zu bekämpfen und eine nachhaltige Zukunft zu sichern.

Rachel Konstanze Kunz
Digital Marketing Managerin
| Planted GmbH
BVMW-Mitglied

www.planted.green



Klimawandel als Innovations-treiber im Güterverkehr

Die fortschreitenden Veränderungen des Klimas erfordern von allen Menschen sowie von Wirtschaftsbetrieben einschneidende Anpassungen. Die Abkehr von fossilen Energieträgern fördert die Entwicklung emissionsarmer, umweltfreundlicher Antriebstechnologien für den Personenverkehr sowie den industriellen Güterverkehr.

Seit 2009 ist das Güterverkehrsvolumen in Deutschland bei allen Verkehrsträgern um durchschnittlich 25 Prozent gestiegen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es durch die Corona-Pandemie zu einer vorübergehenden Delle kam, die mittlerweile weitestgehend überwunden ist. Hinsichtlich der Beförderungsleistungen ist ein Anteil des Lkw-Güterverkehrs von ca. 73 Prozent zu verzeichnen, wobei ca. 35 Prozent der CO₂-Emissionen diesem Sektor zuzurechnen sind. Betrachtet man die Gesamtemissionen des Straßengüterverkehrs, so zeigt sich, dass die durch technische Maßnahmen erzielten Reduzierungen der Schadstoffemissionen durch die gestiegene Verkehrsleistung nahezu kompensiert wurden.

Megatrends

Die vier zentralen Merkmale von Megatrends lassen sich wie folgt definieren:

1. Dauer (mindestens 50 Jahre)
2. Ubiquität (alle Lebensbereiche betreffend)
3. Globalität (weltweite Phänomene)
4. Komplexität (mehrschichtig/mehrdimensional)

In diesem Zusammenhang sind insbesondere die beiden Megatrends der „Neo-Ökologie“ und der Globalisierung von großer Bedeutung, wenn es um den Gütertransport geht. Der Begriff „Neo-Ökologie“ beschreibt eine weltweite gesellschaftliche Bewegung, die sich für ein gesteigertes Umweltbewusstsein und nachhaltige Lebensstile einsetzt. Der Begriff Globalisierung bezeichnet im wirtschaftlichen Kontext die zunehmende internationale Vernetzung von Unternehmen. Beide Trends sind in hohem Maße umweltrelevant und haben einen entscheidenden Einfluss auf die zukunftsfähige Neuausrichtung von Wirtschaft und Güterverkehr.

Grüne Transformation

Eine Vielzahl von Unternehmen, insbesondere solche mit einem hohen Transportvolumen, hat die Notwendigkeit einer ökologischen Ausrichtung des Logistiksektors erkannt und arbeitet erfolgreich an der Umsetzung entsprechender Ziele. Dies erfolgt durch die Dekarbonisierung der gesamten Wertschöpfungskette. In diesem Kontext können unterschiedliche Maßnahmen ergriffen

werden. Die Bandbreite an Instrumenten, die dem Ziel ökologischer Nachhaltigkeit dienen, ist vielfältig. Sie umfasst unter anderem die klimaneutrale Produktion, die Nutzung erneuerbarer Energien und Lieferkettenoptimierungen, die Nutzung emissionsarmer Verkehrsträger sowie die Verwendung umweltfreundlicher Verpackungsmaterialien. Als geeignete Messwerkzeuge lassen sich ein proaktives CO₂-Monitoring und dokumentierte und nachweisbare CO₂-Bilanzen nennen.

Die Transportlogistik der Zukunft

Eine Vielzahl von Unternehmen, insbesondere solche mit hohem Transportvolumen, hat die Notwendigkeit einer ökologischen Ausrichtung des Logistiksektors erkannt und arbeitet erfolgreich an der Umsetzung grüner Logistikziele. Dies beinhaltet die Dekarbonisierung der gesamten Wertschöpfungskette. In diesem Kontext können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden. Die Palette der Handlungsoptionen, die zu einer ökologischen Nachhaltigkeit beitragen, ist vielfältig. Sie umfasst unter anderem die klimaneutrale Produktion, die Nutzung erneuerbarer Energien, Lieferkettenoptimierungen, die Verwendung emissionsarmer Verkehrsträger sowie die Verwendung umweltfreundlicher Verpackungsmaterialien. Als besonders geeignet können ein proaktives CO₂-Monitoring sowie dokumentierte, nachweisbare Emissionseinsparungen mit aktivitätsbasierten Primärdaten der Logistikpartner genannt werden. Die bisherigen klassischen Geschäftsmodelle der Spediteure sind nicht länger zukunftsfähig, denn der Pandemiefall erfordert signifikante Veränderungen der Geschäftsprozesse. Der Logistikdienstleister von heute ist ein essenzieller Bestandteil des Risikomanagements der Kunden. Er muss bei disruptiven Ereignissen, Pandemien oder Staus auf Handelswegen zeitnah reagieren und über ausreichend Transportkapazitäten verfügen. Lagerkapazitäten müssen in ihrer Größe und ihrem Einsatz flexibel anpassbar sein, während die Transparenz über alle Geschäftsprozesse jederzeit gegeben sein muss. Der Klimawandel fungiert hier als treibende Kraft für nachhaltige ökologische Transportprozesse. Die Erwartung seitens der Kundschaft an ihre Speditionspartner besteht in einem aktiven Engagement hinsichtlich der Implementierung von Niedrig- und Null-Emissionstechnologien sowie der Dokumentation des eigenen Beitrags zum Klimaschutz durch den Erwerb von Zertifikaten und Auditierungen.

Transporte auf der Schiene

Die Schiene erbringt hinsichtlich des Umweltfaktors die beste Leistung aller Verkehrsträger für den Transport von Gütern. Die Treibhausgasemissionen pro Tonnenkilometer sind beim Lkw gegenüber der Schiene um den Faktor 6,76 höher. Güterzüge weisen gegenüber dem Straßengütertransport eine CO₂-Einsparung von 80 bis 100 Prozent auf und ersetzen bis zu 52 Lkw. Die Freisetzung von Emissionen in die Atmosphäre wird minimiert. Zudem wird der Straßenverkehr entlastet, was zu einer Verbesserung der Luftqualität beiträgt. Ein entscheidender Faktor für eine deutliche Verkehrsverlagerung ist jedoch das Angebot der Deutschen Bahn. Dazu ist es erforderlich, das Einzelwagennetzwerk zu optimieren, sämtliche Güterwagen mit funktionsfähigen GPS- und Telematiksystemen auszustatten und den Zugbetrieb vollständig zu digitalisieren. Die Politik ist gefordert, zusätzliche zweckgebundene Investitionsbudgets bereitzustellen, um den Ausbau von Rangiermöglichkeiten, Puffer- und Überholgleisen, Terminals, Gleisanschlüssen für Großkunden sowie neue Strecken und Trassenpreisreduktionen zu fördern. Des Weiteren könnte die Mautbefreiung für Fahrten von und zum Terminal ein geeignetes Lenkungsinstrument darstellen. Das Schienennetzwerk muss speziell im kombinierten Verkehr weiter ausgebaut werden.

Nachhaltigkeit ist ein Schlüssel für die Unternehmenszukunft

Die konsequente Implementierung von „Green Logistic“-Prozessen über sämtliche Betriebsbereiche, einschließlich der entsprechenden Logistikprozesse, in Verbindung mit einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie stellt einen entscheidenden Aspekt zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit und des Erfolgs von Unternehmen dar.

Als entscheidende Faktoren können das Ausschöpfen des maximalen Lieferkettenpotenzials sowie die Steigerung der eigenen Profitabilität und Leistungsfähigkeit durch umweltrelevante Prozessoptimierungen identifiziert werden. Durch die Umstellung vom linearen Produktionsmodell zum Kreislaufproduktionsmodell wird den ökologischen Nachhaltigkeitsbestrebungen optimal entsprochen, da dadurch eine ressourcenschonendere und emissionsärmere Produktion ermöglicht wird. Die Förderung eines strengen Klimaschutzes in Betriebsprozessen und Geschäftspartnerschaften verbessert das Unternehmensimage und die Unternehmensreputation signifikant.

Gut zu wissen

- Die Dekarbonisierung des Lkw-Güterverkehrs hat den größten Effekt
- Verlagerung auf die Schiene hat großes Potenzial
- Die Transportlogistik der Zukunft ist grün und kollaborativ

Rainer Oszcipok

Gründer und Geschäftsführer
ELOXESS EXPERTS e. K.
Lean & Green Logistics Consulting
BVMW-Mitglied

www.eloxxess.de



Anzeige

HOLZ-HYBRID-MODULBAU

GEBAUT MIT HOLZ & STAHL

Das Beste aus zwei Welten in einer konstruktiven Verbindung.

Mehr unter: hybrid.kleusberg.de

KLEUSBERG 



Mehr Nachhaltigkeit: Chancen effektiv nutzen und Risiken managen

Die Welt ändert sich rasant und Unternehmen jeder Größe müssen sich anpassen, um auch künftig noch wettbewerbsfähig zu sein. Extreme Wetterlagen werden häufiger und beeinträchtigen Lieferketten. Ressourcen werden knapper und führen zu steigenden Produktionskosten. Kunden, Mitarbeitende, Politik und Banken fordern mehr Transparenz hinsichtlich Nachhaltigkeit.





Wie können mittelständische Unternehmen mit solch komplexen Herausforderungen abseits ihres eigentlichen Kerngeschäfts umgehen? Die Antwort hierauf ist nicht einfach – und dennoch gibt es Möglichkeiten, diese Komplexität zu reduzieren und bereits kurzfristig erste Schritte in Richtung Nachhaltigkeit zu gehen.

Erwartungen der Stakeholder an das Unternehmen kennen

Der Einstieg in das strategische Steuern von Nachhaltigkeit beginnt über die oben bereits genannten Anspruchsgruppen (Stakeholder). Diese haben mehr oder minder berechnete Erwartungen an Ihr Unternehmen. Diese Erwartungen zu kennen ist der erste Schritt, um die wesentlichen Nachhaltigkeits-Themen Ihres Unternehmens zu identifizieren. Sind es die ökologischen Themen wie Klima, Wasser oder Biodiversität, die Ihre Stakeholder umtreiben? Oder ist es eher die Art und Weise, wie Sie mit Ihrer Belegschaft umgehen oder generell Geschäfte betreiben?

Egal ob Lieferanten, Mitarbeitende oder Kunden. Nicht alle Wünsche Ihrer Stakeholder sind gleichzeitig erfüllbar. Daher ist die Bewertung Ihrer Stakeholdergruppen hinsichtlich der Bedeutung für Ihr Unternehmen sinnvoll. Starten Sie dabei mit der Identifikation und Bewertung ihrer drei bis fünf wichtigsten Stakeholder-Gruppen. Welchen Einfluss haben sie auf Ihr Unternehmen? Welchen Schaden könnten Sie potenziell verursachen?

Analyse der Wertschöpfungskette zeigt potenzielle Risiken auf

Auch die Analyse Ihrer Wertschöpfungskette, von der vorgelagerten Lieferkette über Ihr Kerngeschäft bis zum Produktverbleib, zeigt weitere wertvolle Hinweise auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen auf. Insbesondere dann, wenn es um Aktivitäten geht, die direkt von Ihrem Unternehmen gesteuert werden können, wie zum Beispiel die Lieferantenauswahl.

Dabei hängen verschiedenen Themen oft miteinander zusammen. Für das Aufstellen einer Klimabilanz ist es beispielsweise erforderlich, die Treibhausgasemissionen Ihrer Vorprodukte beziehungsweise Ihrer Lieferanten zu kennen. Diese sogenannten Scope 3 Emissionen stellen in der Regel einen beträchtlichen Teil einer Klimabilanz dar.

Um den CO₂-Fußabdruck Ihres Unternehmens (engl.: Corporate Carbon Footprint, CCF) zu senken, könnte etwa die systematische Lieferantenauswahl auch unter CO₂ Gesichtspunkten eine erfolgsversprechende Maßnahme sein.

Ein niedriger CCF entwickelt sich gerade gegenüber Kunden zu einem echten Wettbewerbsvorteil. Denn die Emissionen Ihrer Zulieferer tauchen in ihrer Klimabilanz auf, genauso wie Ihre Emissionen



in der Klimabilanz Ihres Abnehmers auftauchen. Gerade börsennotierte Kapitalgesellschaften müssen sich hierzu regelmäßig gegenüber Aktionären und Investoren am Kapitalmarkt erklären und analysieren inzwischen sehr systematisch die Quellen ihrer Scope 3 Emissionen.

Bewertung der Chancen und Risiken – die „doppelte Wesentlichkeit“

Sowohl die Analyse der Stakeholder-Erwartungen als auch der Wertschöpfungskette geben Ihnen bereits wichtige Hinweise auf die Nachhaltigkeitsbereiche, die für Ihr Unternehmen eine besonders hohe Relevanz haben. Daneben dienen regulatorische Rahmenwerke (vor allem die gerade für große Unternehmen verbindlichen ESRS-Indikatoren) dazu, kein anderes Nachhaltigkeitsthema zu übersehen.

Die Bewertung jedes einzelnen auf diese Weise identifizierten Themas erfolgt dann aus zwei Blickwinkeln:

■ zum einen werden die Nachhaltigkeitsaspekte beschrieben und bewertet, die Ihr Unternehmen positiv oder negativ beeinflussen (Outside-In-Perspektive).

■ Zum anderen werden die Möglichkeiten beschrieben und bewertet, die Ihr Unternehmen hat, um Umwelt und Gesellschaft positiv zu beeinflussen (Inside-Out-Perspektive).

Aufgrund dieser beiden Perspektiven spricht man bei diesem Schritt auch von der „doppelten Wesentlichkeit“.

Fokussierung auf die wesentlichen Themen

Das Ergebnis dieser strukturierten Analyse hilft Ihnen, Ihre Ressourcen effektiv auf die wirklich wesentlichen Themen in Ihrem Unternehmen zu fokussieren. Gemeint sind damit alle Themen, die sowohl auf das Geschäftsmodell Ihres Unternehmens wirken (z. B. Auswirkungen des Klimawandels) als auch durch Ihr Unternehmen aktiv beeinflusst werden können (z. B. durch reduzierten Ressourcen-Einsatz).

Werden sowohl die Inside-out als auch die Outside-in Perspektive in einem Diagramm mit X- und Y-Achse abgetragen, spannen sie einen Raum auf in dem sämtliche bewertete Nachhaltigkeitsthemen eingetragen werden können (Wesentlichkeitsmatrix).

Eine solche Visualisierung erleichtert die strategische Priorisierung. Denn alle Themen, die sich im oberen, rechten Quadranten befinden, sind von besonderer strategischer Bedeutung für Ihr Unternehmen. Entsprechend werden insbesondere für diese Themen Teilstrategien mit lang-, mittel und kurzfristigen Zielen und Maßnahmen definiert. Anhand von festgelegten KPIs wird der Fortschritt gemessen und regelmäßig berichtet.

So steuern Sie aktiv Ihre Nachhaltigkeitsagenda und schaffen Transparenz und Glaubwürdigkeit gegenüber Ihren Stakeholdern. Ihr Unternehmen ist durch diesen Prozess zudem besser auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet. Denn Nachhaltigkeit heißt im Grunde nichts anderes als Zukunftsfähigkeit.

Das Kompetenzforum Nachhaltigkeit des BVMW bietet Orientierung

Egal ob Sie eine Nachhaltigkeitsstrategie systematisch entwickeln, den Nachhaltigkeitsfragebogen Ihrer Bank beantworten oder den CO₂-Fußabdruck ihres Unternehmens berechnen möchten, die Experten des BVMW Kompetenzforums Nachhaltigkeit unterstützen Sie bei allen Fragen rund um Nachhaltigkeit.

Gut zu wissen

- **Nachhaltigkeit im Unternehmen ist komplex – fragen Sie Ihre Stakeholder, was sie von Ihnen erwarten. Auch der systematische Blick auf Ihre Wertschöpfungskette bringt wichtige Erkenntnisse hinsichtlich möglicher Nachhaltigkeitsrisiken**
- **Bewerten Sie die so identifizierten Themen hinsichtlich ihres Einflusses auf Ihr Geschäft (Outside-in) und bezüglich Ihrer Möglichkeiten, positiv auf diese Themen einzuwirken (Inside-out)**
- **Fokussieren Sie sich auf die Themen, die für Ihr Unternehmen wesentlich sind, setzen Sie sich ambitionierte Ziele und berichten Sie regelmäßig über Ihre Fortschritte**

Rüdiger Senft
Partner
ORBITURE Sustainability Advisory GmbH
BVMW-Mitglied
<http://www.orbiture.de>





BKV – DIE CLEVERE GEHALTSERHÖHUNG MIT MEHRWERT

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern mit der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) exklusive Leistungen, die über die gesetzliche Krankenversicherung hinausgehen.

Für etwa 9,95 Euro können Sie Ihren Mitarbeitern ein Budget in Höhe von 300 Euro pro Jahr zur Verfügung stellen – beispielsweise für alternative Heilmethoden, Zahnersatz oder Sehhilfen.

Die bKV kann dazu beitragen, die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu fördern und somit auch die Krankheitstage deutlich zu reduzieren. Gleichzeitig können Sie als Arbeitgeber von einem attraktiven Benefit-Programm profitieren, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden.

Sprechen Sie uns an, wir erarbeiten gerne ein passendes Konzept für Sie!



Ecclesia Gruppe Vorsorgemanagement GmbH

Ecclesiastraße 1 – 4 • 32758 Detmold

Telefon +49 5231 603-0 • info@ecclesia-gruppe-vorsorge.de

www.ecclesia-gruppe-vorsorge.de

DER BUNDESWIRTSCHAFTSSENAT IM DIALOG

Der Bundeswirtschaftssenat ist das Spitzengremium des BVMW. Ihm gehören rund **400 herausragende Unternehmerpersönlichkeiten** an, darunter zwei Nobelpreisträger und zahlreiche Marktführer. Die Vorzeigeunternehmen stehen für einen Jahresumsatz von etwa **120 Milliarden Euro** und **1,2 Millionen Beschäftigte**.

Im ‚Bundeswirtschaftssenat im Dialog‘ stellen wir Ihnen herausragende Persönlichkeiten des Bundeswirtschaftssenats vor. Wir befragen Unternehmer und Wissenschaftler nach ihren Erfolgsrezepten, Erfahrungen und Erlebnissen im unternehmerischen Alltag.



wirtschaftssenat.de

Tradition trifft Innovation

Grit Westermann, Vorstandssprecherin der PSD Bank Berlin-Brandenburg und Geschäftsführerin der NAWIDA GmbH, gibt Einblicke in die Erfolgsgeheimnisse der Bank, ihre Innovationskraft und ihr Engagement für Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung. Der Fokus liegt dabei auf einer starken Kundenorientierung, Digitalisierung und enger Zusammenarbeit mit Startups.

Mittelstand.: Wo liegen die Wurzeln der PSD Bank?

Grit Westermann: Die Wurzeln reichen bis zum Jahr 1872 zurück. Anders als heute, wo wir Privat- und Firmenkunden aus allen Bereichen betreuen, waren wir zu unserer Gründung vor 152 Jahren eine Selbsthilfeeinrichtung für die Postbeamten und -angestellten. Daraus leitet sich auch das Kürzel PSD ab, das für Post-, Spar- und Darlehensverein steht.

Ihre Bank führt das Ranking in puncto Kundenbeliebtheit an. Was ist das Erfolgsgeheimnis?

Wenn wir auf die Auswertungen unserer Kundenumfragen schauen, dann punkten wir vor allem mit dem Faktor Mensch und unserer ausgesprochenen Kundenorientierung. Natürlich werden die Berührungspunkte mit einer Bank in digitalen Zeiten weniger, aber wenn es um Lebensentscheidungen von Unternehmen und Privatpersonen geht, können wir mit unserer Beratung auf Augenhöhe unserem eigenen Unternehmertum und unserer Bereitschaft, individuelle Lösungen zu ermöglichen, punkten.

Was macht die PSD Bank besser als andere Kreditinstitute?

Wir entwickeln uns und unser Geschäftsmodell kontinuierlich weiter – von neuen Geschäftsfeldern über Kooperationen bis hin zu eigenen Startups. Denn die Mitglieder und Kunden brauchen gute Lösungen und Produkte. Unsere Innovationskraft und der echte Wille, unseren Mitgliedern und Kunden unterstützender Partner zu sein, motiviert uns jeden Tag, die Bank zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Unsere Mitarbeitenden sehen viel Sinn in ihrem Tun, sind besonders freundlich und kundennah. Das liegt in unseren Genen. Gleichzeitig hilft uns, dass wir nur einen Standort haben, sodass

Austausch, Abstimmungen und Entscheidungen schnell und effizient erfolgen.

Wer gehört zum Kundenkreis der PSD Bank?

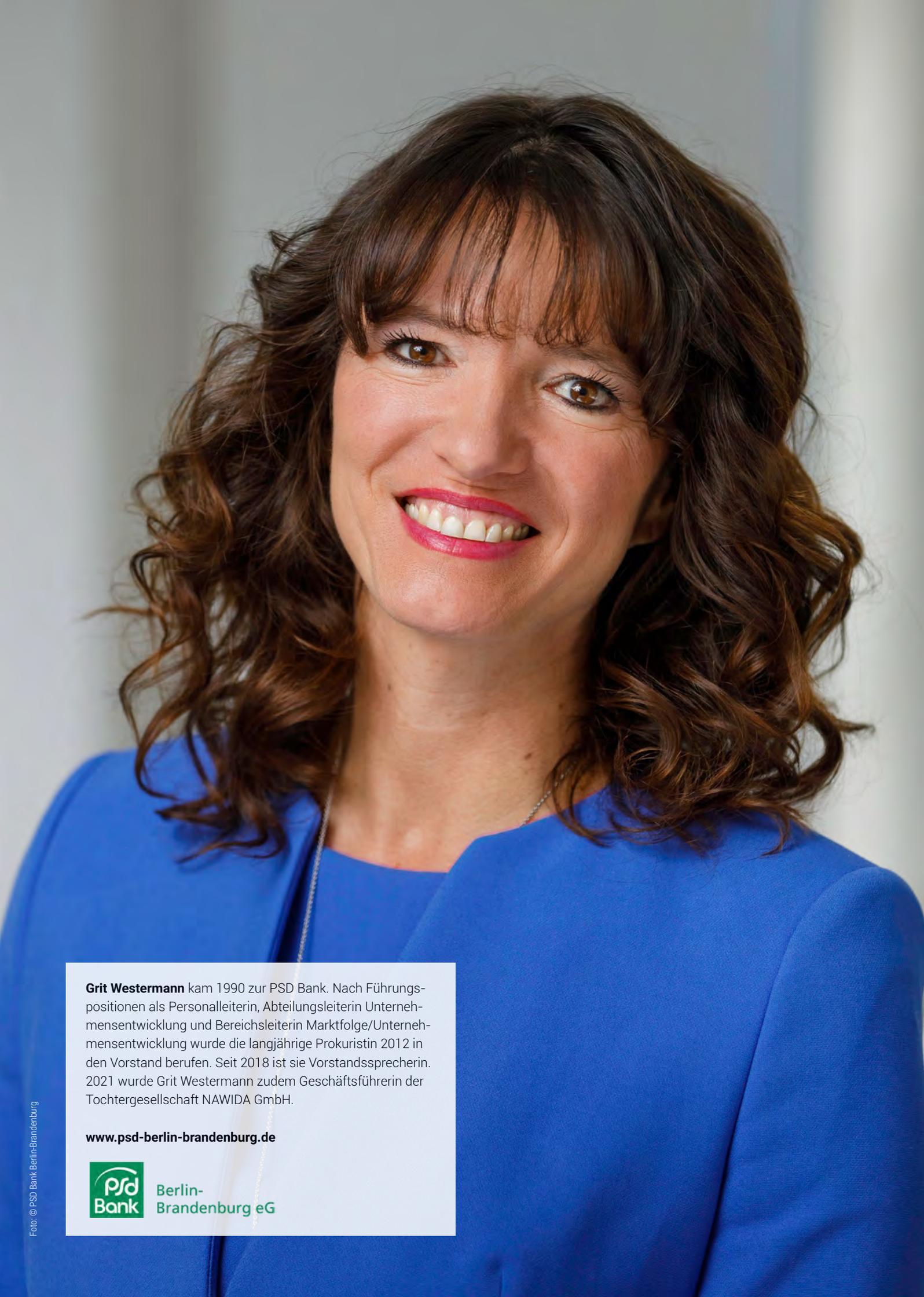
Traditionell haben wir Privatkunden als Hauptzielgruppe. Aber immer wieder wurden wir von Unternehmern gefragt, ob wir auch Geschäftskonten und Kredite für sie anbieten. Seit fünf Jahren begleiten wir auch den Mittelstand. Wir haben erkannt, dass ein starker Mittelstand für eine starke Wirtschaft steht und die Unternehmer ganzheitliche Lösungen zur Bewältigung der heutigen Herausforderungen benötigen. Dafür haben wir heute die notwendigen Finanzprodukte im Angebot und eine B2B-Plattform innerhalb unserer Tochter NAWIDA entwickelt.

Wie begleitet die PSD Bank den Unternehmenslebenslauf?

Wir glauben, dass eine Bank eine wichtige Funktion im Rahmen eines Unternehmenslebenslaufs einnimmt, aber als alleiniger Partner nicht auf alle Herausforderungen die optimale Antwort haben kann. Daher haben wir über unsere Tochter, die NAWIDA GmbH, einen digitalen B2B-Marktplatz etabliert, auf dem unsere Firmenkunden sowohl Zukunftsanalysen als auch die besten Partner für ihre spezifischen Herausforderungen in einzigartiger Geschwindigkeit erhalten. Als Bank ergänzen wir die einzelnen Phasen mit unserer Expertise in Finanzdienstleistungen.

Früher als andere haben Sie die Bedeutung der Digitalisierung für mittelständische Unternehmen erkannt. Wie kam es dazu?

Zum einen verstehen wir uns selbst als mittelständisches Unterneh-



Grit Westermann kam 1990 zur PSD Bank. Nach Führungspositionen als Personalleiterin, Abteilungsleiterin Unternehmensentwicklung und Bereichsleiterin Marktfolge/Unternehmensentwicklung wurde die langjährige Prokuristin 2012 in den Vorstand berufen. Seit 2018 ist sie Vorstandssprecherin. 2021 wurde Grit Westermann zudem Geschäftsführerin der Tochtergesellschaft NAWIDA GmbH.

www.psd-berlin-brandenburg.de



Berlin-
Brandenburg eG

men – und zum anderen haben wir als regionale Genossenschaftsbank mit nur einem Standort früh die Vorteile der Digitalisierung verstanden: So hatten wir schon vor über zehn Jahren fallabschließende Onlinestrecken oder Smart-Data-Modelle im Einsatz. Für die beste Lösung schauen wir auch gerne über unseren eigenen Tellerand hinaus und kooperieren mit Startups: So haben wir für Unternehmer gemeinsam mit Compeon den ersten volldigitalen Schnellkredit entwickelt und am Markt etabliert. Heute hat NAWIDA eigene KI-Tools für Zukunftsprognosen und Recruiting.

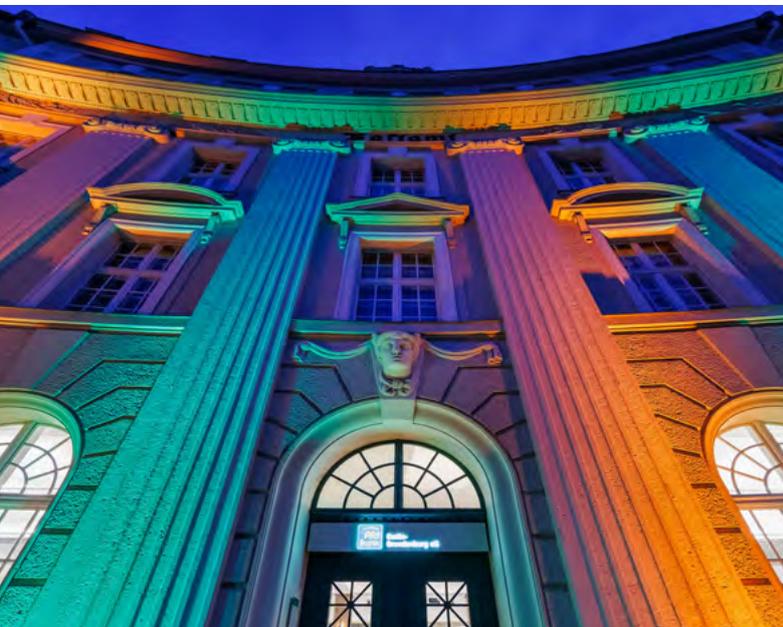
Startups liegen Ihnen besonders am Herzen ...

Startups haben uns geholfen, früher als mit Hilfe des Rechenzentrums, unseren Kunden gute digitale Lösungen zu bieten. Insbesondere im komplexeren Firmenkundengeschäft war uns zum Einstieg in dieses für uns noch junge Geschäftsfeld klar, dass wir uns von etablierten Anbietern abheben müssen. Mit NAWIDA sind wir in der Lage, mit Hilfe des entwickelten KI-Tools PRAIDICT einen validen Blick in die Zukunft von Trends, Geschäftsmodellen und Produkten zu werfen: So können wir den Mittelstand nachhaltig dabei unterstützen, seine Geschäftsmodelle zu optimieren. Und wir als Bank erhalten neben den klassischen Kreditanalysen einen tiefen Einblick in die Erfolgsaussichten von Unternehmen.

Die PSD Bank engagiert sich stark für unsere Gesellschaft ...

Als Selbsthilfeeinrichtung gegründet, liegt uns das Thema soziale Verantwortung sehr am Herzen. Mit unseren Kunden bilden wir als Genossenschaftsbank eine starke Wertegemeinschaft. Über unsere Soziallotterie PSD Gewinnsparen generieren wir eine jährliche Spendensumme von rund 400.000 Euro, mit der wir schwerpunktmäßig Sozial- und Bildungsprojekte unserer Region fördern – und eigene Aktionen initiieren: So haben wir gemeinsam mit dem BVMW Berlin und dem Bundesverband Kinderhospiz e. V. bei uns vor Ort eine Auktion von Bildern zugunsten des Kinderhospizes organisiert, die von Kindern mit lebensverkürzenden Krankheiten gemalt wurden.

PSD Bank am Abend.



Welche besonderen Akzente setzt die PSD Bank beim Thema Nachhaltigkeit?

Sowohl als Unternehmen als auch als Inhaber unseres eigenen Immobilienportfolios treiben wir die Reduzierung unseres CO₂-Footprints konsequent voran. Auch hier setzen wir auf das Thema Vernetzung und Dialog: So haben wir unseren Blog getbetter.psd-bb.de ins Leben gerufen. Hier berichten wir von unseren Erfahrungen zur Nachhaltigkeit im Neubau und im Bereich der Bestandsimmobilien. So treiben wir den Dialog über brauchbare Lösungen und Erfahrungen voran. Zudem bieten wir über die B2B-Plattform der NAWIDA sowohl Nachhaltigkeits-Audits als auch Lösungen unserer Partner zur besseren Erfüllung der ESG-Anforderungen mittelständischer Unternehmen an. Darüber hinaus sind wir mit unserer wirtschaftlichen Beständigkeit und unserem sozialen Engagement auch in den weiteren Nachhaltigkeitskriterien sehr gut aufgestellt.

Was macht die Attraktivität Ihrer Bank im Personalbereich aus?

Wir sind stolz darauf, dass wir sehr lange Betriebszugehörigkeiten verzeichnen und im Branchenvergleich von einer geringen Fluktuation profitieren. Dafür beschäftigen wir uns viel und intensiv mit unserer Kultur: Wie gehen wir miteinander um? Wie können wir die ganze Mannschaft informieren und motivieren? So treffen wir uns zum Beispiel jedes Quartal mit allen Mitarbeitenden und informieren aus erster Hand, beantworten Fragen und nehmen Anregungen mit. Ein weiterer Faktor liegt in der permanenten Weiterentwicklung unseres Geschäftsmodells. Mit den innovativen Lösungen für unsere Kunden haben die Kolleginnen und Kollegen nicht nur viel Abwechslung, sondern sehen auch viel Sinn in ihrer Arbeit. Es wird nie langweilig bei uns. Mit 187 Mitarbeitenden und der sehr werteorientierten und familiären Kultur treffen wir auch den Bedarf junger Menschen.

Finden Sie immer genügend qualifizierten Nachwuchs?

Auch wir merken, dass es bei bestimmten Anforderungsprofilen deutlich schwerer wird, gute Leute zu finden. Eine Sache, die uns hilft, ist die Attraktivität unseres Standorts: Berlin ist immer noch ein großer Magnet für talentierte Menschen aus dem gesamten Bundesgebiet. Und auch hier profitieren wir wieder von einem Angebot unserer Tochter NAWIDA: Dank Talent-Sonar können wir auf KI-Basis einer fachspezifischen Stelle für diese Zielgruppe das beste Stellenportal oder die beste Informationsquelle ermitteln und so die Akquisitionskosten pro Bewerber deutlich effizienter halten. Ich freue mich sehr, dass nicht nur wir positive Erfahrungen beim Besetzen unserer Stellen mit diesem Tool gemacht haben: Eine namhafte Jury hat die NAWIDA mit ihrem Talent-Sonar im Auftrag des Institute for Competitive Recruiting als innovativstes Recruiting-Startup ausgezeichnet.

Treue zum Unternehmen hat beim Mittelstand Tradition. Sie selbst sind über 33 Jahre bei der PSD Bank ...

Auch hier gilt für mich: Treue ist nicht die Triebfeder, sondern ein Ergebnis der Rahmenbedingungen. In 33 Jahren konnte ich in verschiedenen Positionen den strategischen Aufbau der PSD Bank Berlin-Brandenburg zu einem innovativen und modernen Unternehmen maßgeblich mitgestalten. Diese Arbeit hat mich mehr als drei Jahrzehnte bis heute so erfüllt, dass ich gar kein Bedürfnis hatte, in ein anderes Unternehmen zu wechseln.

Vom Wundpflaster zur Hightech-Klebelösung

tesa ist nicht nur ein Klebeband, sondern einer der weltweit führenden Hersteller von Hightech-Klebelösungen. Im Interview gibt Vorstandsvorsitzender Dr. Norman Goldberg Einblicke in die Innovationskraft und Nachhaltigkeitsstrategien des Unternehmens, spricht über die globale Expansion und erklärt, warum tesa dem Standort Deutschland treu bleibt.

Mittelstand.: Jeder kennt tesafilm®, aber kaum einer die Geschichte des Unternehmens tesa ...

Norman Goldberg: Die bemerkenswerte Erfolgsgeschichte von tesa begann mit der missglückten Entwicklung eines Wundpflasters. Das Pflaster klebte zwar gut, reizte aber die Haut. Nach vielen Weiterentwicklungen kam dann 1896 das erste technische Klebeband zum Flicken von Fahrradreifen auf den Markt. Dieser innovative Schritt legte den Grundstein für das heutige Unternehmen tesa. Mit über 125 Jahren Geschichte ist tesa heute ein weltweit anerkanntes Unternehmen mit rund 5.200 Mitarbeitenden und einem Umsatz von 1,7 Milliarden Euro (2023). Seit 2001 agieren wir als eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Beiersdorf AG und seit 2009 in dieser Form als „Societas Europaea“ – tesa SE.

Das Unternehmen tesa stellt weit mehr als Klebestreifen her. Was gehört zu Ihrer Produktionspalette?

tesa ist nicht nur Hersteller des tesafilms®, sondern bietet vor allem beschichtete Klebelösungen für B2B-Kunden an. Wussten Sie, dass in einem einzigen Elektroauto rund 130 verschiedene tesa-Klebelösungen verbaut sind? Unser Portfolio umfasst mehr als 7.000 Produkte für unterschiedlichste Anwendungen weltweit. 80 Prozent davon sind Hightech-Klebelösungen für Branchen wie Automobil, Elektronik, Bau, Luftfahrt und viele mehr. tesa ist wohl eines

der innovativsten Unternehmen, das sich mit weicher Materie beschäftigt, insbesondere mit der Beschichtung von Materialien und der Entwicklung neuer Werkstoffe. Unsere Klebelösungen verfügen über vielfältige Eigenschaften und stellen eine Alternative zu herkömmlichen Befestigungsmethoden wie Schrauben, Nieten oder Löten dar. Sie sind zum Beispiel isolierend oder leitend, hitzebeständig oder besonders flexibel und haften auf den unterschiedlichsten Materialien und Oberflächen.

Verdanken Sie Ihre Marktführerschaft der Innovationsstärke?

Das bringt es auf den Punkt: Unsere Innovationskraft ist eines unserer stärksten Assets. tesa verfügt über besonderes Know-how bei der Funktionalisierung von Klebstoffen und Trägermaterial. Eine unserer Kernkompetenzen liegt auch in der Materialbeschichtung. Neben hochfunktionalen Klebelösungen für die Elektronikindustrie produzieren wir auch zentimeterdicke Klebebänder für den Bau ebenso wie hauchdünne Klebelösungen, die im μ -Bereich liegen. Rund 600 Chemiker, Ingenieure und Produktentwickler optimieren weltweit bestehende Lösungen und entwickeln jährlich rund 100 neue, zukunftsweisende Produkte, von denen viele zum Patent angemeldet werden.

Das Unternehmen ist weltweit aufgestellt. Wo wollen Sie in der Zukunft expandieren?

In den Produktionsstätten von tesa werden weltweit Klebelösungen für unterschiedlichste Anwendungen hergestellt.



A professional portrait of Dr. Norman Goldberg, a middle-aged man with short, graying hair, wearing a dark blue suit jacket over a light blue shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a plain, light gray.

Dr. Norman Goldberg promovierte in Physikalischer Organischer Chemie an der TU Berlin, forschte an der Cornell University und führte als Assistenzprofessor an der TU Braunschweig unabhängige Forschungsarbeiten zu neuen Materialien durch. Er verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung im internationalen Top-Management mit Zuständigkeiten in Marketing und Vertrieb, Forschung und Entwicklung sowie in der Produktion von chemischen Produkten. Seine industrielle Karriere begann 2000 in der Forschung und Entwicklung bei der Firma Henkel. Dort baute er die neue Abteilung Scientific Computing auf, in der erstmalig modernste Simulationsverfahren, Modellierung und KI-Anwendungen zur Beschleunigung der Technologie- und Produktentwicklung sehr erfolgreich eingesetzt wurden. Nach verschiedenen Führungspositionen bei Henkel, darunter als Regionalleiter in Asien, wurde er CEO der Lohmann GmbH & Co. KG. 2017 wechselte er in den Vorstand von tesa und ist seit 2020 Vorsitzender.

www.tesa.com



Weltweit ist tesa derzeit mit 13 Produktionsstandorten vertreten, darunter Werke in Deutschland, Italien, den USA, Vietnam und China. Wir expandieren insbesondere auch im asiatischen Markt, zum Beispiel mit unserem neuen Standort in Haiphong, Vietnam, der 40 Millionen Quadratmeter Klebeband pro Jahr produziert und unseren Produktionsstandort in Suzhou, China, ergänzt. Mit dieser zusätzlichen Produktionskapazität bedienen wir vor allem den stark wachsenden asiatischen Markt, insbesondere Kunden aus der Automobil- und Elektronikindustrie. Zudem haben wir unser Werk in Sparta, im US-Bundesstaat Michigan, erweitert und auf eine lösemittelfreie Produktion umgestellt. Darüber hinaus prüfen wir kontinuierlich weitere Möglichkeiten, unsere Produktionskapazitäten und unsere globale Präsenz zu erweitern. Unser Fokus liegt auf der Nähe zu Kunden und der Entwicklung von nachhaltigeren Produktlösungen und Technologien.

Viele Mittelständler gehen ins Ausland. Sie beschäftigen über die Hälfte Ihrer Mitarbeiter hierzulande. Warum bleiben Sie dem Standort Deutschland treu?

Als international tätiges Unternehmen wissen wir, dass der Technologiestandort Deutschland einen hervorragenden Ruf genießt. Qualitätsprodukte „Made in Germany“ und unser technisches Know-how sind weltweit gefragt. Unsere Stärken in Forschung und Entwicklung unterstützen technologische Innovationen und internationale Markterfolge, insbesondere in Schlüsselbranchen wie der Automobil- und Elektroindustrie. Aktuelle Herausforderungen erfordern jedoch eine strategische und zukunftsorientierte Anpassung, um die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland langfristig zu sichern.

tesa setzt auch beim Thema Recycling und Ressourcenschonung neue Maßstäbe. Was macht das tesa-Nachhaltigkeitskonzept aus?

Das Nachhaltigkeitskonzept von tesa konzentriert sich auf fünf strategische Handlungsfelder: Reduktion von Emissionen, verantwortungsvolle Beschaffung, Einsatz von recycelten und biobasierten Materialien, Kreislaufwirtschaft und Abfallvermeidung sowie Unterstützung unserer Kunden bei ihren Nachhaltigkeitszielen. Wir haben uns ehrgeizige Ziele gesetzt und streben bis 2030 eine klimaneutrale Produktion (Scope 1 und 2) an. Zudem investieren wir ca. 300 Millionen Euro in lösemittelfreie und energieeffiziente Produktionstechnologien sowie nachhaltigere Materialien und Anlagen. Diese Maßnahmen verdeutlichen unseren ganzheitlichen Ansatz, Nachhaltigkeit in allen Bereichen unseres Unternehmens zu verankern und kontinuierlich voranzutreiben.

Sie legen besonderen Wert auf die Nachhaltigkeit Ihrer Rohstoffe. Wie gewährleisten Sie die Einhaltung des Lieferkettengesetzes?

Wir bei tesa setzen auf ein wissenschaftsbasiertes Nachhaltigkeitskonzept und übernehmen Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Unser Risikomanagementsystem deckt globale Menschenrechts- und Umweltrisiken ab. Zudem nutzen wir digitale Tools zur Überwachung und haben unseren Verhaltenskodex für Lieferanten aktualisiert. Indem wir Schulungen zur Nachhaltigkeit anbieten und den Anteil nachhaltiger Lieferanten erhöhen, gehen wir über die gesetzliche Compliance hinaus. So haben wir zum Beispiel ein tesa Supplier Green Energy Programm initiiert, das sich

darauf konzentriert, den Anteil an Energie aus erneuerbaren Quellen in der Wertschöpfungskette zu erhöhen und die entsprechenden CO₂-Emissionen zu reduzieren. Nachhaltigkeit ist für uns eine treibende Kraft für Innovation und Wachstum.

Stichwort Fachkräftemangel: Wie sichern Sie in Ihrer hochspezialisierten Branche den Nachwuchs?

In unserer spezialisierten Branche sind Fachkräfte ein wichtiges Thema. Unsere starke Marke tesa und unsere hohe technische materialwissenschaftliche Kompetenz trägt zur Attraktivität bei. Eigentlich kann man sagen, sind wir eine B2B-Technologie-Marke. Zudem investieren wir kontinuierlich in Forschung und Entwicklung, was uns als Hightechnologiekonzern für Wissenschaftler und Ingenieure attraktiv macht. Besonders unsere Zukunftsorientierung mit Fokus auf Nachhaltigkeit zieht junge Talente an. Die Kreislaufwirtschaft und die Herausforderung, Materialien wieder trennbar zu machen, bieten interdisziplinäre Gestaltungsmöglichkeiten und Chancen für Mitarbeitende.

Warum engagieren Sie sich im Bundeswirtschaftssenat?

Wir haben hier die Möglichkeit eines Austauschs auf Augenhöhe zwischen Wirtschaft und Politik. Gerade für den Mittelstand ist es wichtig, dass die Interessen, aber auch die Herausforderungen in Bereichen wie Innovation und Nachhaltigkeit direkt in die politischen Entscheidungsprozesse einfließen. Ich sehe die Arbeit im Senat aber auch als eine gute Möglichkeit, in den Austausch mit nahen Branchenvertreternden zu gehen. Ich möchte außerdem wertvolle Perspektiven aus der Praxis einbringen und gemeinsam Lösungen entwickeln, von denen Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen profitieren.

Was erwarten Sie von der Politik auf der Landes- und Bundesebene?

Um Deutschland als Industrie- und Wirtschaftsstandort langfristig zu erhalten, ist eine stärkere Unterstützung der Industrie durch die Politik notwendig. Es ist wichtig, dass die gewählten Politiker endlich Strategien entwickeln und umsetzen, die unsere Infrastruktur verbessern, Bürokratie abbauen und Innovationen fördern. Dies betrifft auch den Bereich der Nachhaltigkeit: Die Transformation muss bezahlbar sein, das heißt, es dürfen keine Wettbewerbsnachteile durch notwendige Investitionen oder Energiesicherheit entstehen. Im Bereich Energiepolitik geht es um unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland, es darf hier keine Entkopplung geben. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es den Unternehmen ermöglichen, langfristig und nachhaltig zu wirtschaften, zum Beispiel durch Bürokratieabbau, schnellere und einfachere Genehmigungsverfahren oder für den Ausbau von Digitalisierung. Auch die derzeitigen Debatten im Bereich Personalpolitik sehe ich kritisch. Die Forderung nach einer Vier-Tage-Woche in Deutschland geht an der Realität vorbei, da sie Unternehmen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit schwächt und die Produktivität nicht ausreichend berücksichtigt. Gemeinsam müssen dafür sorgen, dass Deutschland weiterhin führend in der industriellen Exzellenz bleibt und nicht weiter durch Überregulierung und politische sowie handelspolitische Hindernisse ausgebremst wird.

Die grüne Hose

Unter der Leitung von Eveline Schönleber hat sich **MAC JEANS** zum europäischen Marktführer und globalen Player entwickelt. Bekannt für hochwertige Hosen und technologische Raffinesse setzt das Unternehmen auf Nachhaltigkeit und Innovation. Mit lang vergessenen Naturmaterialien denkt MAC die Textilbranche immer wieder neu.

Mittelstand.: Sie sind seit den frühen 1990er Jahren bei dem Mode-Unternehmen MAC JEANS tätig. Was hat Sie ursprünglich an dem Unternehmen angezogen?

Eveline Schönleber: Meine Laufbahn als Modedesignerin führte mich nach Stationen in Florenz und New York City zu Triumph International und wenige Jahre später bereits zu MAC JEANS. Das Unternehmen genoss schon seinerzeit ein hohes Ansehen in der Branche und zeichnete sich durch visionäres Handeln aus. Das hat mich sehr angesprochen. Mir gefiel besonders die Spezialisierung der Marke. Das Produkt Hose ist ein sehr anspruchsvolles Gebiet und steckt voller technischer Raffinesse, das hat mich als Designerin sehr interessiert, und ich sah eine große Chance, hier mein Know-how in einem stark wachsenden Unternehmen einzubringen.

Können Sie uns etwas über Ihren beruflichen Werdegang und Ihre Anfänge bei MAC erzählen?

Dank meiner zusätzlichen Hochschulzertifizierung als Betriebswirtin vertraute man mir schon kurze Zeit später auch die Bereiche Produktmanagement, Vertrieb und Marketing an. Durch meine Ausbildung konnte ich den strategischen Bogen zwischen Design und diesen Bereichen ideal spannen und den Erfolg des Unternehmens maßgeblich mitgestalten. Kurz darauf, im Jahr 1997, wurde mir dann die Geschäftsführung übertragen, der ich bis heute angehöre und zudem seit 2004 als geschäftsführende Gesellschafterin agiere.

1997 wurden Sie Geschäftsführerin und seit 2004 sind Sie geschäftsführende Gesellschafterin. Was waren die größten Herausforderungen in dieser Zeit?

Herausforderungen sind meine Leidenschaft. Es macht mir großen Spaß, Optimierungspotenziale zu erkennen und entsprechend Lösungen zusammen mit einem motivierten Team zu erarbeiten. Das Unternehmen MAC JEANS ist ein sehr solides und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen. Es galt damals wie heute, die Innovationskraft der Marke voranzutreiben, die Marktgegebenheiten richtig einzuordnen und mit flachen Hierarchien flexibel zu reagieren. Bei uns gilt das Credo „Produkt, Produkt, Produkt!“. Und genau mit dieser Philosophie wurde das Unternehmen zum europäischen Marktführer mit einer internationalen Reputation als Hosenspezialist.

Unter Ihrer Leitung hat sich MAC zu einem international erfolgreichen Unternehmen entwickelt. Was war der Schlüssel zum Erfolg?

Wie schon erwähnt, baut das Unternehmen auf einer stark verwurzelten DNA und eindeutigen Unternehmenswerten. Dazu zählen ein kompromissloser Qualitätsanspruch, zufriedene Mitarbeiter und ein nachhaltiges Mindset. Wir lieben es, uns neuen Themen und Technologie offen zu zeigen, wir arbeiten passioniert an stetigen Produktinnovationen und können schnell und effektiv auf Trends und Marktgegebenheiten reagieren. Gerade in Hinblick auf die Internationalisierung der Marke, waren diese Werte stets von Vorteil und machen MAC JEANS zu einem Global Player in der Branche.

Sie setzen sich stark für Nachhaltigkeit ein. Warum ist das Thema für Sie persönlich und für MAC so wichtig?

Das Thema Nachhaltigkeit ist schon seit Firmengründung 1973 eine wichtige Säule bei MAC JEANS. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Mensch und Ressourcen genießt bei uns oberste Priorität. Wir kommen aus der wunderschönen Oberpfalz, und der Firmensitz erfreut sich einer umliegenden gesunden Natur. Wir arbeiten daher im Einklang mit dieser und machen uns deren Bedeutung täglich bewusst. Ich stamme selbst aus dieser Region und würde mich als einen sehr naturverbundenen Menschen beschreiben. Natur ist nicht nur eine Lebensgrundlage, sondern dient uns auch als Inspirationsquelle in unserem täglichen Handeln. Da versteht es sich von selbst, dass MAC-Produkte nachhaltig und fair produziert werden. Wir verstehen es als unternehmerische und gesellschaftliche Aufgabe, die Natur zu schützen. Aus diesem Grund verfügt jedes Produkt über entscheidende nachhaltige Aspekte, und unser Team in der Produktentwicklung setzt bewusst nachhaltige Materialien ein und geht als Vorreiter auch neue Wege. Ein gutes Beispiel sind unsere Produkte aus Hanf- und Brennesselfaser. Wir werben damit nicht nur beim Endverbraucher für mehr Verantwortungsbewusstsein, sondern sehen uns auch als Vorbild für die Textilbranche allgemein. Zahlreiche Auszeichnungen geben uns Recht und untermauern unser Bestreben, dass wir bereits 2030 mindestens eine halbe Million Hosen pro Jahr produzieren wollen, die beispielsweise auf herkömmlich produzierte Baumwolle verzichten.

Welche Rolle spielt Innovation im Geschäftsmodell von MAC, und wie fördern Sie diese innerhalb des Unternehmens?

Die Stärke des MAC-Teams besteht in einem regen Austausch und einer internen Förderung von neuen Ideen. Wir sind offen für neue Wege und stellen uns selbst jeden Tag aufs Neue auf den Prüfstand. So entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem Spezialisten aus unterschiedlichen Disziplinen eine kollektive Innovationskraft zu Tage bringen. Als Geschäftsführerin ist es mir ein persönliches Anliegen, die Unternehmenskultur vorzuleben.

A professional portrait of Eveline Schönleber, a woman with blonde hair pulled back, wearing a white collared shirt. She is looking slightly to the left of the camera with a neutral expression. The background is a plain, light grey.

Eveline Schönleber absolvierte 1986 eine Ausbildung zur Bekleidungsfertigerin, bevor sie ihr Studium des Modedesigns am Politecnico della Moda in Florenz und am Fashion Institute of Technology in New York aufnahm. 1990 schloss sie ihr Studium mit einem Diplom in Modedesign und einem Master of Arts ab.

Ihre berufliche Laufbahn begann Eveline Schönleber 1990 als Modedesignerin bei Triumph International. Nach sechs Jahren in der Designbranche übernahm sie 1997 die Leitung von Marketing, Produktmanagement und Vertrieb bei MAC. Ein Jahr später wurde sie Geschäftsführerin der MAC Mode GmbH & Co. KGaA, und seit 2004 ist sie geschäftsführende Gesellschafterin des Unternehmens.

Mit über 30 Jahren Erfahrung in der Modebranche hat Eveline Schönleber maßgeblich zur internationalen Expansion und Etablierung von MAC als führende Marke beigetragen. Unter ihrer Führung setzte das Unternehmen erfolgreich innovative Strategien um und legte dabei besonderen Wert auf nachhaltige und wertorientierte Geschäftsmodelle.

www.mac-jeans.com

MAC



Nicht nur die Produkte von MAC JEANS sind mit vielen Auszeichnungen geehrt worden, auch die Architektur am Firmensitz in Wald/Roßbach erhielt Ehrungen für seine nachhaltige Bauweise aus unbehandelten Hölzern und Naturstein.

Können Sie uns mehr über die Entwicklung und den Erfolg der Brennessel-Jeans erzählen?

Unser Pilotprojekt „Nettle Denim“ ist ein idealer Botschafter, wenn es um den Willen bei MAC JEANS geht, neue Standards zu etablieren. Die Brennessel ist eine Wiederentdeckung in der Mode. Schon vor hunderten von Jahren wurde diese Faser zu Textilien verarbeitet und geriet dann in Vergessenheit. Gegenüber konventionell angebauter Baumwolle hat die Brennesselfaser entscheidende Vorteile, wenn es um die Einsparung von Ressourcen geht. Wichtigster Punkt ist dabei, dass der Anbau der Brennessel nahezu überall auf der Welt möglich ist und damit lange Transportwege einspart und zum anderen einen deutlich geringeren Wasserbrauch in die Bilanz bringt. Je nach Breitengrad muss nicht zugegossen werden, und es müssen keine Pestizide verwendet werden, da die Pflanze sehr robust ist.

Sie haben zahlreiche Preise und Auszeichnungen erhalten, unter anderem die „Medaille für besondere Verdienste um die bayerische Wirtschaft“ und den Bayerischen Verdienstorden. Was bedeuten diese Auszeichnung für Sie und Ihr Unternehmen?

Vorweg möchte ich betonen, dass es bei unserem Handeln nie darum geht, irgendwelche Preise zu gewinnen. Bei uns steht das Produkt im Fokus und nachhaltiges Handeln. Die zahlreichen Auszeichnungen – sei es für die Architektur am Firmensitz in Wald oder im Bereich Nachhaltigkeit – verstehen wir als Beleg dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind und ziehen daraus als Team Motivation, den eingeschlagenen Kurs weiter voranzutreiben.

Wie kombinieren Sie Ihre Rolle als dreifache Mutter mit Ihren Verantwortlichkeiten als Geschäftsführerin eines international tätigen Unternehmens?

Als alleinerziehende Mutter von drei Kindern war es mir besonders wichtig, einen Einklang aus Privatleben und beruflichem Leben zu finden. Dies gelingt nur mit entsprechender Planung und einer strengen Priorisierung. Heute sind meine Kinder allesamt erwachsen, und wir haben ein sehr enges Verhältnis zueinander. Bei MAC, mit einer Frauenquote von über 90 Prozent, ist es uns daher extrem wichtig, unseren weiblichen Mitarbeitenden dahingehend fle-

xible Modelle anzubieten, die Karriere und Familienleben verbinden, ohne dass etwas dabei auf der Strecke bleibt. Aus meiner Sicht sollte das im Jahr 2024 keinen Widerspruch mehr darstellen.

Was sind Ihre nächsten Ziele und Projekte bei MAC?

Im Moment fokussieren wir uns stark auf die Internationalisierung der Marke. Beispielsweise verstärken wir aktuell unsere Aktivitäten auf dem US-Markt, aber auch sonst erfreut sich die Marke eines starken Wachstums im umliegenden europäischen Ausland. Dazu kommen neue Produktinnovationen rund um das Thema Nachhaltigkeit, und wir entwerfen weiterhin modische und verkaufstarke Kollektionen. Ein weiterer Wachstumsquotient ist unsere Menswear. Auch hier investieren wir in coole Marketingaktionen und hochkarätige Kooperationen.

Wie sehen Sie die Zukunft der Modeindustrie, insbesondere im Hinblick auf Nachhaltigkeit und ökologische Verantwortung?

Die Modeindustrie ist im Wandel und unterliegt aktuell einer starken Transformation. Wenn es um das Thema Nachhaltigkeit geht, bin ich fest davon überzeugt, dass eine verantwortungsbewusste Herstellung längst als Standard gesehen werden sollte. Der Endverbraucher sollte aus meiner Sicht bei einer vernünftig agierenden Marke das Thema Nachhaltigkeit als gesetzt empfinden. Uns ist bei allen Bestrebungen in diesem Bereich wichtig, dass der Spaß an der Mode nach wie vor im Fokus steht. Mode lebt von Veränderung und spiegelt den aktuellen Zeitgeist wieder. Darum ist die Textilindustrie angehalten, umweltschonend zu produzieren, ohne daraus eine reine Werbekampagne zu machen. Wir stehen schon seit vielen Jahrzehnten für ein preislich attraktives und gleichzeitig fair produziertes Produkt und sehen unseren Erfolg darin begründet.

Die Interviews führte Senator h.c. Frank Schmeichel, Verleger BERLINboxx, Business Network Berlin.



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

Einladung zur Bundesversammlung

Dienstag, den 10. September 2024, in Schönefeld bei Berlin.

Sehr geehrtes Mitglied,
zur Bundesversammlung des *Der Mittelstand, BVMW e.V.* wird gem. § 16 Abs. 2 der Satzung eingeladen für Dienstag, den 10. September 2024, 12.00 Uhr, in das Hotel Holiday Inn Berlin Airport, Hans-Grade-Allee 5, 12529 Schönefeld bei Berlin www.holidayinn-berlin.de

Die Tagesordnung ist gem. § 16 Abs. 2 der Satzung dieser Einladung beigefügt. Außerdem ist ein Entwurf über die **Geschäfts- und Wahlordnung**, die **Vereinsgerichtsordnung** sowie ein Entwurf über eine **Satzungsneufassung** dieser Einladung beigefügt, über den durch die Bundesversammlung abgestimmt werden soll.

Wichtige Hinweise

1. Einladung im Internet

www.bvmw.de/bundesversammlung

Die Einladung nebst Tagesordnung ist ebenfalls auf der Internetseite des BVMW unter www.bvmw.de/bundesversammlung abrufbar. Hier sind auch die Entwürfe der **Geschäfts- und Wahlordnung**, der **Vereinsgerichtsordnung** und der **Satzungsneufassung** zu finden.

2. Weitere Veröffentlichung der Bundesversammlung über das Internet

Wir weisen darauf hin, dass diese Ausgabe des Verbandsmagazins „Mittelstand.“ Die letzte Ausgabe vor der Bundesversammlung ist. Alle weiteren Mitteilungen werden auf der Internetseite veröffentlicht unter www.bvmw.de/bundesversammlung

3. Formale Voraussetzungen für Ihre Teilnahme

Sie sind als natürliche Person ordentliches Mitglied im Der Mittelstand, BVMW e.V. und belegen Ihre Identität durch Vorlage des Personalausweises am Akkreditierungsschalter oder

Sie sind Vertretungsorgan oder rechtmäßiger Vertreter einer juristischen Person, welche ordentliches Mitglied im Der Mittelstand, BVMW e.V. ist und können Ihre wirksame Vertreterenschaft durch die Vorlage entsprechender Dokumente belegen (z.B. Handelsregisterauszug, Vereinsregisterauszug, Gesellschafterbeschluss, o.Ä.) und möchten das Stimmrecht für die juristische Person ausüben

oder

Sie sind rechtmäßiger Vertreter einer Personengesellschaft, welche ordentliches Mitglied im Der Mittelstand, BVMW e.V. ist und können dies durch die Vorlage entsprechender Dokumente belegen und

möchten das Stimmrecht für die Personengesellschaft ausüben oder

Sie sind rechtmäßiger Vertreter einer sonst etwaig bestehenden Gesellschaft oder eines Rechtsträgers, welche/-r ordentliches Mitglied im BVMW e.V. ist und können Ihre wirksame Vertreterenschaft durch Vorlage entsprechender Dokumente belegen.

Sollte ein Handels-/ oder Vereinsregisterauszug oder ein sonstiger Auszug für die juristische Person oder die Personengesellschaft bestehen, ist dieser der Anmeldung beizufügen oder beim Akkreditierungsschalter vorzulegen. Der Auszug darf nicht älter als vier Wochen sein.

Die Aufzählung der formalen Voraussetzungen kann im Einzelfall anders sein als hier dargestellt, z.B. bei besonderen Ausnahmefällen, ausländischen Gesellschaften oder kurzfristig erfolgten Änderungen in der Gesellschaft. Deshalb bitten wir Sie, sich bei Rückfragen, Unsicherheiten oder Unklarheiten über das Recht zur Teilnahme und Stimmrechtsausübung oder bei sämtlichen etwaigen anderen Rückfragen hinsichtlich der Teilnahme an der Bundesversammlung sich an folgende E-Mail-Adresse zu wenden: bundesversammlung@bvmw.de

Sollten Sie den Auszug vergessen, kann gegen eine Bearbeitungsgebühr i. H. v. 19,50 EUR am Akkreditierungsschalter der entsprechende Auszug – soweit eine öffentliche Recherche möglich ist (z. B. Handelsregister) – recherchiert werden.

Im Übrigen ist das Stimmrecht nicht übertragbar (vgl. § 16 Abs. 1 S. 3 der Satzung).

4. Vorherige Anmeldung/Akkreditierung

Es gibt für alle ordentlichen Mitglieder – unabhängig ob juristische oder natürliche Person – die Möglichkeit der vorherigen Anmeldung. Dies kann im Internetauftritt unter www.bvmw.de/bundesversammlung erfolgen. Entsprechende Nachweise und Belege können der Anmeldung im Internetauftritt beigefügt werden. Erfolgreiche Anmeldungen sind für den Teilnehmenden zeitsparend. Eine erneute Anmeldung/Akkreditierung ist am Veranstaltungstag im Falle wirksamer Anmeldung im Internetauftritt nicht mehr nötig.

Die Akkreditierung kann vor Ort bis 12 Uhr durchgeführt werden.

Wir wünschen Ihnen eine gute Anreise.

Christoph Ahlhaus

Vorsitzender der Bundesgeschäftsführung



Tagesordnung der Bundesversammlung Der Mittelstand, BVMW e.V. am 10.09.2024 in Schönefeld bei Berlin

um 12 Uhr im Hotel Holiday Inn Berlin Airport, Hans-Grade-Allee 5, 12529 Schönefeld bei Berlin

- | | | | |
|--------------|---|---------------|--|
| TOP 1 | Eröffnung der Bundesversammlung: Begrüßung durch den Vorsitzenden der Bundesgeschäftsführung; Übersicht über die Verbandsarbeit des BVMW | TOP 8 | Entlastung des Präsidiums |
| TOP 2 | Feststellung der ordnungsgemäßen Einberufung der Bundesversammlung gem. § 16 Abs. 2 der Satzung, Feststellung der Beschlussfähigkeit und Festsetzung der endgültigen Tagesordnung | TOP 9 | Vorstellung des Satzungsentwurfs und Aussprache sowie Beschluss über Satzungsneufassung (Gast: RA/StB Elisabeth Schechner) |
| TOP 3 | Beschlussfassung über die Geschäfts- und Wahlordnung für die Bundesversammlung | TOP 10 | Ermächtigung der Bundesgeschäftsführung zur Vor- nahme ggf. erforderlicher, insbesondere redaktioneller Änderungen der Satzung |
| TOP 4 | Geschäftsbericht nebst Ausblick sowie Rechenschafts- bericht des Vorsitzenden der Bundesgeschäftsführung für die Geschäftsjahre 2021, 2022, 2023 sowie vorläufiger Ausblick 2024 | TOP 11 | Beschlussfassung über die Vereinsgerichtsordnung |
| TOP 5 | Bericht der Rechnungsprüfer für die Geschäftsjahre 2021, 2022, 2023 | TOP 12 | Wahl von Mitgliedern des Präsidiums |
| TOP 6 | Aussprache zum Rechenschaftsbericht | TOP 13 | Wahl der Mitglieder des Vereinsgerichts sowie Abwahl der Mitglieder des Schiedsgerichts |
| TOP 7 | Entlastung der Bundesgeschäftsführung | TOP 14 | Wahl der Rechnungsprüfer |
| | | TOP 15 | Beschluss über das politische Grundsatzprogramm |
| | | TOP 16 | Sonstiges |

Entwurf Satzungsneufassung

Präambel

Der Mittelstand, BVMW e.V., Bundesverband mittelständische Wirtschaft (nachfolgend: der Verband) ist eine parteipolitisch neutrale, freiwillige und unabhängige Interessenvertretung für kleine und mittlere Unternehmen (mittelständische Wirtschaft) in einem Deutschland wirtschaftlicher Regionen im europäischen Binnenmarkt.

Der Verband tritt ein für soziale Marktwirtschaft und freies Unternehmertum in Europa, das Mitverantwortung für das Gemeinwesen trägt.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wird in der Satzung auf geschlechtsspezifische Formen verzichtet.

§ 1 Name, Sitz, Geschäftsjahr

(1) Der Verband führt den Namen „Der Mittelstand, BVMW e.V.“ Er kann den Namenszusatz „Bundesverband mittelständische Wirtschaft“ tragen.

(2) Sitz des Verbandes und der Bundesgeschäftsstelle ist Berlin. Der Verband ist im Vereinsregister des Amtsgerichts Charlottenburg unter VR 19361 B eingetragen.

(3) Das Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2 Zwecke und Ziele

Der Verband hat folgende Zwecke und Ziele:

(1) die Interessen der kleinen und mittleren Unternehmen gegenüber Politik und Öffentlichkeit zu vertreten und für die Darstellung der Leistungen der mittelständischen Wirtschaft zu sorgen;

(2) an der politischen Willensbildung zur Erhaltung und Förderung der notwendigen politischen, administrativen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die mittelständische Wirtschaft mitzuwirken;

(3) die Interessen der mittelständischen Unternehmer aller Branchen und

Berufsgruppen gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik, der Verwaltung, den Gewerkschaften und allen übrigen gesellschaftlichen Gruppen zu vertreten und der mittelständischen Wirtschaft entsprechend ihrer Bedeutung für die Volkswirtschaft zu dem ihr angemessenen Gewicht zu verhelfen;

(4) auf die Gesetzgebung Einfluss zu nehmen, damit die Bedeutung und die besonderen Bedingungen der mittelständischen Wirtschaft kontinuierlich berücksichtigt werden;

(5) die berufs- und branchenbezogenen Interessen der Mitgliedsverbände zu unterstützen und zu vertreten und die Funktion eines Dachverbandes der mittelständischen Wirtschaft zu übernehmen;

(6) die Zusammenarbeit der mittelständischen Verbände zu fördern;

(7) als Selbsthilfeorganisation der mittelständischen Wirtschaft die Mitglieder praxisnah zu informieren, zu beraten und zu betreuen sowie die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch der Unternehmer untereinander zu fördern;

(8) die mittelständischen Unternehmen für den globalen Wettbewerb zukunftsfähig zu machen, insbesondere durch Innovationen für nachhaltiges Wirtschaften, den betrieblichen Umweltschutz unter Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit, Schlüsseltechnologien und eine entsprechende Produktentwicklung sowie eine verstärkte außenwirtschaftliche Präsenz der mittelständischen Unternehmen;

(9) auf die tarifpolitisch verantwortlichen Arbeitgeberorganisationen im Interesse der mittelständischen Unternehmen einzuwirken, damit deren besondere Gegebenheiten berücksichtigt werden; die Interessen der Mitglieder in ihrer Funktion als Arbeitgeber gegenüber Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretungen sowie Behörden zu wahren und die Mitglieder bei der Flexibilisierung der Arbeitswelt und der Gestal-

tung der Arbeitsbedingungen zu beraten; Vertragsverhandlungen für seine Mitglieder über Betriebs- und Arbeitsbedingungen (z.B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) zu führen und Tarifverträge und andere Vereinbarungen abzuschließen;

(10) Maßnahmen zu ergreifen, die den sozialen Belangen der Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik dienen; Lösungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung wie auch bei der betrieblichen Vermögensbildung aufzuzeigen sowie die Mitglieder im Hinblick auf eine günstige soziale Absicherung zu beraten;

(11) für die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen einzutreten, der Gesundheit der Mitglieder und ihrer Mitarbeiter zu dienen und ein positives Bild von Unternehmen und Führungskräften in der Öffentlichkeit zu vermitteln;

(12) die Zusammenarbeit mit Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungs-Organisationen, d.h. Schulen, Hochschulen, Universitäten, beruflichen Bildungseinrichtungen, Forschungseinrichtungen und der mittelständischen Wirtschaft zu fördern;

(13) die Einrichtung eines Schiedsgerichts und / oder einer Mediationsstelle durch die Bundesgeschäftsführung zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Mitgliedern des Verbands außerhalb des Anwendungsbereichs von § 17 (Vereinsgericht) sowie Mitgliedern des Verbands mit Dritten.

§ 3 Erwerb der Mitgliedschaft

(1) Der Verband hat folgende Mitgliedschaftsformen:

- a) Ordentliche Mitglieder
- b) Fördermitglieder
- c) Ehrenmitglieder

(2) Ordentliches Mitglied des Verbandes kann jede natürliche und juristische Person sowie Personengesellschaft werden, die eine unternehmerische, gewerbliche oder freiberufliche Tätigkeit ausübt, ausgeübt hat oder in einem solchen Un-



ternehmen in leitender Funktion tätig ist oder war und sich zu den Verbandszwecken und -zielen bekennt.

(3) Für die ordentlichen Mitglieder können von der Bundesgeschäftsführung mit Genehmigung des Präsidiums rechtlich unselbstständige Einheiten gebildet werden.

(4) Fördermitglied kann jede juristische und natürliche Person sowie Personengesellschaft werden, welche die Angehörigen unternehmerischer, gewerblicher und freiberuflicher Tätigkeiten unterstützen möchte.

(5) Die Mitgliedschaft wird durch einen Aufnahmeantrag in Textform an den Verband zu Händen der Bundesgeschäftsführung beantragt.

(6) Die Aufnahme und die Gestaltung des Aufnahmeverfahrens kann in einer durch die Bundesgeschäftsführung mit Zustimmung des Präsidiums zu erlassenden Verfahrensordnung geregelt werden. Die Ablehnung des Antrags kann ohne Bekanntgabe der Gründe erfolgen.

(7) Die ordentliche Mitgliedschaft und die Fördermitgliedschaft beginnt mit dem Ersten des Monats, soweit der Mitgliedsantrag bis zum 15. desselben Monats angenommen wird oder als angenommen gilt. Wird der Mitgliedsantrag nach dem 15. des Monats angenommen oder gilt er als angenommen, beginnt die Mitgliedschaft am Ersten des darauffolgenden Monats.

(8) Das Mitgliedsjahr beginnt mit dem Monat der Aufnahme in den Verband gemäß Absatz 7 und endet mit Ablauf von zwölf Monaten.

(9) Auf Vorschlag der Bundesgeschäftsführung kann das Präsidium Mitglieder aufgrund ihrer besonderen Leistungen für den Verband oder für die Gesellschaft zu Ehrenmitgliedern ernennen. Mitglieder, die mindestens zehn Jahre dem Präsidium angehört haben, sind nach dem Ausscheiden aus dem Präsidium zu Ehrenmitgliedern auf Le-

benszeit zu ernennen. Ehrenmitglieder sind vom Beitrag befreit.

§ 4 Beiträge und Umlagen

(1) Die ordentlichen Mitglieder sowie die Fördermitglieder sind verpflichtet nach Maßgabe der jeweils geltenden Beitragsordnung ihre Mitgliedsbeiträge zu zahlen. Ehrenmitglieder, Mitglieder des Präsidiums sowie die der Bundesgeschäftsführung sind vom Beitrag befreit.

(2) Die Mitgliedsbeiträge gliedern sich in Aufnahmebeiträge, laufende Beiträge und Umlagen.

(3) Umlagen dürfen für einen besonderen, nicht vorhersehbaren Finanzbedarf des Verbandes erhoben werden. Die Höhe der Umlage darf 1/6 des jeweils gültigen Jahresbeitrags nicht überschreiten.

(4) Die Höhe der Aufnahmebeiträge, der laufenden Beiträge und der Umlagen sowie weiteren Einzelheiten regelt die Beitragsordnung, die durch die Bundesgeschäftsführung mit Zustimmung des Präsidiums beschlossen wird.

§ 5 Rechte und Pflichten der Mitglieder

(1) Jedes ordentliche Mitglied und jedes Ehrenmitglied hat ein Stimm-, Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in der Bundesversammlung. Ihnen steht außerdem das aktive und - bei natürlichen Personen als Mitglieder oder als organische Vertreter von Mitgliedern oder als ständige Vertreter nach Absatz 2 von Mitgliedern – das passive Wahlrecht zu. Fördermitglieder haben lediglich ein Teilnahme-, Antrags-, und Rederecht.

(2) Personengesellschaften müssen einen ständigen Vertreter sowie für den Fall seiner Verhinderung einen Stellvertreter benennen, der ihre Rechte wahrnimmt. Die Benennung hat in Textform gegenüber der Bundesgeschäftsführung zu erfolgen.

(3) Kapitalgesellschaften werden grundsätzlich durch einen organischen Vertreter vertreten. Sie können ei-

nen anderen ständigen Vertreter sowie für den Fall seiner Verhinderung einen Stellvertreter benennen, der ihre Rechte wahrnimmt. Die Benennung hat in Textform gegenüber der Bundesgeschäftsführung zu erfolgen.

(4) Die Mitglieder sind verpflichtet, nach Maßgabe dieser Satzung die Verbandszwecke und -ziele zu fördern. Sie haben alles zu unterlassen, was den Verbandszweck schädigt oder dem Ansehen des Verbandes abträglich ist (Wahrung des Verbandsfriedens). Ferner verpflichten sie sich zu einem respektvollen Umgang miteinander. Das Präsidium kann einen Verhaltenskodex erlassen, welcher von den Mitgliedern zu beachten ist.

§ 6 Beendigung der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft im Verband endet

- durch Austritt
- durch Streichung von der Mitgliederliste
- durch Tod des Mitglieds (bei natürlichen Personen)
- bei juristischen Personen und Personengesellschaften durch Erlöschen der Rechtsfähigkeit
- durch Ausschluss des Mitglieds

(2) Der Austritt ist frühestens zwei Jahre nach Erwerb der Mitgliedschaft zulässig. Der Austritt kann nur zum Schluss eines Mitgliedsjahres (vgl. § 3 Abs. 8) unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten erfolgen. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigung ist an den Verband zu Händen der Bundesgeschäftsführung zu richten. Erfolgt die Kündigung fristgerecht, so bedarf sie keiner Bestätigung seitens der Bundesgeschäftsführung.

(3) Die Streichung von der Mitgliederliste kann durch die Bundesgeschäftsführung zum Ende eines Mitgliedsjahres (vgl. § 3 Abs. 8) erfolgen, wenn das Mitglied trotz zweimaliger Mahnung innerhalb eines Jahres mit der Zahlung fällig gewordener Beiträge mindestens in Höhe des zwölften Teils eines Mitgliedsbeitrages (Jahresbeitrag) im Rückstand

ist. Die Streichung darf frühestens nach fruchtlosem Ablauf einer Frist von dreißig Kalendertagen nach Absendung des zweiten Mahnschreibens, in dem die Streichung angedroht wird, erfolgen. Sie ist dem Mitglied in Textform mitzuteilen.

(4) Der Ausschluss aus dem Verband ist nur aus wichtigen Gründen möglich. Ein wichtiger Grund in diesem Sinne liegt insbesondere vor,

- a) wenn ein Mitglied die Interessen oder das Ansehen des Verbandes vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt oder schädigt,
- b) ein Mitglied eine mit den Werten des Verbandes unvereinbare Gesinnung offenbart oder unterstützt,
- c) den Zwecken und Zielen des Verbandes zuwiderhandelt oder dessen Verfolgung schuldhaft erschwert,
- d) andere Mitglieder des Verbandes verleumdet oder beleidigt, ohne sich hierbei in den Grenzen der Meinungsfreiheit zu bewegen,
- e) wenn ein Mitglied gegen den vom Präsidium erlassenen Verhaltenskodex verstößt oder
- f) über das Vermögen des Mitglieds ein Insolvenzantrag gestellt wurde.

(5) Das Ausschlussverfahren wird durch die Bundesgeschäftsleitung eingeleitet. Diese teilt dem Mitglied in Textform die Einleitung des Ausschlussverfahrens unter Nennung der wesentlichen Gründe mit und fordert dieses zu einer Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist auf. Die Frist muss so bemessen sein, dass das Mitglied ausreichend Gelegenheit hat, sich zu dem ihm gegenüber erhobenen Vorwurf zu äußern (Gewährung rechtlichen Gehörs). Über den Ausschluss beschließt das Präsidium nach Ablauf der in diesem Absatz genannten Frist. Die Entscheidung ist dem Mitglied unter Nennung der wesentlichen Gründe in Textform durch die Bundesgeschäftsleitung mitzuteilen. Gegen den Ausschluss ist binnen eines Monats (Ausschlussfrist) ab Zugang der

Entscheidung beim Mitglied die Anrufung des Vereinsgerichts zulässig. Bis zur Entscheidung über das Rechtsmittel ruhen alle Rechte aus der Mitgliedschaft. Macht das Mitglied von dem Recht der Anrufung des Vereinsgerichts gegen den Ausschlussbeschluss keinen Gebrauch oder versäumt es die Ausschlussfrist, so unterwirft es sich damit dem Ausschlussbeschluss. Die Mitgliedschaft ist damit beendet.

§ 7 Mittelstandsallianz

(1) Mitglieder der Mittelstandsallianz sind ordentliche Mitglieder i.S.d. § 3 Abs. 1 lit. a). Näheres zum Eintritt in die Mittelstandsallianz regelt die gem. § 3 Abs. 6 zu erlassende Verfahrensordnung.

(2) Die Mittelstandsallianz fungiert als Netzwerk der Verbände, Vereine und Organisationen der mittelständischen Wirtschaft, die ihre Mitglieder zu einer gemeinsamen politischen Interessenvertretung bündelt.

§ 8 Wirtschaftssenat

(1) Der Wirtschaftssenat untergliedert sich in den Bundeswirtschaftssenat und einzelne Landeswirtschaftssenate.

(2) Mitglieder des Wirtschaftssenats sind ordentliche Mitglieder i.S.d. § 3 Abs. 1 lit. a). Der Eintritt in den Wirtschaftssenat bedarf der gesonderten Berufung. Näheres zum Eintritt in den Wirtschaftssenat regelt die gem. § 3 Abs. 6 zu erlassende Verfahrensordnung.

(3) Der Wirtschaftssenat als Gremium herausragender Unternehmerpersönlichkeiten hat die Aufgabe, den politischen Entscheidungsträgern Wissen und Erfahrungen der Unternehmer zu vermitteln, um hierdurch politische Entscheidungen im Interesse der deutschen Volkswirtschaft und insbesondere der mittelständischen Wirtschaft zu unterstützen. Die Mitglieder des Wirtschaftssenats sollen durch ihre Vorbildfunktion zu einem positiven Unternehmerbild in der Öffentlichkeit beitragen.

§ 9 Organe des Verbandes, Untergliederungen, Sachliche Organisationseinheiten

(1) Organe des Verbandes sind die Bundesversammlung, das Vereinsgericht, das Präsidium und die Bundesgeschäftsleitung.

(2) Die Bundesgeschäftsleitung kann durch Beschluss rechtlich unselbstständige Untergliederungen bilden.

(3) Darüber hinaus hat der Verband sachliche Organisationseinheiten, in welchen Mitglieder des Verbandes themenbezogene Arbeitskreise bilden. Hierbei dürfen auch Nichtmitglieder mitwirken. Sachliche Organisationseinheiten werden durch Beschluss der Bundesgeschäftsleitung begründet, verändert und aufgelöst. Ferner können für die einzelnen Organisationseinheiten Geschäftsordnungen entworfen werden, welche durch die Bundesgeschäftsleitung erlassen werden.

§ 10 Tochtergesellschaften, Beteiligungen

Der Verband kann juristische Personen oder Personenvereinigungen gründen oder sich daran beteiligen, soweit dies der Erfüllung der Satzungszwecke und der Erreichung der Satzungsziele dient. Begründung, Beteiligung oder Beendigung erfolgen auf Vorschlag der Bundesgeschäftsleitung durch Beschluss des Präsidiums.

§ 11 Vergütung

(1) Für Mitglieder der Bundesgeschäftsleitung, des Präsidiums und des Vereinsgerichts gelten folgende Grundsätze:

- a) Entgeltliche Funktionen innerhalb des Verbandes dürfen nur wahrgenommen werden, soweit die Satzung oder das Präsidium dies durch Beschluss gestattet. Soweit es sich um eine Gestattung zugunsten eines Präsidiumsmitglieds handelt, ist dieses an der betreffenden Abstimmung zur Beschlussfassung nicht abstimmungsberechtigt.



- b) Entgeltlich beschäftigte Organmitglieder unterliegen während der Dauer ihrer Tätigkeit einem Wettbewerbsverbot
- c) Organmitglieder sind dem Verbandsinteresse verpflichtet. Vertragsverhältnisse zwischen dem Verband und Mitgliedern der Bundesgeschäftsführung oder des Vereinsgerichts oder mit Rechnungsprüfern bedürfen der Zustimmung des Präsidiums. Gleiches gilt bei Vertragsverhältnissen zwischen dem Verband und Mitgliedern des Präsidiums, wobei das betroffene Präsidiumsmitglied nicht stimmberechtigt ist. Vertragsverhältnisse mit einem Mitglied der Bundesgeschäftsführung oder des Präsidiums sind auch Verträge des Verbandes mit Angehörigen i.S.d. § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz unter weiterem Einschluss von Lebensgefährten sowie Unternehmen oder sonstigen Einheiten, in denen das Mitglied oder seine Angehörigen eine Leitungsfunktion ausüben oder an denen sie zu mehr als 10% der Stimmrechte oder Kapitalinteressen halten.
- d) Nähere Bestimmungen können in einem vom Präsidium zu erlassenden Governance Codex verfasst werden.

(2) Die Mitglieder der Bundesgeschäftsführung sind im Rahmen von Dienstverträgen entgeltlich tätig. Über die Dienstverträge entscheidet das Präsidium durch Beschluss. Der Sprecher des Präsidiums vertritt den Verband bei Abschluss, Änderung und Beendigung sämtlicher Verträge mit der Bundesgeschäftsführung.

(3) Die Inhaber von Vereins- und Satzungsämtern, die für den Verband tätig werden, haben einen Aufwendungersatzanspruch nach § 670 BGB für solche Aufwendungen, die ihnen durch die Tätigkeit für den Verband entstanden sind. Hierzu gehören insbesondere Fahrtkosten, Reisekosten, Porto, Telefon usw.

§ 12 Haftung

(1) Für die Organmitglieder sowie Besondere Vertreter nach § 30 BGB gilt die Haftungsbeschränkung des § 31a

BGB mit der Maßgabe, dass deren Haftung auf Vorsatz beschränkt ist. Satz 1 gilt nicht für hauptamtlich tätige Organmitglieder und Besondere Vertreter. Für diese hat der Verband eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Versicherungssumme abzuschließen. Den Mitgliedern der Bundesgeschäftsführung sowie den Besonderen Vertretern ist in dem abzuschließenden Dienstvertrag ein Anspruch auf einen entsprechenden Versicherungsschutz einzuräumen.

(2) Die Haftung von mit der Vertretung des Verbandes beauftragten Vereinsmitgliedern für einen bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten verursachten Schaden ist gemäß § 31b BGB auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 13 Bundesversammlung

(1) Die Bundesversammlung ist das oberste Organ des Verbandes. Sie setzt sich aus seinen ordentlichen Mitgliedern sowie den Ehrenmitgliedern zusammen.

(2) Die Bundesversammlung findet grundsätzlich alle zwei Jahre statt, spätestens jedoch alle vier Jahre.

(3) Ort und Zeitpunkt der Bundesversammlung werden durch die Bundesgeschäftsführung im Einvernehmen mit dem Präsidium bestimmt.

(4) Die Einberufung einer Bundesversammlung erfolgt auf Beschluss der Bundesgeschäftsführung mit Angabe der Tagesordnung und der einzelnen Beschlussgegenstände. Die Einberufung ist spätestens sechs Wochen vor dem Termin der Bundesversammlung im Internetauftritt im Mitgliederbereich sowie in der Verbandszeitschrift zu veröffentlichen. Eine Einberufung per Brief oder E-Mail ist nicht erforderlich.

(5) Das Recht, Anträge zur Behandlung in der Tagesordnung zu stellen, haben alle ordentlichen Mitglieder, alle Ehrenmitglieder und Fördermitglieder des Verbandes. Anträge im Sinne des Satz 1, die wenigstens zwei Wochen vor dem

festgesetzten Termin der Bundesversammlung bei der Bundesgeschäftsführung eingegangen sind, müssen behandelt werden, wenn diese von mindestens 10 Prozent der Summe der ordentlichen Mitglieder und der Ehrenmitglieder unterzeichnet sind. Verspätet eingegangene Anträge, die das Quorum nach Satz 2 erfüllen, werden als Dringlichkeitsanträge behandelt. Unzulässig und nicht aufnahmefähig sind Dringlichkeitsanträge, welche Satzungsänderungen zum Gegenstand haben. Dringlichkeitsanträge, die bis vor Beginn der Bundesversammlung bei der Bundesgeschäftsführung eingehen, werden nur in die Tagesordnung aufgenommen, wenn die Bundesversammlung die Aufnahme mit einer Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen beschließt. Während der Bundesversammlung können nur noch Verfahrensanträge gestellt werden. Über Verfahrensanträge entscheidet die Bundesversammlung mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

(6) Eine außerordentliche Bundesversammlung muss binnen zwölf Wochen einberufen werden, wenn 10 Prozent der Summe der ordentlichen Mitglieder und der Ehrenmitglieder unter Angabe der Gründe und unter Vorlage einer Tagesordnung die Einberufung einer Bundesversammlung schriftlich (§ 126 BGB) verlangen. Die Tagesordnung kann von dem Präsidium und der Bundesgeschäftsführung ergänzt werden. Für die Einberufung gilt Absatz 4 sinngemäß, mit der Maßgabe, dass die Bundesversammlung spätestens sechs Wochen nach Einberufung stattzufinden hat.

(7) Die Bundesgeschäftsführung und das Präsidium sind jeweils berechtigt, Gäste und zur Verschwiegenheit verpflichtete Berater (insb. Rechtsanwälte, Steuerberater bzw. Wirtschaftsprüfer) zu einer Bundesversammlung einzuladen und deren Teilnahme zuzulassen.

(8) Vorbehaltlich anderer Regelungen dieser Satzung hat die Bundesversammlung insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Beschlussfassung über die Geschäfts- und Wahlordnung,

- b) Beschlussfassung über das Grundsatzprogramm,
- c) Beschlussfassung über Satzungsänderungen,
- d) Beschlussfassung über die Vereinsgerichtsordnung,
- e) Entgegennahme des Rechenschaftsberichts,
- f) Wahl der Mitglieder des Präsidiums,
- g) Wahl der Mitglieder des Vereinsgerichts,
- h) Wahl der Rechnungsprüfer,
- i) Beschlussfassung über die Entlastung des Präsidiums,
- j) Beschlussfassung über die Auflösung des Verbandes.

(9) Die Bundesversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Stimmberechtigten beschlussfähig und hat als Präsenzveranstaltung stattzufinden.

(10) Das Präsidium bestimmt den Versammlungsleiter. Dieser muss nicht Mitglied des Verbandes sein. Der Versammlungsleiter führt die Bundesversammlung. Dem Versammlungsleiter steht während der Bundesversammlung das Hausrecht zu.

(11) Beschlüsse der Bundesversammlung können auch schriftlich, per E-Mail und/oder durch vergleichbare elektronische Kommunikation in Textform gefasst werden (sog. Sternverfahren). Der Aufruf zur Beschlussfassung im Sternverfahren erfolgt durch die Bundesgeschäftsführung. Ein solcher Beschluss ist gültig, wenn alle stimmberechtigten Mitglieder der Bundesversammlung beteiligt wurden, bis zu dem von der Bundesgeschäftsführung gesetzten Termin mindestens ein Zehntel der beteiligten Mitglieder ihre Stimme(n) in Textform abgegeben haben und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde. Nach Abschluss des Sternverfahrens sind die Beschlussergebnisse den Mitgliedern der Bundesversammlung zeitnah bekannt zu machen.

(12) Die Beschlüsse der Bundesversammlung sind schriftlich niederzulegen

und von einem vom Versammlungsleiter zu bestimmenden Protokollführer sowie vom Versammlungsleiter zu unterzeichnen. Das Protokoll ist in der Bundesgeschäftsstelle für zwei Monate ab dem auf die Bundesversammlung folgenden Monatsersten für Mitglieder einsehbar. Der Versand an Mitglieder erfolgt auf deren Anforderung auf elektronischem Wege.

(13) Weitere Einzelheiten zur Durchführung der Bundesversammlung können in einer Geschäfts- und Wahlordnung geregelt werden. Die Geschäfts- und Wahlordnung bleibt über den Ablauf der beschließenden Bundesversammlung hinaus bis zu ihrem Widerruf in Kraft.

§ 14 Beschlussfassung der Bundesversammlung, Wahlen

(1) Die Bundesversammlung fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen, sofern die Satzung oder das Gesetz nichts anderes bestimmen. Zur Änderung der Satzung ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen gültigen Stimmen erforderlich, zur Verbandsauflösung eine solche von drei Vierteln der abgegebenen gültigen Stimmen.

(2) Das Stimmrecht ist nicht übertragbar.

(3) Die Abstimmung auf Bundesversammlungen erfolgt grundsätzlich durch Handzeichen, auf Antrag schriftlich oder geheim.

(4) Die Bundesversammlung wählt in getrennten Wahlgängen

- a) die Mitglieder des Präsidiums,
- b) die Mitglieder des Vereinsgerichts und
- c) die zwei Rechnungsprüfer.

Die Geschäfts- und Wahlordnung kann bestimmen, dass ab dem zweiten Wahlgang auch relative Mehrheitserfordernisse ausreichend sind. Daneben kann die Geschäfts- und Wahlordnung, soweit mehrere gleichwertige Positionen zu be-

setzen sind, auch Blockwahl, Listenwahl oder Listenwahl mit relativem Mehrheitserfordernis für zulässig erklären. Für den Fall, dass auf mehrere Kandidaten die gleiche Stimmenzahl fällt, kann außerdem eine Stichwahl zwischen diesen Kandidaten für zulässig erklärt werden.

§ 15 Präsidium

(1) Das Präsidium besteht aus drei bis elf Mitgliedern. Mitglieder des Präsidiums sind

- a) der Sprecher,
- b) ein bis zwei Stellvertreter und
- c) ein bis acht Beisitzer.

Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Wiederwahl – auch mehrmals – ist zulässig. Ein gewähltes Präsidium bleibt bis zu einer Neuwahl im Amt. Im Falle des Ausscheidens eines Präsidiumsmitglieds vor Ablauf seiner Amtszeit können die verbliebenen Präsidiumsmitglieder für die restliche Amtszeit ein Ersatzmitglied berufen. Diese Berufung ist der nächsten Bundesversammlung zur Kenntnis zu geben.

(2) Der Sprecher und seine Stellvertreter werden von dem Präsidium aus der Mitte des Präsidiums mit einfacher Mehrheit gewählt.

(3) Das Präsidium ist unabhängig von der Anzahl der besetzten Ämter beschlussfähig.

(4) Vorbehaltlich anderer Regelungen dieser Satzung hat das Präsidium insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Durchführung repräsentativer Aufgaben, z.B. bei Veranstaltungen des Verbandes,
- b) Erarbeitung und Vorlage des politischen Grundsatzprogrammes gemeinsam mit dem Vorsitzenden der Bundesgeschäftsführung in der Bundesversammlung,
- c) Bestellung und Abberufung der Mitglieder der Bundesgeschäftsführung,
- d) Beschlussfassung über und Abschluss, Änderung und Beendi-



gung von Dienstverträgen mit den Mitgliedern der Bundesgeschäftsleitung; der Sprecher des Präsidiums vertritt den Verband bei Abschluss, Änderung und Beendigung sämtlicher Verträge mit der Bundesgeschäftsleitung,

- e) Überwachung und Beratung der Bundesgeschäftsleitung,
- f) Beschlussfassung über die Entlastung der Bundesgeschäftsleitung,
- g) Beschlussfassung über den Verhaltenskodex i.S.d. § 6 Abs. 4 lit. e),
- h) Beschlussfassung über den Governance Codex i.S.d. § 11 Abs. 1,
- i) Feststellung des Jahresabschlusses,
- j) Auswahl und Beauftragung eines Wirtschaftsprüfers.

(5) Beschlüsse des Präsidiums werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, soweit sich aus dieser Satzung oder dem Gesetz nicht ein anderes ergibt.

(6) Beschlussfassungen des Präsidiums oder Beteiligungen an einer Beschlussfassung können auch schriftlich, per E-Mail und/oder durch vergleichbare elektronische Kommunikation in Textform erfolgen (Sternverfahren). Ein solcher Beschluss ist gültig, wenn sämtliche Mitglieder des Präsidiums zu diesem Verfahren ihre Zustimmung erklären. Die Teilnahme im Sternverfahren bzw. die widerspruchslose Hinnahme einer solchen gilt als Zustimmung. Im Sternverfahren gefasste Beschlüsse sind in das Protokoll der nächsten Sitzung aufzunehmen.

(7) Sitzungen des Präsidiums oder Beteiligungen an einer Sitzung können auch mit Hilfe sonstiger elektronischer Medien erfolgen (virtuelles Verfahren), wenn die Mehrheit der amtierenden Mitglieder des Präsidiums zu diesem Verfahren ihre Zustimmung erklärt. Die Teilnahme im virtuellen Verfahren bzw. die widerspruchslose Hinnahme einer solchen gilt als Zustimmung. Im virtuellen

Verfahren gelten § 15 Abs. 1 bis Abs. 6 mit der Maßgabe entsprechend, dass den Teilnehmern zusätzlich und rechtzeitig die Zugangsdaten für den virtuellen Konferenzraum zur Verfügung gestellt werden und im virtuellen Verfahren beteiligte Mitglieder als anwesend gelten. Die Teilnehmer dürfen ihre Zugangsdaten keinem Dritten zugänglich zu machen und haben diese unter strengem Verschluss zu halten.

(8) Das Präsidium gibt sich eine Geschäftsordnung, in welcher konkretisierende Regelungen zur präsidiumsinternen Aufgabenverteilung sowie zum Ablauf der Präsidiumssitzungen festgelegt werden. Diese Geschäftsordnung kann Teil einer Unternehmensverbundrichtlinie sein.

§ 16 Bundesgeschäftsleitung, Bestellung besonderer Vertreter

(1) Die Bundesgeschäftsleitung ist Vorstand i.S.d. § 26 BGB. Sie besteht aus mindestens einer und maximal drei Personen. Mitglieder der Bundesgeschäftsleitung sind:

- a) der Vorsitzende,
- b) bis zu zwei Stellvertreter des Vorsitzenden

(2) Die Amtszeit des Vorsitzenden beträgt 4 Jahre. Wiederwahl – auch mehrmals – ist zulässig. Der Vorsitzende der Bundesgeschäftsleitung bleibt im Amt, bis ein neuer bestellt wird.

(3) Das Präsidium kann bis zu zwei Stellvertreter des Vorsitzenden der Bundesgeschäftsleitung als weitere Mitglieder der Bundesgeschäftsleitung bestellen. Diese Stellvertreter sind ebenfalls Vorstand im Sinne von § 26 BGB. Ihre Amtszeit beträgt zwei Jahre. Wiederwahl – auch mehrmals – ist zulässig.

(4) Der Vorsitzende der Bundesgeschäftsleitung kann nur aus wichtigem Grund abberufen werden. Ein wichtiger Grund liegt – über § 27 Abs. 2 Satz 2 BGB hinausgehend – insbesondere vor, wenn das Präsidium mit zweidrittel Mehrheit den Vertrauensverlust feststellt. Die

Stellvertreter des Vorsitzenden der Bundesgeschäftsleitung können jederzeit abberufen werden, ohne dass es eines wichtigen Grundes bedarf.

(5) Jedes Mitglied der Bundesgeschäftsleitung vertritt den Verband gerichtlich und außergerichtlich und ist einzelvertretungsberechtigt. Regelungen zur internen Aufgabenverteilung können in einer vom Präsidium im Einvernehmen mit der Bundesgeschäftsleitung zu erlassenden Geschäftsordnung für die Bundesgeschäftsleitung geregelt werden. Diese Geschäftsordnung kann Teil einer Unternehmensverbundrichtlinie sein.

(6) Außergewöhnliche Geschäfte und Geschäfte mit hoher wirtschaftlicher Auswirkung unterliegen der Zustimmung des Präsidiums. In der Geschäftsordnung für die Bundesgeschäftsleitung wird festgelegt, welche Geschäfte als außergewöhnliche Geschäfte und Geschäfte mit hoher wirtschaftlicher Auswirkung zu bezeichnen und insofern als zustimmungspflichtig anzusehen sind.

(7) Der Bundesgeschäftsleitung obliegen alle Verbandsangelegenheiten, die nicht ausdrücklich nur der Bundesversammlung oder dem Präsidium zugeordnet sind.

(8) Die Bundesgeschäftsleitung kann Arbeitskreise und Fachgruppen bilden, die sie in ihrer Verbandsarbeit unterstützen, und Beschlüsse vorbereiten.

(9) Die Bundesgeschäftsleitung beschließt, wenn sie aus mehr als einem Mitglied besteht, in Sitzungen, die durch den Vorsitzenden einberufen werden. Außerdem kann ein Beschluss der Bundesgeschäftsleitung auch durch Abstimmung in Textform bzw. durch Abstimmung über telefonische oder elektronische Kommunikationsmittel gefasst werden. Über Beschlussfassungen ist ein Protokoll zu führen.

(10) Sitzungen der Bundesgeschäftsleitung oder Beteiligungen an einer Sitzung können auch mit Hilfe sonstiger

elektronischer Medien erfolgen (virtuelles Verfahren), wenn die Mehrheit der amtierenden Mitglieder der Bundesgeschäftsführung zu diesem Verfahren ihre Zustimmung erklärt. Die Teilnahme im virtuellen Verfahren bzw. die widerspruchslose Hinnahme einer solchen gilt als Zustimmung. Im virtuellen Verfahren gelten § 16 Abs. 1 bis Abs. 9 mit der Maßgabe entsprechend, dass den Teilnehmern zusätzlich und rechtzeitig die Zugangsdaten für den virtuellen Konferenzraum zur Verfügung gestellt werden und im virtuellen Verfahren beteiligte Mitglieder als anwesend gelten. Die Teilnehmer dürfen ihre Zugangsdaten keinem Dritten zugänglich machen und haben diese unter strengem Verschluss zu halten.

(11) Beschlüsse der Bundesgeschäftsführung werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, soweit sich aus dieser Satzung oder dem Gesetz nicht ein anderes ergibt. Jedes Mitglied der Bundesgeschäftsführung hat eine Stimme. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

(12) Konkretisierende Regelungen zur organinternen Aufgabenverteilung sowie zum Ablauf der Sitzungen der Bundesgeschäftsführung regelt die vom Präsidium im Einvernehmen mit der Bundesgeschäftsführung zu beschließende Geschäftsordnung für die Bundesgeschäftsführung.

(13) Die Bundesgeschäftsführung kann auf Vorschlag des Vorsitzenden besondere Vertreter im Sinne des § 30 BGB berufen und diese mit den laufenden Geschäften des Verbands sowie weiteren Aufgaben und der Umsetzung einzelner Projekte betrauen. Aufgabenkreis und Umfang der Geschäftsführungsbefugnis im Innenverhältnis dieser besonderen Vertreter werden bei der Bestellung oder in der Geschäftsordnung für die Bundesgeschäftsführung festgelegt. Die Berufung eines besonderen Vertreters bedarf der Zustimmung des Präsidiums.

(14) Im Rahmen seiner Bestellung als besonderer Vertreter gemäß § 30 BGB ist der besondere Vertreter allein vertretungsberechtigt.

(15) Ferner kann die Bundesgeschäftsführung per Beschluss eine Bundesgeschäftsführung für einzelne Ressorts bestellen. Diese können mit einer rechtsgeschäftlichen Vollmacht für spezielle Aufgabenbereiche ausgestattet werden.

§ 17 Vereinsgericht

(1) Der Verband richtet ein ständiges Vereinsgericht ein. Das Vereinsgericht ist kein Schiedsgericht im Sinne der ZPO, sondern Vereinsorgan.

(2) Das Vereinsgericht ist zuständig für die Schlichtung von Streitigkeiten, welche zwischen Mitgliedern im Rahmen ihrer Mitgliedschaft untereinander, Mitgliedern und den Organen des Verbandes oder Organen oder seinen Mitgliedern untereinander bestehen.

(3) Die Bundesversammlung wählt für die Dauer von vier Kalenderjahren ein Vereinsgericht, bestehend aus einem Vorsitzenden und zwei Stellvertretern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Wiederwahl - auch mehrmals - ist zulässig. Die Mitglieder des Vereinsgerichts bleiben nach Ablauf ihrer Amtsdauer im Amt, bis neue Mitglieder des Vereinsgerichts gewählt sind. Sind bei Ablauf der Amtszeit Vereinsgerichtsverfahren anhängig, so bleibt das für dieses Verfahren berufene Mitglied außerdem bis zur Beendigung des Verfahrens für diese Sache im Amt. Wählbar ist eine natürliche Person, der nach § 5 Abs. 1 passives Wahlrecht zukommt. Die Mitglieder des Vereinsgerichtes dürfen dem Präsidium oder der Bundesgeschäftsführung nicht angehören.

(4) Für jedes einzelne Verfahren vor dem Vereinsgericht setzt sich das Vereinsgericht aus drei Personen zusammen; dem Vorsitzenden oder einem seiner Stellvertreter sowie den beiden durch die Parteien zu benennenden Beisitzern. Das Vereinsgericht entscheidet durch Beschluss. Stimmenthaltungen sind unzulässig.

(5) Das Vereinsgericht nimmt die ihm nach der Satzung obliegenden Aufgaben wahr und entscheidet nach der Vereinsgerichtsordnung.

(6) Die Mitglieder des Vereinsgerichts können von jedem Beteiligten wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden oder sich selbst für befangen erklären, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen ihre Unparteilichkeit zu rechtfertigen. Konkretisierende Regelungen zu Befangenheitsanträgen können in der Vereinsgerichtsordnung geregelt werden.

(7) Scheidet ein Mitglied des Vereinsgerichts durch Tod oder Amtsniederlegung aus oder ist das Amt aus sonstigen Gründen nicht besetzt, so wählen die verbleibenden Mitglieder des Vereinsgerichts ein neues Mitglied des Vereinsgerichts für den Rest der Amtszeit.

§ 18 Finanzkontrolle

(1) Die Rechnungsprüfer werden von der Bundesversammlung auf die Dauer von 2 Jahren gewählt. Wiederwahl - auch mehrmals - ist möglich. Sie bleiben nach Ablauf ihrer Amtszeit im Amt, bis neue Rechnungsprüfer gewählt sind.

(2) Die Prüfung der Rechnungslegung des Verbands erfolgt durch einen Wirtschaftsprüfer, welcher durch das Präsidium beauftragt wird. Neben den beauftragten Wirtschaftsprüfern wirkt die Bundesversammlung über die von ihr gewählten Rechnungsprüfer an der Finanzkontrolle des Verbandes mit. Die Rechnungsprüfer haben die Buchführung auf sachliche und rechnerische Richtigkeit zu prüfen. Diese Prüfung hat auf Basis einer Stichprobenkontrolle zu erfolgen. Über Art und Umfang ihrer Prüfung entscheiden die Rechnungsprüfer in eigener Verantwortung. Eine Zweckmäßigkeitprüfung oder vereinsrechtliche Wirksamkeitsprüfung der Beschlussvoraussetzungen wird nicht vorgenommen.

(3) Die Rechnungsprüfer teilen die wesentlichen Ergebnisse ihrer Prüfung der Bundesversammlung mündlich mit.

§ 19 Inkrafttreten

Diese Satzung tritt mit Eintragung in das Vereinsregister in Kraft.

Entwurf der Geschäfts- und Wahlordnung



Die Bundesversammlung gibt sich gemäß § 16 Ziffer 6 der derzeit im Vereinsregister eingetragenen und damit gültigen Satzung des Der Mittelstand, BVMW e.V., (im Folgenden: BVMW) folgende Geschäfts- und Wahlordnung, die während der Durchführung der Bundesversammlung am 10. September 2024 Gültigkeit hat.

Präambel

Die Bundesversammlung beschließt am heutigen Tag über die Neufassung der Satzung des BVMW. Bei Annahme der neuen Satzung wird diese jedoch erst mit Eintragung im Vereinsregister des BVMW wirksam, bis dahin gilt die derzeit gültige, im Vereinsregister eingetragene Satzung weiter.

Gemäß § 16 Ziffer 5 der aktuellen Satzung des BVMW hat die Bundesversammlung die Mitglieder des Präsidiums, das Schiedsgericht sowie die zwei Rechnungsprüfer zu wählen. Gemäß § 13 Ziffer 8 des Entwurfs der Satzungsneufassung des BVMW hat die Bundesversammlung die Mitglieder des Präsidiums, die Mitglieder des Vereinsgerichts sowie die Rechnungsprüfer zu wählen.

Das Präsidium des BVMW besteht gemäß § 17 Ziffer 1 der derzeit gültigen Satzung aus drei bis neun Personen. Gemäß § 15 Ziffer 1 des Entwurfs der Satzungsneufassung wird das Präsidium aus drei bis elf Personen bestehen. Das Schiedsgericht des BVMW setzt sich gemäß § 19 Ziffer 1 der derzeit gültigen Satzung aus drei Mitgliedern und drei Stellvertretern zusammen. Gemäß § 17 des Entwurfs der Satzungsneufassung wird das Schiedsgericht umbenannt zu „Vereinsgericht“ und wird sich gemäß § 17 Ziffer 3 des Entwurfs der Satzungsneufassung aus drei Personen zusammensetzen. Nach der An-

nahme der Satzungsneufassung durch die Bundesversammlung werden die Mitglieder des Präsidiums sowie die Mitglieder des Vereinsgerichts bereits in Übereinstimmung mit der neuen Satzung gewählt. Die Amtszeit der Mitglieder des Präsidiums sowie der Mitglieder des Vereinsgerichts beginnt jedoch erst ab Eintragung der Satzungsneufassung im Vereinsregister. Bis zur Eintragung der Satzungsneufassung im Vereinsregister bleiben die bisherigen Mitglieder des Präsidiums sowie die bisherigen Mitglieder des Schiedsgerichts im Amt.

Die Anzahl der Rechnungsprüfer beträgt nach derzeit gültiger Satzung ebenso wie nach dem Entwurf der Satzungsneufassung zwei Personen. Die Rechnungsprüfer werden daher gemäß der aktuell gültigen Satzung gewählt. Hierdurch wird ein sofortiger Amtsantritt sichergestellt.

§ 1

Teilnahme, Stimmberechtigung, Stimmrechtsübertragung

- (1) Die Bundesversammlung ist grundsätzlich nicht öffentlich. Über die Zulassung von Gästen entscheidet der Versammlungsleiter. Auf Antrag hat die Bundesversammlung über die Zulassung von Gästen zu Beginn der Versammlung mit einfacher Mehrheit zu entscheiden.
- (2) Die Stimmberechtigung ergibt sich aus § 16 Ziffer 1 der Satzung. Hiernach sind ausschließlich ordentliche Mitglieder stimmberechtigt.
- (3) Ein ordentliches Mitglied kann sein Stimmrecht nicht auf einen Dritten übertragen.
- (4) Das Stimmrecht von ordentlichen Mitgliedern, die die Rechtsform einer ju-

ristischen Person oder einer Personengesellschaft haben, wird grundsätzlich durch einen organschaftlichen Vertreter ausgeübt. Innerhalb der Organisation eines ordentlichen Mitglieds, das die Rechtsform einer juristischen Person oder einer Personengesellschaft hat, kann das Stimmrecht von dem organschaftlichen Vertreter auf eine andere Person aufgrund rechtsgeschäftlicher Vollmacht in Schriftform übertragen werden. Auf die so rechtsgeschäftlich bevollmächtigte Person können keine weiteren Stimmen anderer Mitglieder übertragen werden.

§ 2

Beschlussfähigkeit und Abstimmung

- (1) Jede ordnungsgemäß einberufene Bundesversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Stimmberechtigten beschlussfähig.
- (2) Die Bundesversammlung fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen, sofern die Satzung oder das Gesetz nichts anderes bestimmen. Zur Änderung der Satzung ist eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen gültigen Stimmen erforderlich. Stimmenthaltungen gelten als nicht abgegebene Stimmen.
- (3) Sofern die Bundesversammlung nicht ein anderes beschließt, erfolgt die Abstimmung durch Handzeichen, auf Antrag schriftlich oder in geheimer Abstimmung.
- (4) Das Abstimmungsverfahren bei Wahlen regeln die §§ 6 ff dieser Geschäfts- und Wahlordnung.

§ 3**Versammlungsleiter**

- (1) Das Präsidium bestimmt den Versammlungsleiter. Dieser muss nicht Mitglied des Verbandes sein.
- (2) Der Versammlungsleiter führt die Bundesversammlung.
- (3) Dem Versammlungsleiter steht während der Bundesversammlung das Hausrecht zu. Ihm stehen alle zur Aufrechterhaltung der Ordnung erforderlichen Befugnisse zu.

§ 4**Redebeiträge**

- (1) Redebeiträge müssen in Textform bei dem Versammlungsleiter angemeldet werden. Der Versammlungsleiter erteilt das Wort in der Reihenfolge der eingegangenen Redebeiträge. Die Redezeit für Diskussionsbeiträge soll fünf Minuten nicht überschreiten.
- (2) Mitgliedern des Präsidiums und dem Vorsitzenden der Bundesgeschäftsführung kann auch außerhalb der Redeordnung auf Verlangen das Wort erteilt werden.
- (3) Gäste haben kein Stimmrecht.

§ 5**Sach- und Verfahrensträge zur Bundesversammlung**

- (1) Sachanträge außerhalb eines durch die Tagesordnung angekündigten Sachantrags sind unzulässig. Über die Zulassung von Sachanträgen zu einem durch die Tagesordnung angekündigten Sachantrag, die während der Bundesversammlung eingebracht und behandelt werden sollen, entscheidet die Bun-

desversammlung. Sachanträge zu einem durch die Tagesordnung angekündigten Sachantrag können mündlich gestellt werden.

- (2) Verfahrensträge sind immer zulässig. Verfahrensträge haben bei jeder Wortmeldung den Vorrang. Sie können mündlich gestellt werden. Ein Redner, der zu einer Sache gesprochen hat, kann zu diesem Punkt nicht Antrag auf Schluss der Debatte stellen. Bei Anträgen auf Schluss der Debatte und Schluss der Rednerliste erhält nur ein Redner für und einer gegen den Antrag das Wort.

§ 6**Durchführung der Wahl der Mitglieder des Präsidiums**

- (1) Bei Annahme der Satzungsneufassung des BVMW erfolgt die Wahl der Mitglieder des Präsidiums gemäß der neugefassten Satzung des BVMW. Diese Satzung wird erst mit Eintragung im Vereinsregister wirksam. Entsprechend wird auch die Wahl der Mitglieder des Präsidiums erst mit diesem Zeitpunkt wirksam. Bis zur Eintragung der Satzungsneufassung im Vereinsregister bleiben die im Zeitpunkt der Wahl im Amt befindlichen Mitglieder des Präsidiums weiterhin im Amt.
- (2) Die Mitglieder des Präsidiums können in getrennten Wahlgängen oder, soweit mehrere gleichwertige Positionen zu besetzen sind, mittels Listenwahl (auch mit relativem Mehrheitserfordernis) oder auch in Blockwahl gewählt werden.
- (3) Gewählt ist bei getrennten Wahlgängen, Blockwahl oder Listenwahl, wer die Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erhält. Wird im ersten Wahlgang diese Mehrheit nicht erreicht, findet ein zweiter Wahlgang statt. In diesem

zweiten Wahlgang ist gewählt, wer im Verhältnis die meisten Stimmen erhält.

- (4) Gewählt ist bei einer Listenwahl mit relativem Mehrheitserfordernis, wer im Verhältnis die meisten Stimmen erhält.
- (5) Für den Fall, dass auf mehrere Kandidaten die gleiche Stimmenzahl fällt, kann außerdem eine Stichwahl zwischen diesen Kandidaten für zulässig erklärt werden.
- (6) Die Wahlen erfolgen jeweils offen durch Handzeichen. Auf Antrag ist eine schriftliche oder eine geheime Wahl vorzunehmen.

§ 7**Durchführung der Wahl der Rechnungsprüfer**

- (1) Die Wahl der beiden Rechnungsprüfer erfolgt gemäß der derzeit gültigen, im Vereinsregister eingetragenen Satzung des BVMW.
- (2) Die Bundesversammlung wählt in getrennten Wahlgängen die Rechnungsprüfer. Durch Beschluss der Bundesversammlung per Akklamation können die Rechnungsprüfer auch durch eine Blockwahl, in der die Kandidaten in einer Liste zusammengefasst sind, gewählt werden.
- (3) Gewählt ist, wer die Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erhält.
- (4) Die Wahlen erfolgen jeweils offen durch Handzeichen. Auf Antrag ist eine schriftliche oder eine geheime Wahl vorzunehmen.

§ 8**Durchführung der Wahl der Mitglieder des Vereinsgerichts**



(1) Bei Annahme der Satzungsneufassung des BVMW erfolgt die Wahl der Mitglieder des Vereinsgerichts gemäß der neugefassten Satzung des BVMW. Diese Satzung wird erst mit Eintragung im Vereinsregister wirksam. Entsprechend wird auch die Wahl der Mitglieder des Vereinsgerichts erst mit diesem Zeitpunkt wirksam. Bis zur Eintragung der Satzungsneufassung im Vereinsregister bleiben die im Zeitpunkt der Wahl im Amt befindlichen Mitglieder des Schiedsgerichts weiterhin im Amt.

(2) Der Vorsitzende und seine beiden Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Gewählt werden kann nur eine natürliche Person, welche selbst ordentliches Mitglied oder Ehrenmitglied des BVMW ist oder welche organschaftlicher Vertreter oder ständiger Vertreter eines ordentlichen Mitglieds oder eines Ehrenmitglieds ist. Mitglied des Vereinsgerichts kann nicht werden, wer bereits dem Präsidium oder der Bundesgeschäftsführung angehört.

(3) Die Mitglieder des Vereinsgerichts können in getrennten Wahlgängen oder, soweit mehrere gleichwertige Positionen zu besetzen sind, mittels Listenwahl (auch mit relativem Mehrheitserfordernis) oder auch in Blockwahl gewählt werden.

(4) Gewählt ist bei getrennten Wahlgängen, Blockwahl oder Listenwahl, wer die Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erhält. Wird im ersten Wahlgang diese Mehrheit nicht erreicht, findet ein zweiter Wahlgang statt. In diesem zweiten Wahlgang ist gewählt, wer im Verhältnis die meisten Stimmen erhält.

(5) Gewählt ist bei einer Listenwahl mit relativem Mehrheitserfordernis, wer im Verhältnis die meisten Stimmen erhält.

(6) Für den Fall, dass auf mehrere Kandidaten die gleiche Stimmenzahl fällt, kann außerdem eine Stichwahl zwischen diesen Kandidaten für zulässig erklärt werden.

(7) Die Wahlen erfolgen jeweils offen durch Handzeichen. Auf Antrag ist eine schriftliche oder eine geheime Wahl vorzunehmen.

§ 9

Durchführung der Wahl der Mitglieder des Schiedsgerichts

(1) Nur für den Fall, dass die Neufassung der Satzung des BVMW von der Bundesversammlung abgelehnt wird, gelten anstelle des § 8 dieser Geschäfts- und Wahlordnung die nachfolgenden Regelungen.

(2) Die Bundesversammlung wählt in getrennten Wahlgängen die drei Mitglieder des Schiedsgerichts und deren Stellvertreter. Durch Beschluss der Bundesversammlung per Akklamation können die Mitglieder des Schiedsgerichts und deren Stellvertreter auch durch eine Blockwahl, in der die Kandidaten in einer Liste zusammengefasst sind, gewählt werden.

(3) Gewählt werden kann nur eine natürliche Person, die ordentliches Mitglied des BVMW ist. Mitglied des Schiedsgerichts kann nicht werden, wer bereits dem Präsidium oder der Bundesgeschäftsführung angehört. Der Vorsitzende des Schiedsgerichts muss die Befähigung zum Richteramt aufweisen.

(4) Gewählt ist, wer die Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen erhält.

(5) Die Wahlen erfolgen jeweils offen durch Handzeichen. Auf Antrag ist eine schriftliche oder eine geheime Wahl vorzunehmen.

§ 10

Bekanntgabe der Wahlergebnisse, Annahme der Wahl

Der Versammlungsleiter hat unmittelbar nach erfolgter offener Abstimmung bzw. nach Beendigung der Auszählung der abgegebenen Stimmzettel das Wahlergebnis bekannt zu geben und die Gewählten zu befragen, ob sie die Wahl annehmen. Für den Fall, dass ein Gewählter die Wahl nicht annimmt, muss die Wahlhandlung wiederholt werden.

§ 11

Aufbewahrung der Stimmzettel

Sofern eine Abstimmung per Stimmzettel erfolgt, sind die abgegebenen und ausgezählten Stimmzettel zu verpacken und zu versiegeln; sie sind bis zur nächsten Bundesversammlung bei der Bundesgeschäftsstelle aufzubewahren.

§ 12

Ordnungsmittel

Wahrt ein Teilnehmer nicht die Ordnung der Bundesversammlung, wird er zunächst durch den Versammlungsleiter ermahnt. Im Wiederholungsfall erhält er einen Ordnungsruf. Im Falle einer wiederholten Störung kann der Versammlungsleiter einen Teilnehmer der Bundesversammlung verweisen.

§ 13

Inkrafttreten

Diese Geschäfts- und Wahlordnung tritt mit ihrer Annahme durch die stimmberechtigten Mitglieder der Bundesversammlung in Kraft und hat während der Durchführung der Bundesversammlung am 10.09.2024 Gültigkeit.

Entwurf Vereinsgerichtsordnung

Anwendungsbereich

§ 1

Die nachstehende Vereinsgerichtsordnung findet Anwendung in allen Fällen, in denen zwischen Mitgliedern des Verbands im Rahmen ihrer Mitgliedschaft untereinander, Mitgliedern und den Organen des Verbandes oder Organen oder seinen Mitgliedern untereinander die Entscheidung eines Rechtsstreits durch das Vereinsgericht erfolgt (§ 17 der Satzung).

Zusammensetzung des Vereinsgerichts

§ 2

Das ständige Vereinsgericht setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden und seinen beiden Stellvertretern. Der Vorsitzende und dessen Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben.

§ 3

(1) Für jedes einzelne Verfahren vor dem Vereinsgericht ernennt jede Partei einen Beisitzer. Ist mehr als eine Partei auf Kläger- oder Beklagtenseite beteiligt, so hat jede Seite sich auf je einen Beisitzer zu einigen. Gelingt eine Einigung nicht, erfolgt die Auswahl des Beisitzers aus den vorgeschlagenen Beisitzern durch den Vorsitzenden oder einen seiner Stellvertreter.

(2) Für jedes einzelne Verfahren vor dem Vereinsgericht setzt sich der Spruchkörper aus drei Personen zusammen; dem Vorsitzenden oder einem seiner Stellvertreter (Verfahrensvorsitzender) sowie den beiden durch die Parteien zu benennenden Beisitzern.

(3) Fällt ein Beisitzer durch Tod oder aus einem anderen Grunde fort oder verweigert ein Beisitzer die Übernahme oder Fortführung des Beisitzeramtes, so ist die Partei, welche den betreffenden Beisitzer ernannt hat, aufzufordern, binnen einer Frist von zwei Wochen einen neuen Beisitzer zu ernennen.

§ 4

(1) Die Mitglieder des Vereinsgerichts sowie die Beisitzer sind persönlich und sachlich unabhängig und unterliegen keinerlei Weisungen seitens der Organe des Verbandes.

(2) Die Mitglieder des Vereinsgerichts sowie die Beisitzer sind verpflichtet, ihr Amt gewissenhaft zu erfüllen und ihre Stimme unparteiisch abzugeben. Kein Mitglied des Vereinsgerichts sowie kein Beisitzer darf in der anhängig gemachten Streitsache mit einer Partei in Fühlung treten oder sie beraten.

(3) Ein Mitglied des Vereinsgerichts sowie ein Beisitzer ist von der Ausübung des Amtes insbesondere ausgeschlossen:

1. in Sachen, in denen er selbst Partei ist oder bei denen er zu einer Partei in dem Verhältnis eines Mitberechtigten, Mitverpflichteten oder Regresspflichtigen steht;

2. in Sachen seines Ehegatten, auch wenn die Ehe nicht mehr besteht;

3. in Sachen seines Lebenspartners, auch wenn die Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht;

4. in Sachen einer Person, mit der er in gerader Linie verwandt oder verschwägert, in der Seitenlinie bis zum dritten Grad verwandt oder bis zum zweiten Grad verschwägert ist oder war;

5. in Sachen, in denen er als Prozessbevollmächtigter oder Beistand einer Partei bestellt oder als gesetzlicher Vertreter einer Partei aufzutreten berechtigt ist oder gewesen ist;

6. in Sachen, in denen er als Zeuge oder Sachverständiger vernommen ist.

(4) Ein Mitglied des Vereinsgerichts sowie die Beisitzer können wegen Besorgnis der Befangenheit nur abgelehnt werden, wenn Umstände vorliegen, die nach dem Urteil eines vernünftigen und objektiven außenstehenden Beurteilers berechtigte Zweifel an seiner Unparteilichkeit oder Unabhängigkeit aufkommen lassen.

(5) Die Partei, die ein Mitglied des Vereinsgerichts oder einen Beisitzer ablehnen will, hat innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen, nachdem ihr die Zusammensetzung des Vereinsgerichts oder ein Ablehnungsgrund im Sinne des vorstehenden Abs. 4 bekannt geworden ist, dem Vereinsgericht schriftlich die Ablehnungsgründe darzulegen.

(6) Tritt das abgelehnte Mitglied des Vereinsgerichts oder der Beisitzer nicht von seinem Amt zurück oder stimmt die andere Partei der Ablehnung nicht zu, so entscheidet das Vereinsgericht über die Ablehnung unter Ausschluss des abgelehnten Mitglieds des Vereinsgerichts bzw. des abgelehnten Beisitzers.

Geschäftsstelle

§ 5

Die Geschäftsstelle des Vereinsgerichts ist die Bundesgeschäftsleitung. Diese bestellt im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Vereinsgerichts einen Kanzler (Kanzler des Vereinsgerichts).

Verfahren vor dem Vereinsgericht

§ 6

(1) Das Verfahren ist durch schriftliche

Einreichung einer Klageschrift mit zwei Abschriften bei der Geschäftsstelle zu Händen des Kanzlers einzuleiten. Mit Zugang der Klageschrift bei der Geschäftsstelle beginnt das vereinsgerichtliche Verfahren.

(2) Die Klageschrift muss enthalten:

- Bezeichnung der Parteien
- bestimmten Antrag
- Darstellung des der Klage zugrundeliegenden Sachverhalts sowie die Be-weisantritte.

(3) Mit der Klageschrift ist durch den Kläger Name und Anschrift des Beisitzers mitzuteilen sowie eine Erklärung des Beisitzers beizufügen, dass er mit seiner Bestellung zum Beisitzer einverstanden ist.

(4) Die Klage ist soweit sich aus der Satzung nichts anderes ergibt beim Vereinsgericht innerhalb von drei Monaten einzureichen, nachdem dem Kläger die tatsächlichen Umstände, die die Streitigkeit begründen, bekannt geworden sind. Nach Ablauf von sechs Monaten seit Eintritt des die Klage begründenden Ereignisses ist die Klage unzulässig.

(5) Die Geschäftsstelle leitet die Klageschrift an den Verfahrensvorsitzenden weiter. Der Verfahrensvorsitzende verfügt die Übersendung der Klageschrift an den Beklagten mit der Aufforderung, innerhalb von vier Wochen schriftlich Stellung zu nehmen und einen Beisitzer zu benennen. Benennt der Beklagte keinen Beisitzer, so bestellt ihn der Verfahrensvorsitzende.

(6) Der Verfahrensvorsitzende hat den Parteien außerdem schriftlich die Zusammensetzung des Vereinsgerichts bekannt zu geben.

§ 7

Für Zustellungen nach dieser Vereinsgerichtsordnung gelten die folgenden Grundsätze:

1. Eine jede Zustellung ist wirksam, wenn das zuzustellende Schriftstück auf Veranlassung des Verfahrensvorsitzenden gleich auf welchem Wege zur Kenntnis des Zustellungsempfängers gelangt.

2. Zustellungen gelten als bewirkt, wenn sie an die der Geschäftsstelle zuletzt mitgeteilte Anschrift erfolgen.

3. Schriftstücke, durch die ein Verfahren erstmals eingeleitet wird, sind nach den gesetzlichen Vorschriften über die Zustellung im Parteienbetrieb oder gegen schriftliches Empfangsbekanntnis zuzustellen. Alle anderen Zustellungen können durch einfachen Brief erfolgen. Erfolgt eine Zustellung durch eingeschriebenen Brief oder in vergleichbarer Form, so ist sie auch dann wirksam, wenn der Empfänger nicht angetroffen wird und das Schrift-



stück beim Zusteller niedergelegt wird.

4. Wird durch einfachen Brief im Inland zugestellt, so wird vermutet, dass das Schriftstück am dritten Tage nach der Absendung zugegangen ist, wenn der Zugang nicht ernstlich zweifelhaft ist. Für die Zustellung in das Ausland gelten die entsprechenden Zustellungsregeln der Zivilprozessordnung.

5. Schriftstücke können mittels analoger oder digitaler Fernkommunikation zugestellt werden, wenn eine Partei oder ihr Vertreter ihr Einverständnis erkennen lässt. Das Einverständnis wird unterstellt, wenn die Telekommunikationsadresse auf einem Briefkopf oder ähnlich angegeben wird.

6. Hat eine Partei einen Rechtsanwalt umfassend mit ihrer Vertretung im Verfahren beauftragt, so erfolgen Zustellungen ausschließlich an ihn. Im Übrigen obliegt es dem Ermessen des Kanzlers oder des Verfahrensvorsitzenden, ob an die Partei selbst oder an einen Vertreter zuzustellen ist.

7. Gesetzliche Vorschriften, wonach in bestimmten Fällen eine Zustellung als erfolgt gilt, wirken auch unter diesem Statut.

§ 8

Wird von einer Partei der Einwand erhoben, dass das Vereinsgericht nicht zuständig sei, so entscheidet das Vereinsgericht nach Prüfung der Unterlagen selbst über seine Zuständigkeit.

§ 9

Das Vereinsgericht entscheidet grundsätzlich im schriftlichen Verfahren und mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder. Stimmenthaltungen sind unzulässig.

§ 10

(1) Auf Antrag einer Partei hat eine mündliche Verhandlung stattzufinden.

(2) Zu den mündlichen Verhandlungen des Vereinsgerichts sind die Parteien sowie erforderlichenfalls Zeugen und Sachverständigen zu laden. Die Ladung soll durch Einschreibebrief erfolgen. Es ist eine Ladungsfrist von mindestens 14 Tagen, in dringenden Fällen von mindestens 3 Tagen einzuhalten.

(3) Der Verfahrensvorsitzende bestimmt Ort und Zeit der mündlichen Verhandlung des Vereinsgerichts.

§ 11

(1) Die mündlichen Verhandlungen des Vereinsgerichts sind nicht öffentlich. Im Zweifel entscheidet der Verfahrensvorsitzende über die Zulassung zu den Verhandlungen. Nach Schluss der Verhandlungen findet die

Beratung des Vereinsgerichts statt.

(2) Der Verfahrensvorsitzende hat darauf hinzuwirken, dass die Parteien sich über alle erheblichen Tatsachen vollständig erklären und sachdienliche Anträge stellen. Den Parteien ist in jedem Stand des Verfahrens rechtliches Gehör zu gewähren.

(3) Über jede mündliche Verhandlung ist eine Niederschrift aufzunehmen. Sie ist von dem Verfahrensvorsitzenden zu unterschreiben. Die Parteien erhalten eine Zweitschrift.

§ 12

(1) Die Parteien können sich durch einen Rechtsanwalt oder sonstigen Beistand vertreten lassen. Die Kosten für die Vertretung oder Beratung einer Partei gehen, ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens, stets zu Lasten der vertretenen Partei.

(2) Das Vereinsgericht hat das Recht, einen ihm ungeeignet erscheinenden Parteivertreter zurückzuweisen und der Partei anheimzustellen, entweder selbst zu den Verhandlungen zu erscheinen oder einen anderen Vertreter zu bestellen.

(3) Bei der Vertretung durch Dritte oder durch nicht zeichnungsberechtigte Angestellte einer Partei ist eine schriftliche Vollmacht erforderlich.

§ 13

(1) Wenn sich der Beklagte zu dem Inhalt der Klage nicht schriftlich geäußert hat, so kann das Vereinsgericht die Behauptungen des Klägers als zugestanden betrachten und annehmen, dass der Beklagte weitere Erklärungen nicht abzugeben hat. Gleiches gilt, wenn eine Partei versäumt, trotz ordnungsgemäßer Ladung zu einer mündlichen Verhandlung zu erscheinen oder sich ordnungsgemäß vertreten zu lassen.

(2) In diesen Fällen kann das Vereinsgericht nach Lage der Akten entscheiden und ein Versäumnisurteil erlassen.

§ 14

(1) Die Entscheidung des Vereinsgerichts ist zu begründen und vom Verfahrensvorsitzenden zu unterzeichnen.

(2) Die schriftlich abzufassende Entscheidung des Vereinsgerichts muss enthalten:

1. die Bezeichnung des Vereinsgerichts, den Namen des Verfahrensvorsitzenden und die Namen der Beisitzer, die bei der Entscheidung mitgewirkt haben, sowie den Tag, an dem die Entscheidung erlassen wurde

2. die Bezeichnung der Verfahrensbeteiligten (Vor- und Zuname, Anschrift), ggf. der gesetzlichen Vertreter und der Verfahrensbvollmächtigten (Vor- und Zuname, Beruf, Anschrift)

3. die Entscheidungsformel

4. eine kurze Darstellung des Sachverhalts, evtl. wie er sich aufgrund der Beweisaufnahme ergeben hat

5. die Entscheidungsgründe

6. den Ort des vereinsgerichtlichen Verfahrens

(3) Den Parteien ist jeweils eine Ausfertigung der Entscheidung des Vereinsgerichts zuzustellen.

§ 15

(1) Die mit dem Gerichtsverfahren zusammenhängenden Arbeiten wie Führung der Vereinsgerichtsakten, Korrespondenz mit den Parteien und Vereinsrichtern, Ladung der Parteien und erforderlichenfalls der Zeugen und Sachverständigen obliegen dem Verfahrensvorsitzenden.

(2) Der Verfahrensvorsitzende kann diese Arbeiten einer dritten Person übertragen.

Kosten des Verfahrens

§ 16

Das Gerichtsverfahren ist kostenfrei. Kosten der Parteien sind nicht erstattungsfähig.

§ 17

Die Mitglieder des Vereinsgerichts sowie die Beisitzer üben ihr Amt als Ehrenamt aus und haben lediglich den Ersatz ihrer Auslagen, die durch ihre Mitwirkung beim Vereinsgerichtsverfahren entstanden sind, gegenüber dem Verband zu beanspruchen.

Aktenaufbewahrung

§ 18

Nach Abschluss des Verfahrens hat der Verfahrensvorsitzende die Verfahrensakten der Geschäftsstelle zuzuleiten. Die Geschäftsstelle bewahrt die Akten auf und archiviert sie.

„Sexismus ist ein Wettbewerbsnachteil“

Laut Koalitionsvertrag der 19. Bundesregierung begegnet uns Sexismus täglich und überall. Die EAF Berlin und das Bundesministerium nehmen sich des Auftrags, Sexismus zu bekämpfen, mit dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ an und erarbeiten mit Praxispartnern konkrete Maßnahmen dafür. Stefanie Lohaus ist Teil der EAF-Geschäftsleitung und erläutert im Interview, warum sich die Auseinandersetzung mit dem Thema gerade für mittelständische Unternehmen lohnt.

STARKE FRAUEN

Mittelstand.: Frau Lohaus, Sie sind Mitglied der Geschäftsführung der EAF Berlin, die sich für Diversity in Leadership einsetzt, und leiten das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“. Was ist das Bündnis, und was macht es?

Stefanie Lohaus: Das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ wurde im letzten Jahr vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter der Schirmherrschaft von Lisa Paus ins Leben gerufen. Die Idee ist, ein gesamtgesellschaftliches Bündnis zu gründen und zu stärken, in dem sich alle Akteur:innen selbst dazu verpflichten, gegen Sexismus einzutreten: am Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum sowie in Kultur und Medien. Neben dieser Selbstverpflichtung, die man unterzeichnet, um dem Bündnis beizutreten, gibt es von unserer Seite viele Angebote, um unsere Bündnispartner:innen dabei zu unterstützen, dem nachzukommen. Wir haben ganz viele unterschiedliche Partner:innen, natürlich Unternehmen aus dem Mittelstand und Handwerksbetriebe, aber auch Kommunen, Teile der Polizei, ARD, ZDF, Wissenschaftseinrichtungen, das gesamte Bundeskabinett, Gewerkschaften oder der Fanclub eines Fußballvereins sind auch Mitglieder.

Welche Relevanz hat das Thema Sexismus für Unternehmen, insbesondere im Mittelstand?

Zuerst einmal muss sich aus meiner Sicht niemand schämen, dass es Sexismus in Organisationen gibt. Überall dort, wo Menschen aufeinandertreffen, gibt es Sexismusvorfälle. Und so ist es natürlich auch in Unternehmen. Wichtig ist, dass wir genau hinschauen, ihn erkennen und dann bekämpfen.

Wenn wir uns den Mittelstand angucken, ist das Thema beson-

ders relevant, weil wir die Problematik mit dem Fachkräftemangel haben, oder die, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Sexismus ist unangebracht und führt dazu, dass Arbeitgeber weniger attraktiv oder ein bisschen altmodisch erscheinen – gerade für jüngere Menschen, die kritischer auf das Thema schauen. Es führt auch zu konkreten Kosten, weil zum Beispiel von Sexismus betroffene Personen oder diejenigen, die solche Vorfälle mitbekommen, weniger leistungsfähig oder motiviert sind. Sexismus ist somit ein Wettbewerbsnachteil, wenn man ihn zulässt und nicht bekämpft.

Was sind erste Schritte, die ein Unternehmen tun kann, um gegen Sexismus vorzugehen?

Das Allerwichtigste wäre erstmal, eine Bestandsaufnahme zu machen, zum Gespräch einzuladen und zu schauen, wo das Unternehmen steht. Weil Sexismus so stark tabuisiert ist, wird er oft nicht angesprochen, und dann denken Führungskräfte: „Bei mir ist doch alles in Ordnung“ – doch das ist häufig nicht der Fall. Das ist vielleicht erstmal verunsichernd, aber das muss es nicht sein. Man sollte es als positive Entwicklung begreifen, wenn das Thema auf den Tisch kommt.

Das Nächste, was man sich überlegen sollte: „Wie soll unsere Unternehmenskultur aussehen? Wie können wir das Thema in unseren Wertekanon aufnehmen?“ Das könnte man in den Code of Conduct integrieren, es entsprechend kommunizieren und sich außerdem überlegen, welche Maßnahmen für das eigene Unternehmen Sinn machen.

Wie schätzen Sie die Lage in mittelständischen Unternehmen ein? Was funktioniert bereits gut, und wo gibt es noch Nachholbedarf?



Wir wissen, dass im Mittelstand noch viel zu tun ist. Es gab eine Studie der KfW, laut der es immer noch einen großen Mangel an Frauen in Führungspositionen im Mittelstand gibt: 26 Prozent – der Wert ist sogar gesunken. Und in der Leitung sind es sogar nur 15,8 Prozent – das sind minus 3,9 Prozentpunkte.

Aber auch im Bereich sexuelle Belästigung wissen wir, dass mittelständische Unternehmen oft weniger auf Sexismus achten als die Global Player, die oft mehr Kapazitäten dafür haben oder über Betriebsräte nochmal vehementer an das Thema herangehen. Und in dem Sinne haben Mittelstand und Handwerk noch Nachholbedarf. Beim Umgang mit Sexismus ist es nicht nur eine moralische Frage, es geht im Grunde um gutes Betriebsklima und die Frage, wie wir zusammen arbeiten wollen. Respektvoll – und die meisten Menschen wollen das ja auch. Klare Grenzen zu setzen, aufzuzeigen, welches Verhalten erwünscht ist oder nicht, und Strukturen zu schaffen, wenn Vorfälle stattfinden, das ist wichtig.

Was funktioniert bereits gut? Ich würde denken, dass es sehr verschieden ist. Es gibt auch im Mittelstand und Handwerk Unternehmen, die sich dem Thema widmen und mit gutem Beispiel vorangehen können. Wobei man auch überall sagen kann, dass sich manches noch verbessern kann.

Welche Angebote bietet das Bündnis – speziell für Unternehmen?

Was wir anbieten, sind Veranstaltungsformate, Publikationen und die Möglichkeit einer öffentlichkeitswirksamen Mitgliedschaft.

Wenn man Bündnispartner werden will, wird man zu unseren internen Netzwerktreffen eingeladen, wo wir mit Expert:innen zusammenarbeiten, die dazu informieren, wie man innerhalb des Unternehmens strukturiert Sexismus bekämpfen kann. Es gibt In-

formationsveranstaltungen wie unsere baldige Fachforen, auch mit speziellem Angebot für Unternehmensvertreter:innen. Wir haben Publikationen, die man in höherer Stückzahl bestellen kann, wenn man tätig werden möchte (auch wenn man noch kein Bündnispartner ist), die breit darüber aufklären, was Sexismus ist und mit welchen Maßnahmen man dagegen vorgehen kann.

Man kann mit der Bündnispartnerschaft nach außen werben und zeigen, dass man sich gegen Sexismus engagiert und damit die Arbeitgeberattraktivität steigern. Wir stellen auch Unternehmen vor, die Maßnahmen gegen Sexismus umsetzen und mit gutem Beispiel vorangehen.

Wie blicken Sie in die Zukunft?

Was wir gemerkt haben mit diesem Projekt und sehr schön finden: dass wir bei ganz vielen offene Türen eingerannt sind. Nicht bei allen, aber doch bei vielen. Und ebenfalls sehr schön ist, dass wir beständig neue Mitglieder bekommen. Wir erhalten sehr viel positives Feedback, dass dieses Projekt als sinnvoll erachtet wird.

Gesamtgesellschaftlich sehe ich gleichzeitig aber auch einen Gegentrend zur Retraditionalisierung von Geschlechterrollen, der in meinen Augen eine Gefahr darstellt. Ich beobachte zum Beispiel von Seiten der AfD oder in den Sozialen Medien, dass es den Versuch gibt, die Gesellschaft in dieser Hinsicht zu beeinflussen.

Das Interview führte Lena Jahr, Redaktion Mittelstand.



Stefanie Lohaus ist Mitbegründerin des Missy Magazines, seit 2014 ist sie Redakteurin des feministischen Blogkollektivs 10nach8 auf Zeit Online, und im Oktober 2023 erschien ihr Buch „Stärker als Wut“.

Darüber hinaus ist Lohaus Mitglied der Geschäftsführung der EAF BERLIN – Diversity in Leadership und leitet das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“. In dem Bündnis, welches in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium BMFSFJ entstanden ist, werden gemeinsam mit Partnern aus unterschiedlichen Gesellschaftsbereichen praxisnahe Maßnahmen gegen Sexismus erarbeitet.

www.eaf-berlin.de

www.gemeinsam-gegen-sexismus.de



Frauen. Zukunft. Mittelstand. 2024

Unsere jährliche BVMW-Veranstaltungsreihe als exklusives Diskussionsforum für Unternehmen und Politik findet am 24. September 2024 in Berlin statt.

Ein Tag voller Inspiration, Interaktion und wertvollem Erfahrungsaustausch erwartet Sie am 24. September 2024 in Berlin zum diesjährigen Ganztagsformat Frauen. Zukunft. Mittelstand. 2024. Gemeinsam mit dem Unternehmerinnenkomitee der Initiative „Starke Frauen – Starker Mittelstand“ laden wir Sie herzlich ein, Teil dieses exklusiven Events zu werden.

Der Mittelstand, das Rückgrat der deutschen Wirtschaft, steht vor großen Herausforderungen. Themen wie Nachfolgeplanung und Familienfreundlichkeit sind entscheidend, um diesen zentralen Wirtschaftszweig zukunftsfähig zu halten. Hier setzt das Forum an: Es bietet eine Plattform für den Austausch von Best Practices, voller praxisnaher Workshops und Erfolgsgeschichten aus der Wirtschaft und spannende Diskussionen mit der Politik, um gemeinsam den Mut zur Veränderung hin zu einer zukunftsorientierteren und nachhaltigeren Geschäftswelt zu entfachen.

Freuen Sie sich auf ein abwechslungsreiches Programm mit verschiedenen Speakerinnen und Speakern zu den Schwerpunkten:

- Vielfältige Unternehmenskultur gestalten: Für den Erhalt des Mittelstandes
- Zukunft weiblichen Unternehmertums aus Perspektive von Politik und Mittelstand
- Parlamentarischer Abend in der Microsoft Konzernrepräsentanz: Familienfreundlichkeit und Lebensphasenorientierung in Unternehmen: Der Schlüssel zur Top-Talente-Gewinnung?

Organisiert wird die Veranstaltung gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern des Tages Deutsche Kreditbank AG, Microsoft Deutschland GmbH und Süddeutsche Zeitung. Freuen Sie sich auf renommierte Gäste aus der Politik wie die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz Dr. Franziska Brantner (Bündnis 90/Die Grünen), Lena Werner (SPD), Carl-Julius Cronenberg (FDP), Nicole Bauer (FDP), Melis Sekmen (CDU, ehem. Bündnis 90/Die Grünen) und die stellvertretende Generalsekretärin der CDU Christina Stumpp.

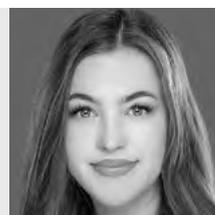
Weitere Informationen und die Agenda des Tages finden Sie unter: <https://www.bvmw.de/de/unternehmertum/frauen-im-mittelstand/frauen-zukunft-mittelstand>

Bitte beachten Sie, dass diese Veranstaltung aus Erfahrung sehr schnell ausgebucht ist. Wir bitten um Ihr Verständnis.

Wir freuen uns auf einen ereignisreichen Tag mit Ihnen!

Anna Maria Wetzig
BVMW Referentin Public Affairs
Koordinatorin „Starke Frauen – Starker
Mittelstand“

anna-maria.wetzig@bvmw.de





WEIL AZUBI-GESUNDHEIT BEI IHNEN CHEFSACHE IST.

FÖRDERN SIE DIE GESUNDHEIT
IHRER AZUBIS – MIT UNS.

Der Ausbildungsstart bringt auch neue gesundheitliche Herausforderungen mit sich. Damit Ihre Azubis perfekt vorbereitet sind, gibt es die Azubi-Programme der DAK-Gesundheit.

Diverse Seminare und Event-Module machen uns zum perfekten Partner für die Gesundheit Ihrer Azubis.

Welcome Days stärken den Teamgeist. **Spezielle Azubi-Programme** fördern den zielgerichteten Einsatz eigener Ressourcen. **Seminare zur Prüfungsvorbereitung** helfen bei der Vermeidung von Prüfungsstress. Online-Vorträge zu Resilienz, Achtsamkeit oder gesundem Schlaf fördern das allgemeine Wohlbefinden.

Und das ist nur ein Teil unseres Angebots – melden Sie sich gerne! Wir beraten Sie ganz individuell.



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



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

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.

Starke Frauen –
Starker Mittelstand

Im Porträt: Anna Kemper

Wie wird man Unternehmerin? Welche Erfahrungen kennzeichnen diesen Weg? Darüber spricht Anna Kemper, Geschäftsführerin von DAILYSOCKS.

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

Anna Kemper: Das Unternehmertum wurde mir in die Wiege gelegt. Meine Eltern führen in der dritten Generation einen Raumausstatterbetrieb im Münsterland. Da die Geschäftsräume direkt ans Wohnhaus angeschlossen sind, bin ich im Geschäft und der Werkstatt groß geworden und war immer mittendrin. Für mich ist das bis heute eine bereichernde Erfahrung, denn ich bin dadurch sehr aufgeschlossen gegenüber Menschen, war früh selbstständig, und schon als kleines Mädchen habe ich gelernt, dass man lösungsorientiert arbeiten muss: geht nicht gibt's nicht. Dass ich heute mit meinem eigenen Modelabel DAILYSOCKS selbstständig bin, erlaubt mir, meine Kreativität auszuleben, verschafft mir Freiheit und die Möglichkeit, an meinem Traum zu arbeiten, DAILYSOCKS europaweit als Modeaccessoire bekannt zu machen.

Was war die größte Herausforderung, die Ihnen begegnet ist?

Uns zum Ende der Pandemie, während wir uns in einer wirtschaftlich sehr schlechten Ausgangssituation befanden, gegen die Zweifel meines engsten Umfeldes durchzusetzen. Um ein Haar hätte ich meine Vision und den Glauben an mein Business verloren. Dank einer großartigen Mentorin bin ich wieder fokussiert und weiß, dass ich mit meinen DAILYSOCKS noch ganz viel erreichen werde.

Womit beschäftigen Sie sich derzeit besonders intensiv?

Wir haben viele Projekte auf den Weg gebracht. Ein großes Thema sind die „SINGLE Socks“, was bedeutet, dass man bei uns eine einzelne Socke nachkaufen kann, wenn die andere von der Waschmaschine gefressen wurde. Ein wichtiger Schritt, um ein Zeichen in unserer „Wegwerfgesellschaft“ zu setzen und die Leute zu sensibilisieren. Damit sind wir übrigens die Ersten und Einzigen europaweit.

Welche Botschaft möchten Sie anderen Unternehmerinnen mitgeben?

Vernetzt euch mit anderen Unternehmerinnen! Denn Unternehmerinnen unterstützen sich gegenseitig mit ganz viel Engagement und Hilfsbereitschaft.

Ich habe mir während der Pandemie die Zeit genommen, andere Unternehmerinnen, denen ich über Social Media gefolgt bin, anzurufen und zu fragen, ob es nicht die Möglichkeit für einen gegenseitigen Austausch gäbe. Daraus haben sich tolle Kooperationen und

Aktionen ergeben, die zu mehr Reichweite und gegenseitiger Unterstützung geführt haben.

Mit welchen wesentlichen Maßnahmen fördern Sie in Ihrem Unternehmen gezielt Female Empowerment und geben Ihren Mitarbeiterinnen Rückenwind?

Zu meinem Team gehören viele junge Mütter, denen ich alle Freiheiten einrichte, wenn sie mit ihren Kids zum Kinderarzt, zum Babyschwimmen oder Bastelnachmittag müssen. Mein Vertrauen in das gute Ergebnis ihrer Arbeit wird trotz oder dank dieser Freiheit bestätigt.

Das Interview können Sie in voller Länge auf unserer Website lesen: www.bvmw.de/de/unternehmertum/news/anna-kemper



Anna Johanna Kemper (Jahrgang 1985) ist Diplom-Betriebswirtin aus dem Münsterland und hat 2016 gemeinsam mit ihrer Tante das Unternehmen Texolution GmbH (DAILYSOCKS) gegründet. Bei DAILYSOCKS bieten sie Socken an, die auch als modisches Accessoire funktionieren. Besonderen Wert legt Anna Kemper auf eine nachhaltige und soziale Produktionsweise und lässt die Socken im portugiesischen Pilgerstädtchen Barcelos herstellen und von Menschen mit Handicap verpacken.

www.dailysocks.de

Interview:

KI bestmöglich nutzen

Künstliche Intelligenz: Nutzen Sie Microsoft Learn for Organizations um KI für Innovationen und Geschäftserfolg einzusetzen.



Daniela Todorova von Microsoft, Direktor, Lern- und Weiterbildungsprogramme

1. Welche Kompetenzen werden zu künftig durch die Verbreitung von Künstlicher Intelligenz (KI) unerlässlich, und durch welche Angebote fördert Microsoft das Erlernen dieser Fähigkeiten?

Die Welt verändert sich in Zeiten künstlicher Intelligenz immer schneller. Das erfordert andere Kompetenzen, die wir alle neu lernen müssen. Zu diesen Kompetenzen gehören nicht nur gute analytische Fähigkeiten, die helfen, Daten und KI-Werkzeuge effektiver zu nutzen, sondern auch Anpassungsfähigkeit und Offenheit für Veränderungen. Nicht zuletzt sind Neugier und der Wille zu lebenslangem

Lernen wichtige Grundlagen für das KI-Zeitalter. Denn da sich künstliche Intelligenz noch nicht in alle Arbeitsabläufe intuitiv integrieren lässt, müssen wir uns dies gemeinsam erarbeiten.

2. Welche Materialien stehen Mitgliedern des BVMW durch „Microsoft Learn for Organizations“ zur Verfügung, und was beinhalten diese Lernangebote?

„Microsoft Learn for Organizations“ ist unsere Hauptplattform für Lehrinhalte, die speziell für Teamleiter und Lernverantwortliche konzipiert wurde. Damit können sie Trainingsprogramme für Einzelpersonen und Teams besser koordinieren und strukturieren. Wir arbeiten eng mit dem BVMW zusammen, um „Microsoft Learn for Organizations“ seinen Mitgliedern vorzustellen und die besten Lehrinhalte der Plattform individuell zu kuratieren.

3. Inwiefern ist die Kooperation zwischen Microsoft und dem BVMW besonders?

Wir befinden uns an einem wegweisenden Punkt der Integration von KI in die Arbeitswelt. Daher freuen wir uns, dass wir seit drei Jahren Partner des BVMW sind. Gemeinsam unterstützen wir deutsche

KMUs bei der Digitalisierung, indem wir spezielle Schulungsprogramme für BVMW-Mitglieder anbieten, die auf „Microsoft Learn“-Ressourcen basieren. Darüber hinaus fiel am 5. Juli der Startschuss für das „Digital und AI Sommer Camp“, auf dem Themen wie Sicherheit, Cloud Adoption Framework und KI-Grundlagen vorgestellt werden.

4. Wie steht die Entwicklung neuer KI-Fähigkeiten im Zusammenhang mit unternehmerischem Erfolg?

Die neueste von Microsoft und LinkedIn herausgegebene Ausgabe des Work Trend Index zeigt, dass Mitarbeitende KI am Arbeitsplatz wollen und aktiv nutzen – und nicht auf Angebote ihres Arbeitgebers warten. Deshalb sollten sich Unternehmen jeder Größe vorbereiten, um KI nicht nur optimal einzusetzen, sondern auch die nötigen Sicherheitsvorkehrungen zu treffen. Dafür braucht es jedoch das notwendige Wissen und qualifizierte Mitarbeitende, die diesen Wandel gestalten. Wer jetzt in KI-Weiterbildung investiert, steigert die Chancen für Innovation, die Wettbewerbsfähigkeit der Belegschaft und sichert den Erfolg des Unternehmens.

www.aka.ms/LearnForOrgs



Digitales und KI
Summer Camp - BVMW DE





SERVICE

Zukunft Mittelstand: Der Blog für KMU

Der deutsche Wirtschaftsstandort steht unter einem historisch hohen Druck.

Die Mittelständler in Deutschland stehen vor enormen bürokratischen Anforderungen sowie Rekordbelastungen bei Steuern und Abgaben. Gleichzeitig sind die Betriebe in Deutschland angesichts von Arbeitskräftemangel, Digitalisierungsdefiziten und Dekarbonisierungsanforderungen vor enorme Transformationsherausforderungen gestellt, um sich für die nächsten Jahrzehnte erfolgreich aufzustellen. Der Mittelstand wäre der Treiber des jetzt erforderlichen Aufschwungs.

Als Mittelstandsverband sind wir davon überzeugt, dass der Mittelstand für die aktuellen Herausforderungen in Politik und Gesellschaft selbst die notwendigen Lösungen bieten kann, um für unternehmensfreundlichere Rahmenbedingungen in Deutschland zu sorgen.

Wie blickt der Mittelstand aus der Praxis auf die politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit? Welche Lösungen können kleine und mittlere Betriebe bieten?

Auf diese Fragen gibt der neue „Mittelstandsblog“ in zahlreichen Gastbeiträgen von Mitgliedsunternehmen Antworten. Führende

Hidden Champions aus den Reihen unseres Verbandes sowie Vertreterinnen und Vertreter von Partnerverbänden des BVMW zeigen in persönlichen Beiträgen zu den anstehenden Herausforderungen in ihren Branchen auf, welche Schritte zur Verbesserung der Standortbedingungen in Deutschland nun vollzogen werden müssen und wo der für das Qualitätssiegel „Made in Germany“ weltweit geschätzte Mittelstand im internationalen Wettbewerb mit den großen Wirtschaftsräumen insbesondere in Asien und Nordamerika steht.

Schauen Sie gerne einmal rein unter:
<https://mittelstandsblog.bvmw.de/>

Sebastian Krauß
BVMW Leiter Politik Inland
sebastian.krauss@bvmw.de



Cybersicherheitsniveau jetzt checken

Cybersicherheit ist ein wichtiges Thema, doch noch immer herrscht große Unsicherheit bei Unternehmen, wenn es darum geht, sich dem Thema zu nähern. Das öffentlich geförderte Projekt Transferstelle Cybersicherheit im Mittelstand stellt nun ein kostenfreies Tool zur Erhebung des Ist-Zustandes der Cybersicherheit zur Verfügung.

Die Zahlen des kürzlich erschienenen Lagebilds Cybercrime 2023 des BKA (150 Milliarden Euro Schaden pro Jahr, 134.000 Fälle, eine statistische Zunahme von rund 50 Prozent) sprechen eine klare Sprache: Cyberkriminalität ist auf dem Vormarsch, und gerade mittelständische Unternehmen finden sich zunehmend in der Schusslinie wieder. Nach wie vor gilt: Prävention ist unabdingbar, um die Sicherheit eines Unternehmens im Cyberspace zu erhöhen. Doch wo beginnen Sie am besten? Den Einstieg erleichtert Ihnen nun unser kostenfreies Tool: der CYBERSicher Check.

Durch die Beantwortung von einfachen Fragen zu den zentralen Bereichen der IT-Sicherheit erhalten Sie zunächst eine Einschätzung zur Cybersicherheit in Ihrem Betrieb. Anschließend werden Ihnen die Felder aufgezeigt, in denen es am meisten Verbesserungspotenzial gibt. Abschließend stellt Ihnen das Tool maßgeschneiderte Materialien aus unserer Datenbank zu Verfügung, um Ihre Probleme gezielt anzugehen.

Cybersicherheit im Mittelstand erfolgreich umsetzen

Zur Transferstelle: Die Digitalisierung in kleinen und mittleren Unternehmen, Handwerksbetrieben und Startups ist in vollem Gange und muss durch entsprechende Cybersicherheitsmaßnahmen begleitet werden, um nicht neue Verwundbarkeiten zu schaffen. Zwar wird die Notwendigkeit hiervon zunehmend wahrgenommen, dennoch fehlt es Betrieben oft an der notwendigen Orientierung. Hier möchte die Transferstelle für Cybersicherheit im Mittelstand zukünftig Ihr Unternehmen bei der sicheren digitalen Transformation unterstützen. Über Informations- und Qualifikationsformate, zahlreiche Ver-

anstaltungen bundesweit, eine Detektions- und Reaktionsplattform für Cyberangriffe und ein breites Netzwerk an Partnern wollen wir das Cybersicherheitsniveau im Mittelstand erhöhen und den deutschen Mittelstand so resilienter machen.

Gut zu wissen

- Die durchschnittliche Bearbeitungszeit des CYBERSicher Checks liegt bei unter 30 Minuten
- Kommen wir ins Gespräch: Buchen Sie im Anschluss doch gleich einen kostenfreien einstündigen CYBERDialog mit unseren Experten und planen Sie die nächsten Schritte
- Weitere Informationen erhalten Sie hier: CYBERSicher Check · CYBERSicher (www.transferstelle-cybersicherheit.de)

Tobias Diemer
BVMW Projektmanager Förderprojekte

tobias.diemer@bvmw.de



Migranten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren

Während Deutschland dringend Arbeitskräfte sucht, sind viele Migranten auf der Suche nach Jobs – perfekte Bedingungen für erfolgreiche Integration. Doch der Arbeitsmarkt hierzulande ist für viele undurchsichtig. Der kostenlose ALPHA-TEST bietet Orientierung in mehreren Sprachen und hilft, passende Berufe zu finden. So werden Migranten erfolgreich integriert und der Fachkräftemangel gemildert.



Gut zu wissen

- Der ALPHA-TEST kann in vier Sprachen unter <https://arrivalgermany.de> durchgeführt werden. Eine Verlinkung auf diese Seite ist für jedes Unternehmen oder Behörde kostenfrei
- Zusätzliche Informationen zur Berufsorientierung bietet die Bundesregierung mit ihrem Portal <https://make-it-in-germany.com>

Es könnte eine Win-win-Situation sein: Deutschland sucht Arbeitskräfte, und Migrantinnen und Migranten suchen Arbeit. Deutschland wird oft als attraktives Ziel für Einwanderer angesehen, da es eine starke Wirtschaft und eine Vielzahl an Arbeitsmöglichkeiten bietet. In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Zuwanderer nach Deutschland signifikant angestiegen. Die Menschen kommen nach Deutschland, um hier Arbeit zu finden und von den beruflichen Möglichkeiten zu profitieren.

Gleichzeitig suchen Unternehmen händeringend Arbeitskräfte und sind bereit, diese auszubilden und anzulernen. Abgesehen von den politischen Hürden stellt sich die Frage, wie das klappen kann. Für Personen aus dem Ausland ist der deutsche Arbeitsmarkt nicht transparent. Es ist nicht klar, welche Abschlüsse anerkannt werden, die Bezahlung wird in Stellenanzeigen nicht offen kommuniziert, und das System der dualen Ausbildung ist im Ausland unbekannt. Auch arbeitet man in vielen Berufen in der Industrie und im Handwerk mit neuen Technologien und Werkzeugen. Was in den Herkunftsländern informell abläuft, ist in Deutschland streng geregelt, so zum Beispiel, wenn jemand für kurze Zeit probearbeiten möchte, um einen Eindruck zu bekommen, ist das mit einem hohen Aufwand für das Unternehmen verbunden, sodass beide Seiten letztlich Abstand nehmen.

Mehrsprachiger Orientierungstest

Hier kann der Einsatz von nützlichen Tools Abhilfe schaffen – so will unter anderem ALPHA-TEST Migrantinnen und Migranten, die arbeiten dürfen, dabei unterstützen, sich in dem Berufsdschungel in Deutschland zurecht zu finden, um auch ohne Probearbeit zu erkennen, welche Berufe zu ihnen passen. Auf der Basis des bekannten RIASEC-Modells wurde ein Orientierungstest in mehreren Sprachen entwickelt. Der ALPHA-TEST kann kostenfrei in den Sprachen Deutsch, Englisch, Arabisch und Ukrainisch durchgeführt werden. Neben dem Wissen um die beruflichen Interessen ist es für Unternehmen außerdem wichtig zu wissen, was ein Bewerber bereits kann, also die Fertigkeiten und Kenntnisse, und welches Lernpotenzial vorhanden ist, um Neues zu lernen. Grundlegende Fähigkeiten sind dabei: Konzentration, einfaches Rechnen, grundlegende Deutschkenntnisse, Regeln erkennen.

Zusammen mit den Ergebnissen des Berufsorientierungstests können Empfehlungen ausgesprochen werden, die zu einem besseren Match zwischen Bewerber oder Bewerberin und Unternehmen führen. Das ist ein Schritt, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen.

Dipl.-Psychologin Heinke Steiner

Gründerin und Geschäftsführerin
ALPHA-TEST GmbH
BVMW-Mitglied

<https://www.alpha-test.com/de>



Nachhaltigkeit und neue Berichtspflichten

Was bedeuten die neuen Berichtspflichten für Ihr Unternehmen im Mittelstand? Wie erfüllen Sie die neuen Anforderungen? Warum sollten Sie sich mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen?

Seit einigen Monaten wird intensiv über neue Berichtspflichten informiert. Zahlreiche neue Verordnungen und Gesetze wurden auf europäischer und nationaler Ebene verfasst:

- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSRD)
- Europäische Verordnung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)
- EU Taxonomie-Verordnung

Diese neuen Regelungen bilden die Basis für die neue Form der Unternehmensbewertung im Rahmen der Nachhaltigkeit: zusätzlich zu den finanziellen Aspekten müssen Umweltfaktoren, soziale Faktoren und Unternehmenssteuerung betrachtet werden. Dabei überschneiden sich die Inhalte der Lieferkettensorgfaltspflicht, der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der EU-Taxonomie inhaltlich stark. Deshalb ist schon jetzt abzusehen, dass hier Berichtspflichten kombiniert werden.

In den vergangenen Jahren waren große kapitalmarktorientierte Unternehmen bereits zu Nachhaltigkeitsberichten nach NFRD (Non-Financial Reporting Directive) verpflichtet. Seit 2024 ändert sich die Form des Berichts, der nun die Kennzahlen nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) enthalten muss und Gegenstand der Wirtschaftsprüfung sein wird. Nach der neuen Berichterstattung fließt zusätzlich zur Innensicht des Unternehmens die positive bzw. negative Wirkung nach außen, auf Umwelt und Gesellschaft, in die Bewertung ein. Genaue Kennzahlen können Unternehmen angeben, die Daten aus ihrer Lieferkette erfassen. Meist nutzen sie dazu Fragebögen mit 10 bis 20 Fragen. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen können die meisten Fragen aus dem Stegreif gut beantworten.

Sehr ähnlich sind die Fragebögen von Banken und Rating-Agenturen strukturiert, um die Taxonomie-Fähigkeit eines Unternehmens festzustellen. Mit der europäischen Taxonomie-Verordnung wird der Fluss von Investitionen in nachhaltig wirtschaftende Unterneh-

men gesteuert. Mit Ihren unternehmensspezifischen Daten stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen als nachhaltig und mit guter Bonität eingestuft wird – unabhängig von den Durchschnittswerten Ihrer Branche.

In der operativen Umsetzung bedeuten die neuen Gesetze weniger Aufwand als ihre Anzahl und Komplexität vermuten lässt. Nehmen Sie sich einen der Fragebögen zur Nachhaltigkeit Ihres Unternehmens vor: Sie werden einen einfachen Einstieg in die Nachhaltigkeitsthematik finden, liefern Ihren Kunden schnell relevante Nachhaltigkeitsdaten und werden auf die Fragen von Banken und Investoren gut vorbereitet sein.

Gut zu wissen

- Der Einstieg in die Nachhaltigkeitsthematik ist für Sie kurzfristig machbar
- Der Nachhaltigkeitsaspekt begleitet heute jede Produktentwicklung und die Finanzierung jedes Geschäftsmodells
- Fördermittel unterstützen Sie bei der Einführung von Nachhaltigkeitsthemen und bei der Entwicklung nachhaltiger Produkte
- Mehr dazu unter <https://creative-technical.de/nachhaltigkeit/>

Dr. Monika Radloff

Inhaberin
Creative Technical
BVMW-Mitglied

www.creative-technical.de





Facettenreiche Nachhaltigkeitsstrategie

Die Erde als Grundlage unseres Lebens erhalten und mit Erfolg wirtschaften: Viele Unternehmen sehen dies bereits jetzt schon als attraktives Ziel und profitieren davon. Im Kompetenzforum Nachhaltigkeit erfährt man, wie das möglich ist.

Das Interesse für nachhaltiges Wirtschaften wächst stetig, und damit entstehen Fragen, wie sich Unternehmen zukünftig positionieren, um die drei Säulen der Nachhaltigkeit Soziales, Ökonomie und Ökologie nicht nur zu berücksichtigen, sondern damit für Stakeholder einen erkennbaren Nutzen zu bewirken. Weil Nachhaltigkeit viele Facetten hat und das Gebiet nicht nur für viele Unternehmen, sondern auch für viele Unternehmensberatungen noch recht neu ist, braucht es eine Anlaufstelle, die Orientierung gibt. Das Kompetenzforum Nachhaltigkeit ist eine solche Anlaufstelle. Für jede Zielsetzung in Bezug auf Nachhaltigkeit gibt es hier die passende Expertise: Einsparungen und Gewinnsteigerungen durch Ressourceneffizienz, Erhöhung der Attraktivität für Fachkräfte und Kunden durch nachhaltige Unternehmensführung, erste Informationen zu den kommenden gesetzlichen Regelungen und erforderlichen Maßnahmen oder auch die Entwicklung einer langfristig angelegten Nachhaltigkeitsstrategie und sinnvoller ers-

ter Schritte. Im Kompetenzforum Nachhaltigkeit finden Sie Fachwissen und Nachhaltigkeitskompetenz, die auch mit den Rahmenbedingungen in Mittelstandsbetrieben bestens vertraut ist. Unser Motiv ist, aus dem Blickwinkel des Mittelstands die Chancen für Nachhaltigkeit profitabel zu ergreifen und damit Zukunftssicherung zu betreiben.

Was tut das Kompetenzforum Nachhaltigkeit?

Hier finden sich Beratende zusammen, die sich zum Thema Nachhaltigkeit austauschen und nach den besten Wegen für den Mittelstand suchen, das Thema so nutzbringend wie möglich anzugehen. BVMW-Mitglieder erhalten hier kostenfrei eine erste Orientierung zu dem Thema und auf Wunsch eine Empfehlung von passenden Beratern mit profunder und nachgewiesener Kompetenz für ihre jeweilige Zielsetzung.

Ein lebendiges Netzwerk

Eine ideale Grundlage für Nachhaltigkeit ist der Austausch in einem funktionierenden Netzwerk. So tauschen sich die Mitglieder des Kompetenzforums Nachhaltigkeit nicht nur untereinander aus, sondern stehen auch mit anderen Gremien und Experten innerhalb und außerhalb des BVMW im regen Austausch. So wird sichergestellt, dass nichts übersehen wird und gleichzeitig immer die besten Lösungen für den Mittelstand gefunden werden.

Gut zu wissen

- Fragen aus dem BVMW Mitgliederkreis zum Thema Nachhaltigkeit nimmt der Leiter des Kompetenzforums entgegen: armin.schuetz@DNAllianz.de
<https://www.beratungszentrummittelstand.de/berater/armin-schuetz/>
- Bei Interesse an der Mitarbeit können sich Beratende mit Expertenwissen in Nachhaltigkeit an Nick Willer wenden: nick.willer@bvmw.de

Armin Schütz
DNAllianz Deutsche Nachhaltigkeit
Leiter des Kompetenzforums Nachhaltigkeit
BVMW-Mitglied
www.dnallianz.de



Bleiben oder gehen: Unternehmensumzug ins Ausland?

Hohe Steuerabgaben, steigende Lohnkosten oder strenge Umweltauflagen – immer mehr deutsche Mittelständler denken über einen Unternehmensumzug ins Ausland nach. Doch der Schritt will gut geplant sein. Erfahren Sie, welche Chancen und Risiken mit einer Verlagerung verbunden sind und wie Sie sich in neuen Märkten positionieren können.

Angesichts steigender Energiekosten und anderer Standortnachteile suchen deutsche Mittelständler zunehmend nach Alternativen im Ausland. Laut aktuellen Zahlen verlagert fast jeder sechste Industriebetrieb erhebliche Teile seiner Produktion und Arbeitsplätze ins Ausland. Länder wie die USA und die Schweiz bieten dabei besonders attraktive Bedingungen mit niedrigeren Steuersätzen, guter Infrastruktur und boomenden Marktchancen. Die individuelle Entscheidung, ob sich ein Umzug für das eigene Unternehmen lohnt, erfordert jedoch eine gründliche Prüfung der Bedingungen im Zielland.

Kosten und Nutzen im Blick behalten

Jeder Umzug ist mit Anfangsinvestitionen verbunden, wie logistischen Kosten, steuerlichen Aspekten und rechtlicher Beratung. Über folgende Punkte sollten Unternehmer sich daher zur Entscheidungsfindung bewusst sein:

- **Wirtschaftliche Anreize** – Subventionen, Steuererleichterungen und Förderprogramme im Zielland: Staatliche Unterstützungen können den Umzug finanziell erleichtern. Einige Länder bieten spezielle Steuervergünstigungen für neu angesiedelte Unternehmen. Beispielsweise liegen die Unternehmenssteuersätze in einigen Kantonen in der Schweiz bei 10 Prozent.

- **Rechtliche & steuerliche Rahmenbedingungen** – Arbeitsrecht, Umweltschutzvorschriften und Unternehmensgründungsgesetze: Eine detaillierte Prüfung der rechtlichen Anforderungen hilft, teure Fehler zu vermeiden. Der Einsatz lokaler Rechtsberater ist empfehlenswert, um alle relevanten Gesetze und Vorschriften zu verstehen. Insbesondere bei einem Wegzug aus Deutschland ist die komplexe Wegzugsbesteuerung zu prüfen.

- **Mitarbeiter einbeziehen** – Kommunikation über geplante Verän-

derungen und Auswirkungen sicherstellen: Die Einbindung der Belegschaft in den Veränderungsprozess durch Schulungen fördert die Akzeptanz. Dabei ist zu beachten, dass der Fachkräftemangel nicht nur in Deutschland ein Thema ist, sondern auch mögliche Zielländer betreffen kann.

- **Risiken bewerten** – Politische Stabilität, Währungsrisiken und kulturelle Unterschiede analysieren: Eine Risikoanalyse hilft, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen zur Minimierung zu ergreifen. Politische Instabilität oder wirtschaftliche Unsicherheiten können große Auswirkungen auf das Geschäft haben.

- **Netzwerkaufbau** – Frühzeitig Kontakte zu lokalen Partnern, Lieferanten und Dienstleistern knüpfen: Ein starkes Netzwerk kann den Einstieg erheblich erleichtern.

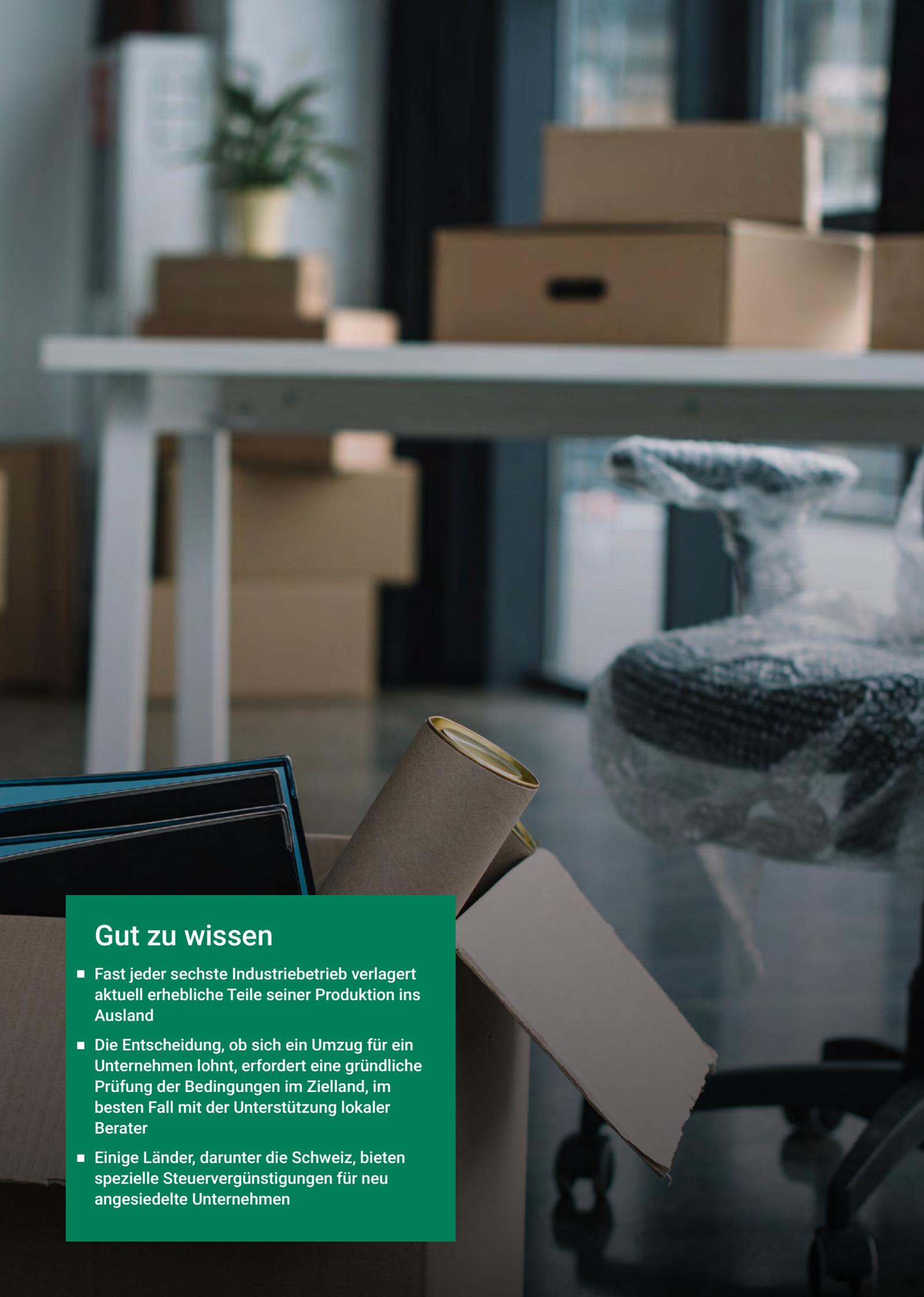
Erfolgreich in neuen Märkten mit guter Vorbereitung

Eine Verlegung ins Ausland bietet mittelständischen Unternehmen Chancen, birgt aber auch Risiken. Eine sorgfältige Planung ist daher entscheidend. Lokale Berater können dabei helfen, kulturelle Unterschiede zu überbrücken und sich sinnvoll zu positionieren. Family Office 360grad bietet umfassende Unterstützung beim Unternehmensumzug. Mit der richtigen Strategie kann dieser Schritt zu nachhaltigem Wachstum und Erfolg führen.

Thomas Andrew Zenner
Geschäftsführender Gesellschafter
Family Office 360grad AG
BVMW-Mitglied

<https://familyoffice-360grad.ch>





Gut zu wissen

- Fast jeder sechste Industriebetrieb verlagert aktuell erhebliche Teile seiner Produktion ins Ausland
- Die Entscheidung, ob sich ein Umzug für ein Unternehmen lohnt, erfordert eine gründliche Prüfung der Bedingungen im Zielland, im besten Fall mit der Unterstützung lokaler Berater
- Einige Länder, darunter die Schweiz, bieten spezielle Steuervergünstigungen für neu angesiedelte Unternehmen

Unternehmensverkauf mit strategischem Vorgehen

Auf familiengeführte Unternehmen in Deutschland rollt eine Transaktionswelle zu – denn immer mehr Gesellschafter scheiden aus. Sie finden jedoch keinen geeigneten Nachfolger. Und sind strategisch für den Verkauf schlecht vorbereitet. Was jetzt zu tun ist.

Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) sieht 190.000 Unternehmer, die bis 2026 ihre Nachfolge regeln wollen. Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) schätzt, dass 842.000 mittelständische Gesellschafter ihre Tätigkeit aufgeben wollen. Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (IHK) hat ermittelt, dass wegen Nachfolgermangel 250.000 Betriebe geschlossen werden könnten.

Es ist eindeutig zu konstatieren: Deutsche Familienunternehmen stehen vor tiefgreifenden Veränderungen in der Gesellschafterstruktur, wenn die bisherigen Inhaber aufhören. Wer keinen Nachfolger innerhalb der Unternehmerfamilie aufbauen konnte oder kann, dem bleiben zwei Optionen: Schließung oder Verkauf.

Darum müssen Unternehmerinnen und Unternehmer jetzt anfangen, ihre Unternehmen strategisch auf einen Verkauf auszurichten.

Vor der eigentlichen strategischen Arbeit im Unternehmen gilt es für Unternehmer jedoch, zunächst die folgenden drei Punkte zu fokussieren:

1. Zielbild aufstellen: Klären, was man wirklich will

Bevor man über sein Geschäft nachdenkt, gilt es zunächst einmal ein Bild davon zu entwerfen, wie das eigene Leben in den künftigen Jahren aussehen soll. Lebensmittelpunkt? Soziales Umfeld? Spätere Betätigung? Das determiniert das Wie, an wen und wann man sein eigenes Unternehmen verkaufen möchte. Es gilt eine Vielzahl an Fragen zu beantworten, ausgehend vom eigenen Wunsch, wie man sein weiteres Leben verbringen möchte.

2. Partner finden: Gefühl für Transaktionsmarkt entwickeln

Um ein ‚Gefühl‘ zu bekommen, welche Art der Transaktion mit welcher Art von Käufer sich am besten anfühlt, hilft es oft zu ermitteln,



mit wem man das Geschäft eigentlich umsetzen möchte. Um ein solches Gefühl zu entwickeln, sollten Unternehmer noch heute ein Netzwerk aus Coaches, Bankern, Maklern, Transaktionsberatern, Anwälten und sonstigen Akteuren im Transaktionsmarkt aufbauen. In den Gesprächen reift nicht nur ein Verständnis für die oben skizzierten Fragen, was man wirklich will. Es entwickelt sich auch eine Idee, mit welchen Partnern sich eine Transaktion richtig anfühlen wird.

3. Boykott vermeiden: Allianzen schmieden

Niemand verkauft allein, selbst wenn er 100 Prozent der Anteile hält. Stets sind Familie und Umfeld betroffen, im Unternehmen das Management und Arbeitnehmer, außerhalb die Kommune und die Region. Wenn die Verkaufsabsicht gefasst und ein Plan nach sorgfältiger Sondierung gemacht ist, gilt es, den Verkauf sorgfältig mit allen möglichen Betroffenen sorgsam vorzubereiten. Dazu zählen vertrauliche Gespräche im Familienkreis genauso wie das Treffen klarer Absprachen mit dem aktuellen Management inklusive des Aufbaus möglicher Anreize.

Schritte zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens

Wer in den dargelegten Punkten ausreichende Klarheit geschaffen hat, kann dann in der Folge das eigene Unternehmen auf diese Ziele ausrichten. Es gilt, die richtigen strategischen Weichen zu stellen, um das Unternehmen für die möglichen Käufer ‚auf den Punkt‘ interessant zu machen.

Dazu muss im ersten Schritt auf Basis des persönlichen Zielbilds ein Zielbild für das Unternehmen entwickelt werden. Die quantitative Seite ist dabei notwendige Bedingung. Hinreichend aber sind erst zusätzliche qualitative Ziele. Sie lassen ein potenzielles Zielobjekt in der gleichen Branche herausstechen, abseits guter Geschäftszah-

len. Dabei gibt es kein allgemeingültiges Zielbild für Unternehmen. Es muss stets individuell entworfen werden.

Während die Zielbilddefinition zwischen Gesellschaftern und Top-Management stattfinden sollte, empfiehlt es sich, in die Entwicklung der dazu passenden Strategie weitere Ebenen des Unternehmens unmittelbar mit einzubinden – und sie nicht erst zum Zeitpunkt der Umsetzung über all dies erstmalig zu informieren. Wem es gelingt, alle Ebenen des Unternehmens bereits in der Strategieentwicklung mit an den Tisch zu holen, der sorgt für eine hohe Umsetzungswahrscheinlichkeit und -qualität. Gleichwohl ist dies einfacher gesagt als umgesetzt: Es gilt, die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse der einzelnen Gruppen genau zu analysieren und sie zu moderieren.

Die darauffolgenden Entscheidungen können teils sehr hart sein: Wer aber gleichzeitig auf frühe Einbindung (Betroffene zu Beteiligten machen) und Fairness in diesem Prozess setzt, der wird für größtmögliche Akzeptanz sorgen. Denn jeder potenzielle Käufer erkennt im Rahmen einer qualitativen Prüfung sehr schnell: Wo wurde nur „aufgehübscht“ und wo wurden wirklich substanzielle langfristige Werte geschaffen, die jetzt zu erwerben sind. Letztere sind die Unternehmen, die am Ende den gewünschten Preis erzielen.

Dr. Frank Thiele

Unternehmerberater, Unternehmer,
ehem. CEO
TTE Strategy GmbH
BVMW-Mitglied

www.tte-strategy.com



Gut zu wissen

- Nach aktuellen Schätzungen werden viele Unternehmer keine Nachfolger in der eigenen Familie finden – sie müssen verkaufen oder schließen
- Die Verkaufsvorbereitung beginnt stets bei den persönlichen Lebenszielen, nicht im Unternehmen – dessen Ausrichtung gilt es später damit in Einklang zu bringen
- Die besten Preise erzielen die Unternehmen, die nicht kurzfristig aufgehübscht wurden – sondern bei denen substanzielle Wertverbesserungen erkennbar sind

Entlassungen unfallfrei durchführen

Eine neue Entlassungswelle hat Großkonzerne bereits erreicht und kündigt sich auch im Mittelstand an. So bereiten sich Führungskräfte vor, wenn der Personalabbau unvermeidlich ist.

In diesem Jahr planen gleich mehrere Schwergewichte in der deutschen Wirtschaft, darunter der Elektronikriese Bosch und der Autozulieferer ZF, Stellen abzubauen. Auch Continental kündigte Sparmaßnahmen an, indem 1.600 Tarifbeschäftigten ihre Arbeitszeiten von einer 40-Stunden-Woche auf 35 Stunden reduziert wurden. ZF plant sogar den Abbau von 12.000 Stellen bis zum Ende des Jahrzehnts. Entlassungen waren über Jahre hinweg kein Thema, ist doch der Fachkräftemangel das dominierende Problem in den meisten Betrieben. Diesen gibt es bei fast allen qualifizierten Jobs zwar immer noch, doch das ist nicht mehr länger ein Widerspruch zum Stellenabbau.

Die Entlassungswelle der Großkonzerne wird früher oder später

auch den Mittelstand treffen. Unternehmen sollten daher proaktiv Strategien entwickeln, um sich auf diese Herausforderungen vorzubereiten. Dass bei einer Entlassung wertschätzend vorgegangen wird, beeinflusst auch die langfristige Stabilität des Unternehmens.

Heute schon an morgen denken

Stehen Kündigungen an, sollten diese möglichst unfallfrei passieren, schließlich ist die entlassene Fachkraft von heute womöglich der erneute Mitarbeiter von morgen. Trotz schwieriger wirtschaftlicher Bedingungen einen respektvollen Umgang mit den Mitarbeitenden zu gewährleisten, muss Ziel bei der Freisetzung von Personal sein.



Im Folgenden werden die wichtigsten Aspekte beleuchtet, die Entscheider im Mittelstand bei der Umsetzung von Kündigungen beachten sollten, um einen reibungslosen Prozess zu gewährleisten und die Mitarbeiterbindung zu stärken:

1. **Wertschätzung:** Die Unternehmen sollten während des gesamten Prozesses eine wertschätzende Haltung kommunizieren, die die Mitarbeitenden respektiert und ihre geleistete Arbeit anerkennt. Dies hat auch große Wirkung auf die verbleibenden Mitarbeitenden.
2. **Einbindung der Stakeholder:** Die frühzeitige Einbindung aller relevanten Stakeholder, darunter Betriebsräte, Führungskräfte und die Geschäftsleitung sind unerlässlich für die nötige Transparenz und Akzeptanz im Kündigungsprozess.
3. **Perspektivberatung:** Die Begleitung durch professionelle Berater in einem geschützten Raum, um für sich zu entscheiden, ob man ein Aufhebungsangebot annehmen wird und wie die Marktchancen aussehen.
4. **Training der Führungskräfte:** Um die Trennungsgespräche und den bevorstehenden Prozess sicher zu managen.
5. **Newplacement-Beratung:** Jeder Mitarbeitende, der sich für eine Aufhebung entschieden hat, kann so auf dem Weg zu einem neuen Job begleitet werden.

Die Umsetzung von Personalabbaumaßnahmen unter Einbindung einer professionellen Newplacement-Beratung ist ein sehr guter Weg, um trotz schwieriger Rahmenbedingungen Mitarbeitende wertschätzend zu begleiten.

Das Ziel: Dem betroffenen Personal dabei zeitnah zu einer neuen Aufgabe zu verhelfen. Die Zusammenarbeit mit externen Beratern ist vor allem bei großen Abbaumaßnahmen sinnvoll, da Führungskräfte bei dem stets stressigen Veränderungsprozess kompetente Unterstützung erhalten. Die maßgeschneiderten Lösungen sehen dabei zumeist folgende Punkte vor:

- Am Anfang stehen Trainings für die Führungskräfte, um sich auf die Trennungsgespräche professionell vorzubereiten und Sicherheit für den Gesprächsverlauf und die weitere Vorgehensweise zu erhalten.
- Idealerweise wird den betroffenen Mitarbeitern eine anonyme

und vertrauliche Erstberatung angeboten. Ziel ist es, sich mit einem professionellen Berater auszutauschen, die eigene Situation zu analysieren, sich selbst zu reflektieren und einen ersten Eindruck über die Jobperspektiven zu erhalten. Diese Perspektivberatungen mindern Ängste und bieten Sicherheit, sodass sich die Mitarbeitenden für die weiteren Schritte öffnen.

- Nach der Trennung vom Unternehmen folgt die Newplacement-Beratung. Dabei erarbeiten die Mitarbeitenden ihren individuellen Zieljob, orientiert an ihren Stärken und Kompetenzen – inklusive der späteren Erfolgsaussichten.

- Je nach persönlichen Interessen und Stärken kann auch die Gründung eines eigenen Unternehmens ein spannender nächster Schritt sein. Auch auf diesem Weg begleitet die Beratung – von der Entwicklung des Businessplans über die Beantragung entsprechender Fördermittel bis zum Start.

- Ist im Unternehmen ein umfangreicher Personalabbau nicht vermeidbar, kann die Beschäftigung der betroffenen Belegschaft in Transfergesellschaften und/oder Transferagenturen sinnvoll sein. Beide Maßnahmen werden von der Agentur für Arbeit gefördert. Das Ziel ist eine schnelle Weiterbeschäftigung und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Die Leistungen umfassen unter anderem Profilings, die Planung des künftigen Berufswegs, Bewerbungstrainings sowie die Akquisition und Vermittlung offener Stellen. Im Rahmen der Transferagenturen geschieht dies innerhalb des bestehenden Unternehmens, während eine Transfergesellschaft die Rolle des Arbeitgebers übernimmt und von einem zertifizierten Träger geführt wird.

Bei der Auswahl des passenden Beratungspartners ist auf umfangreiche Erfahrung und Qualifikation zu achten. Gerade bei einem so sensiblen Thema wie dem Management von Personalabbau ist es wesentlich, dass erfahrene Führungskräfte mit systemischer Coaching-Ausbildung sowie fortlaufender Weiterbildung am Werk sind.

Heinrich Abegg
Geschäftsführender Gesellschafter
VBLP GmbH
BVMW Mitglied
www.vblp-newplacement.de



Deutschlands erste E-Mail

Die Geschichte der E-Mail in Deutschland begann vor vierzig Jahren in Karlsruhe. Begeisterten und findigen Wissenschaftlern gelang es, eine Verbindung in die USA herzustellen. Das war das erste Puzzle-Teil für die später beginnende Internet-Ära.

Es ist der 3. August 1984, 10:14 Uhr. Im Keller des Fachbereichs Informatik der Universität Karlsruhe wird gerade Geschichte mit einem „akustischen Pling“ eingeleitet. Neben einem Computer, so groß wie ein amerikanischer Kühlschrank, traute Michael Rotert, technischer Leiter des Uni-Rechenzentrums, seinen Augen nicht. In bernsteinfarbener Schrift stand dort auf seinem Empfangsgerät: „Michael, this is your official welcome to the CSNET. We are glad to have you aboard“. Und höflich in Deutsch: „Willkommen in CSNET“. Da störte auch das verloren gegangene „I“ nicht.

Die erste E-Mail hatte ihren Weg nach Deutschland gefunden. Sie war der Vorbote einer technologischen Veränderung. „Die schnelle Kommunikation wird unsere Welt zusammenwachsen lassen“, war sich Rotert schon damals sicher. Abgeschickt wurde die Mail 23 Stunden früher von Laura Breedan, MIT Boston. Über mehrere Server landete sie schließlich in einem sogenannten CSNET-Relay. Von dort musste sie dann noch von Rotert abgeholt werden. Seine Adresse lautete rotert@germany@csnet-relay.csnet. „Ich war schon Tage vorher nervös, bin sogar sonntags in die Uni gefahren, weil ich wusste, es wird passieren.“

Eine kleine Zeitreise

Dabei hatte es die von Professor Werner Zorn geleitete Sparte Informatik an der Uni Karlsruhe nicht einfach. Ständig musste sich der

Professor für die monatlich anfallenden Telefongebühren von rund 30.000 DM bei der Hochschulleitung rechtfertigen. „Die Deutsche Bundespost hat damals richtig gut an uns verdient“, erinnert sich Rotert und schüttelt den Kopf.

Die erste E-Mail in Deutschland hat im weitesten Sinne eine Verbindung mit dem Start des Satelliten Sputnik 1957 durch die UdSSR. Der sogenannte Sputnik-Schock saß bei dem amerikanischen Militär tief. Sie forcierten die Suche nach einem redundanten Computernetz. Der Grundgedanke des neu geschaffenen militärischen ARPANET: Wenn ein Knoten ausfalle, dürfe nicht das ganze Netz ausfallen.

Mit der Zeit wurde die ausschließlich militärische Nutzung des ARPANET erweitert, Universitäten und Computerhersteller durften einen Teil des Netzes mitbenutzen. 1984 wurde der militärische Teil aus Sicherheitsgründen wieder abgetrennt, und es entstanden zwei Netze, von denen sich eines zum Internet entwickelte.

Der Siegeszug des Internets

Aber erst mit dem Fall des Eisernen Vorhangs 1989 und der Verbreitung immer leistungsfähiger Rechner wurde ein weltweiter Datenaustausch möglich. Der endgültige Siegeszug des Internets, mit Verbindungen in den letzten Winkel der Welt, begann 1993 mit der Freigabe des WWW zur kostenlosen Nutzung durch das CERN.

Zurück nach Karlsruhe. „Wir hatten Enthusiasmus, wir waren Entdecker, niemand dachte ans Geld. Ich habe die E-Mail ausgedruckt und bin zu meinen Chefs gelaufen, die meine Freude teilten,“ erinnert sich Michael Rotert. Karlsruhe war ab sofort Teil eines wissenschaftlichen Netzwerks mit den großen US-Universitäten.

Als Rotert, mittlerweile auch Professor und Ehrenpräsident der Internetwirtschaft e. V., am Abend des 3. August um kurz nach Mitternacht nach Hause kam und in Hochstimmung seine Frau weckte, kam allerdings keine richtige Feierlaune auf. „Sie freute sich für mich, wollte aber dann doch lieber schlafen“.

Gut zu wissen

- Am 3. August 1984 um 10:14 Uhr wurde die erste E-Mail in Deutschland empfangen
- Michael Rotert von der Universität Karlsruhe (TH) empfing unter seiner Adresse rotert%germany@csnet-relay.csnet eine Grußbotschaft von Laura Breedan an der US-amerikanischen Plattform CSNET aus Cambridge
- Eine Kopie dieser E-Mail wurde als „CC“ gleichzeitig an den Leiter des Projekts, Werner Zorn, geschickt

Herbert Beinlich

Pressereferent Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Saarland

herbert.beinlich@bvmw.de





Der HP 150 II aus dem Jahr 1984 ist einer der ersten kommerziellen Computer der Welt.

Cybersicherheit für den Mittelstand

Kleine und mittelgroße Unternehmen verfügen oft nicht über die Ressourcen, die große Konzerne Cyberbedrohungen entgegensetzen. Dabei können schon zwei einfache und günstige Maßnahmen die Cyberresilienz deutlich erhöhen.

Laut Branchenverband Bitkom e. V. beliefen sich die Schäden durch Cyberattacken im Jahr 2023 auf 148 Milliarden Euro. Entscheider erkennen das Risiko: Eine Mehrheit der Befragten sieht in Cyberangriffen eine potenzielle Existenzbedrohung.

Phishing ist das größte Cyberrisiko

99,4 Prozent aller Unternehmen in Deutschland sind der mittelständischen Wirtschaft zuzurechnen. Alle diese 3,1 Millionen Unternehmen sind durch die Nutzung moderner Kommunikationstools von Cyberrisiken betroffen.

Die Gefahr für Cyberattacken in Unternehmen nimmt in den letzten Jahren stark zu. Für das so genannte Phishing sind E-Mails das häufigste Einfallstor. Über 80 Prozent der Unternehmen verzeichneten 2022 mindestens einen E-Mail basierten Phishing-Angriff. Angriffe über Collaboration Tools nehmen zu. Phishing-Angriffe verzeichneten 2023 einen Zuwachs von 61 Prozent gegenüber 2022. Häufig sind sie der Auftakt zu Folgeangriffen wie Ransomware- und andere Malware-Attacken.

Die existenzielle Bedrohung ist mehr als ein Gefühl

Cyberattacken nehmen vor dem Hintergrund globaler Konflikte zu. Die Kosten können Schadensersatzforderungen sowie hohe Geldstrafen bei Verstößen gegen gesetzliche Sicherheitsvorgaben umfassen. Mit Inkrafttreten der NIS-2-Richtlinie im Oktober 2024 müssen bis zu 30.000 Unternehmen höhere Sicherheitsstandards nachweisen. Eine schwache Sicherheitsarchitektur kann also tatsächlich existenzgefährdend sein. Der BVMW hat deshalb gemein-

Häufigkeit von Cybergefahren/-attacken in den Jahren

2022 bis 2023 Basis: 201 Unternehmen, Mehrfachnennungen möglich

	Stark zunehmend oder zunehmend ▲	Konstant ▶	Rückläufig ▼
Phishing E-Mails mit schadhafte Links oder Anhängen	83%	11%	6%
Cyberangriffe, die gezielt auf Collaboration Tools abzielen	73%	18%	9%
Business E-Mail Compromise/ Identity Fraud	72%	21%	7%
Interne Bedrohungen durch nachlässige Mitarbeitende	70%	18%	12%

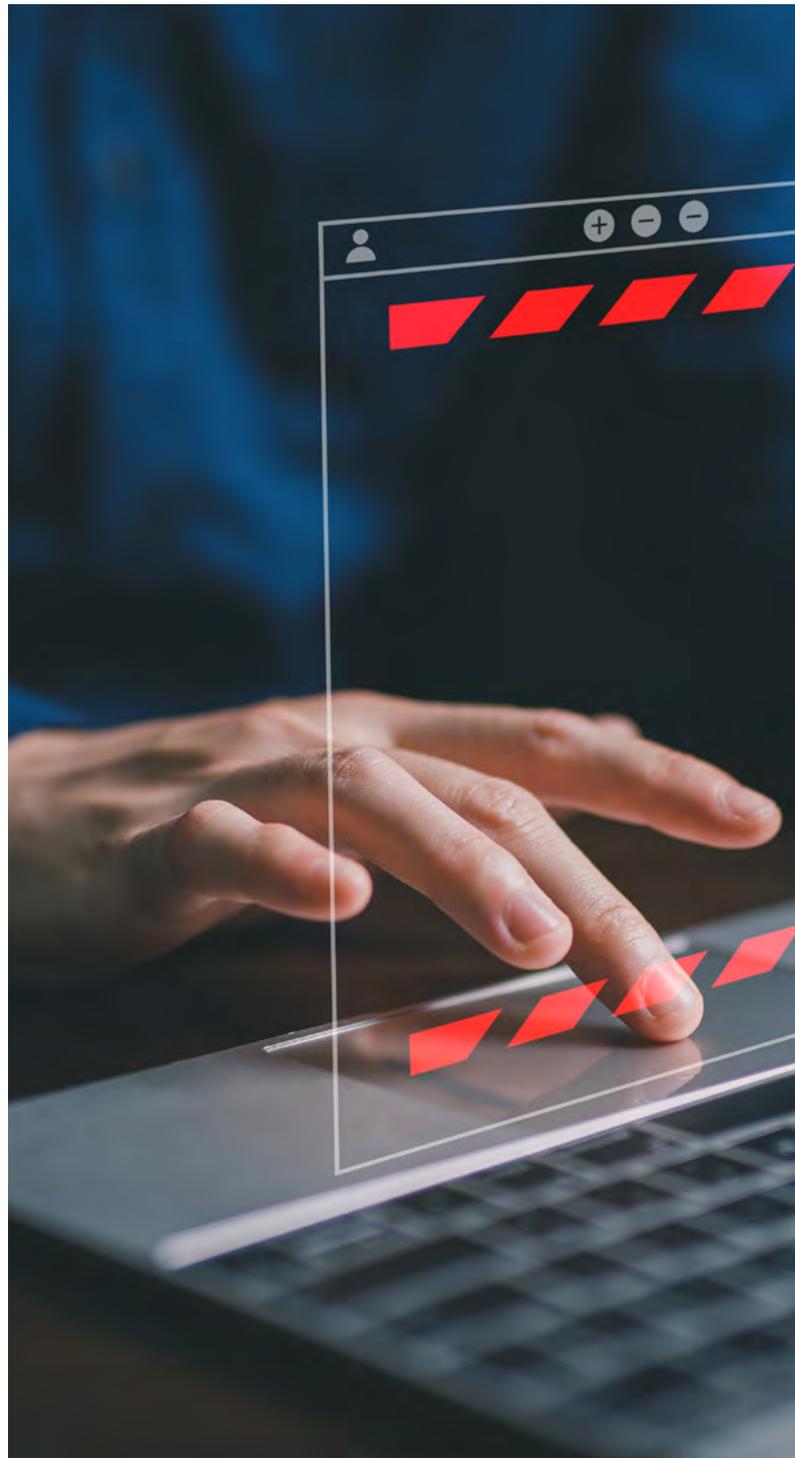
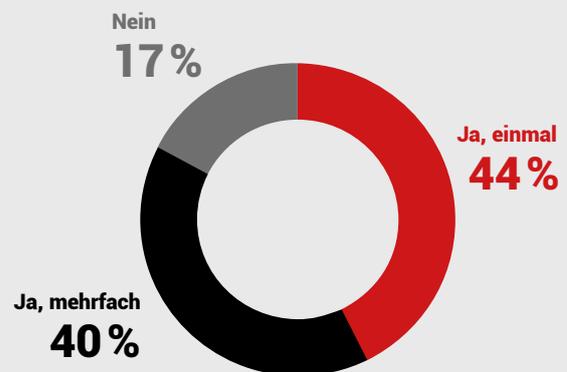




Foto: © DORA von www.stock.adobe.com

War Ihr Unternehmen im Jahr 2022 Ziel eines E-Mail-basierten Phishing-Angriffs?



sam mit dem Cybersecurity-Anbieter Mimecast die wichtigsten Sicherheitsmaßnahmen für die mittelständische Wirtschaft zusammengetragen – ausgerichtet an ihren Ressourcen:

Effektiver Schutz ist ressourcensparsamer als man annimmt

Wichtig für Unternehmen und Teil der NIS-2 Anforderungen ist die Schaffung von Risikobewusstsein und der Aufbau von Cybersecurity-Kompetenz durch Mitarbeiter-Schulungen. Gatewaylose Lösungen versehen die beliebte Microsoft 365-Umgebung mit einer zusätzlichen Schutzschicht und sind leicht in bestehende Architekturen zu integrieren. Bereits diese Maßnahme verbessert den Schutz vor dem häufigsten Attacken-Typ E-Mail-Phishing deutlich.

Für mehr Sicherheit brauchen KMU keine teuren Technologien

Cyberrisiken können existenzbedrohend sein. Unternehmen sollten ihre Möglichkeiten nutzen, sie zu reduzieren. Dafür reichen oft einige einfache Maßnahmen aus. Investitionen in Mitarbeiterkompetenz und professionelle Sicherheitslösungen betragen einen Bruchteil der Kosten von Cyberschäden.

Marina Kienzler

Leiterin
Geschäftsentwicklung KMU
Mimecast
BVMW-Mitglied

www.mimecast.com



Die digitale Zukunft der Entgeltabrechnung

Unternehmen suchen nach Antworten, wie sie auf digitale Trends reagieren und dank der Transformation Kosten sparen sowie Arbeitsschritte professionalisieren. Das gilt vor allem für Fachbereiche wie der Entgeltabrechnung. Hier sind qualifizierte Fachkräfte Mangelware.

Trend Homeoffice: Entgelte zu Hause abrechnen

Die Coronapandemie brachte dem Homeoffice den Durchbruch. Arbeitgeber halten ihre Daten zentral digital und gestalten ihre Abrechnungsprozesse elektronisch. Sie bieten ihren Lohn-Fachkräften mit digitalen Personalakten, Urlaubsanträgen und Lohnabrechnungen ein flexibles Arbeitsumfeld. Die Entgeltabrechnung funktioniert für alle Beteiligten auch ohne Büropräsenz.

Trend Datenschutz: In der Entgeltabrechnung auf Nummer sicher gehen

Die gültigen Datenschutzbestimmungen halten Entgeltabrechner ohne digitale Lösungen kaum noch ein. Orte wie Büros, Schränke,

Drucker, Kopierer oder die Hauspost sind neuralgische Punkte für Datenverlust oder die Einsicht Nichtberechtigter. Nur mit klaren Zugriffs- sowie Bearbeitungsberechtigungen und einem Monitoring der Aufbewahrungs- und Löschrufen gelingt deren Einhaltung ohne größeren Aufwand. Auch bei der Abrechnungszustellung gibt es in Zeiten von Remote Work zu einer sicheren elektronischen Bereitstellung keine Alternative.

Trend elektronische Bürokratie: Digitalisierung im Einklang mit den Behörden

Dem Staat haftet ein verstaubtes Image an. Gerade im Hinblick auf die Kommunikation mit Arbeitgebern geht der Staat bei der Sozialversicherung aber elektronische Wege. Prominente Beispiele aus

Gut zu wissen

Das Gebot für Entgelt-Profis: die Chancen nutzen!

Wer noch mehr über diese Trends und die Umsetzungsmöglichkeiten anhand von Best-Practice-Beispielen im eigenen Unternehmen erfahren möchte, lädt sich unter agenda-unternehmen.de/trends Infomaterial in Form von kompakten und kostenfreien Play-Cards zu den neuen Realitäten in der Personalabrechnung herunter.

der Vergangenheit sind die A1-Bescheinigung, das Zahlstellen-Meldev erfahren sowie die eAU. Dieser papierlose Trend verstärkt sich. Die Konsequenz: Personalabteilungen haben zwei Möglichkeiten, die Daten zu übermitteln. Entweder ist das Meldewesen direkt in ihrem Abrechnungssystem integriert oder sie nutzen das SV-Meldeportal. Nachteil: Bei letzterem müssen sich Betroffene einloggen, möchten sie nachsehen, ob eine Rückmeldung der Sozialversicherung vorliegt. Solche Schritte kosten Zeit. Ist das Melde- und Bescheinigungswesen in die Lohn-Software integriert, erfolgt die gesamte Kommunikation direkt aus dem System des Abrechners heraus. Das ermöglicht die Automatisierung vieler Arbeitsschritte und verhindert Übertragungsfehler.

Trend Automatisierung: Entgeltabrechnung professionalisieren, Prozesse anpassen

Automatismen sind die Voraussetzung für Effizienz. Personaler können nur das automatisieren, was ihnen digital vorliegt. Existiert im Büro nach wie vor Papier, klafft eine Lücke zwischen dem, was digital bereits möglich wäre, und dem, was analog tatsächlich noch Zeit frisst. Wer seine Prozesse in einem professionellen digitalen HR-System abbildet, belastet sich nicht mit manuellen Handgriffen. Schnittstellen sorgen dafür, dass Mitarbeiter Daten aus Vorkonten automatisch übernehmen. Außerdem hat der Personalsachbearbeiter die Möglichkeit, über ein Self-Service-Portal die gesamte Belegschaft in HR-Tätigkeiten mit einzubinden. Beispielsweise beim Urlaubsantrag – den können Betroffene eigenständig im Portal abwickeln. Die notwendigen Tools dafür sind: ein Perso-

nalwesen-Komplettsystem, umfangreiche Schnittstellen und ein Self-Service-Portal.

Trend Fachkräftemangel: Payroll-Software statt vakanter Stellen

Wie in so vielen anderen Bereichen auch suchen Unternehmen häufig vergeblich nach qualifiziertem HR-Personal. Wer dem Fachkräftemangel entgegenwirken möchte, hat verschiedene Möglichkeiten: die Personalabrechnung an einen professionellen Anbieter komplett auszulagern oder die Personalabrechnung selbst zu erledigen. Bei letzterem ist es entscheidend, dem Lohnsachbearbeiter verschiedene Tools an die Hand zu geben, damit er effizient und rechtssicher arbeiten kann. Vereinen Unternehmen die Personalabrechnung und -verwaltung in einem Software-System, fokussieren sich Lohnfachkräfte auf ihre Kernkompetenzen. Sie erfassen Daten nicht doppelt und wickeln alles in einem Programm ab. Wichtige Tools hierfür sind: ein Personalwesen-Komplettsystem, eine digitale Personalakte und ein Self-Service-Portal mit integrierter Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung.

Mit einer Lohn-Ausfall-Versicherung sichern sich Betriebe zusätzlich gegen Krankheit oder plötzliche Kündigungen ab: In wenigen Stunden können sie ihren Abrechnungsprozess vorübergehend an einen entsprechenden professionellen Anbieter auslagern.

Gerade weil die Entgeltabrechnung ständigen gesetzlichen Änderungen unterliegt, sind immer weniger Fachkräfte bereit, hierfür die Verantwortung zu übernehmen. Damit der Lohnabrechner sich auf seine Tätigkeit konzentrieren kann, gleichzeitig aber immer auf dem aktuellen rechtlichen Stand ist, benötigt er den Zugang zu kostengünstigen Fortbildungsmöglichkeiten. Beispielsweise zu einer Hotline, die er bei Softwarefragen oder bei rechtlichen Fragen umgehend kontaktieren kann. Oder zu Online-Seminaren, die aktuell relevante Themen abhandeln. Fortbildungsmöglichkeiten gibt es auf dem Markt viele.

Trend Green Economy: Papiersparen in der Personalabrechnung

Nachhaltigkeit liegt nicht nur im Trend, die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet Unternehmen künftig sogar, ihre Aktivitäten hierfür offenzulegen. Verantwortungsbewusste Unternehmen gehen seit Jahren mit grünen Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels mit gutem Beispiel voran. Bei der Personalabrechnung sendet nachhaltiges Handeln ein wichtiges Signal an die ganze Belegschaft. Personalakten, Urlaubsanträge oder die monatlichen Abrechnungen auf Papier passen nicht zu einem grünen Image. Digitale Lösungen sind der Schlüssel zum (fast) papierlosen Personalbüro. Das Arbeiten mit weniger Papier spart nicht nur Holz, Wasser, Energie und CO₂ ein, Personalabrechner profitieren durch die Digitalisierung zusätzlich von effizienteren Arbeitsabläufen, geringeren Kosten und weniger Platzbedarf.

Christoph Buluschek

Leiter Account Management &
Produktmarketing Agenda
BVMW-Mitglied

www.agenda-software.de



Steuern auf den Punkt Aufgepasst – Die eRechnung kommt!

Im Geschäftsverkehr gehört das Ausstellen einer ordnungsgemäßen Rechnung zu den Basics. Fehlerhafte Rechnungen können nicht nur eine Umsatzsteuerhaftung, sondern auch die Versagung des Vorsteuerabzugs begründen. Ab dem 1.1.2025 gelten neue Spielregeln – es besteht dringender Handlungsbedarf.

Die Umsatzsteuer ist eine der wenigen Steuerarten, die europaweit harmonisiert ist. Sie steht in Deutschland für mehr als ein Viertel der jährlichen Steuereinnahmen, stellt damit eine der Haupteinnahmequellen des Staates dar und betrifft nahezu alle Steuerpflichtigen. Es ist offensichtlich, dass Änderungen im Umsatzsteuerrecht einen großen Einfluss auf die Staats- und Privatwirtschaft haben und nicht auf die leichte Schulter genommen werden dürfen.

Im aktuellen Umsatzsteuerrecht gilt noch der Grundsatz, dass Rechnungen in Papierform und nur vorbehaltlich der Zustimmung des Empfängers elektronisch übermittelt werden dürfen. Auch wenn die papierhafte Rechnung zum Alltag gehört, bringt sie Nachteile mit sich. Neben umweltpolitischen Gesichtspunkten passt das gesetzliche Erfordernis eines Papierbelegs nicht mehr in das digitale Zeitalter. Schon heute werden Rechnungen in der Praxis entweder direkt digital erstellt und übermittelt oder zumindest nach Erhalt digitalisiert. Allerdings ist das gängige pdf-Format nicht darauf ausgelegt, maschinell ausgelesen zu werden und bietet kaum einen Vorteil im Vergleich zu einer Papierrechnung. Vielfach übersehen wird, dass trotz Belegdigitalisierung der papierhafte Ursprungsbeleg im Rahmen der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen archiviert werden muss. Nur bei Vorlage einer ordnungsgemäßen Verfahrensdokumentation kann der digitalisierte den ursprünglichen Beleg vollständig ersetzen. Neben diesen praktischen Gesichtspunkten, die eine digitale Rechnungsverwaltung sinnvoll erscheinen lassen, hat

auch der Fiskus sein berechtigtes Interesse an einer Weiterentwicklung. Schließlich stellen Rechnungen die Grundlage jeder Finanzbuchhaltung und mithin auch verschiedenster Steuerbemessungsgrundlagen dar. Ein vereinheitlichtes digitales Rechnungsformat birgt erhebliches Automatisierungspotenzial. Das gilt insbesondere auch für Prüfungshandlungen der Finanzbehörden. So soll die Einführung eines neuen Rechnungsformats insbesondere auch Wegbereiter eines europaweiten Meldesystems gegen Umsatzsteuerbetrug sein.

Die Europäische Union hat Deutschland im Sommer 2023 ermächtigt, das Ausstellen elektronischer Rechnungen nicht mehr von der Zustimmung des Empfängers abhängig zu machen. Deutschland hat den Ball aufgenommen – mit weitreichenden Folgen für Unternehmen aller Größen. Zukünftig sind inländische Unternehmen verpflichtet, für Umsätze an ebenfalls im Inland ansässige Unternehmen eine elektronische Rechnung auszustellen. Ausgenommen sind lediglich Kleinbetragsrechnungen bis zu einem Rechnungsbetrag von 250 Euro brutto sowie Rechnungen an Privatpersonen oder nicht im Inland ansässige Unternehmer. Von besonderer Bedeutung ist, dass die Begrifflichkeit der elektronischen Rechnung zukünftig einer kodifizierten Definition unterliegt. Um es direkt vorwegzunehmen: Die im Mittelstand beliebte pdf-Rechnung ist keine elektronische Rechnung im Sinne der neuen Regelungen. Nur noch Rechnungen, die in einem strukturierten elektronischen Format ausgestellt, übermittelt und empfangen werden, gelten als elekt-



ronische Rechnungen bzw. als sogenannte eRechnungen. Die Details zum Format sind in der Richtlinie 2014/55/EU25 bzw. der CEN-Norm EN 19631 geregelt.

Damit sich die Praxis auf die neuen Regelungen einstellen kann, sieht der Gesetzgeber Übergangsregelungen vor. Die eRechnung löst die Papierrechnung prinzipiell ab dem 1.1.2025 ab. Bis Ende 2026 können Unternehmen aber anstelle einer eRechnung weiterhin Papierrechnungen ausstellen. Dabei sei erwähnt, dass für die Verwendung sonstiger elektronischer Rechnungen in anderen Formaten – wie z. B. die pdf-Rechnung – weiterhin die Zustimmung des Rechnungsempfängers notwendig bleibt. Bis Ende 2027 gilt die vorbeschriebene Übergangsregelung für diejenigen Unternehmen fort, deren Umsatz in 2026 den Betrag von 800.000 Euro nicht überschreitet. Spätestens ab 2028 gilt das neue Rechnungsformat sodann flächendeckend für alle Unternehmen.

Allerdings lindern die Übergangsregelungen den akuten Handlungsbedarf nur vordergründig. Schließlich beziehen sich die Übergangsregelungen nur auf den eRechnungs-Ausgang. Der eRechnungs-Eingang muss nämlich bereits ab dem 1.1.2025 gewährleistet sein – und zwar unabhängig von der Unternehmensgröße. Sicherlich wird es zunächst noch viele Unternehmen geben, die anstelle oder zumindest neben der eRechnung noch auf ein tradiertes Rechnungsformat abstellen. Allerdings besteht seitens des Leistungsempfängers kein Rechtsanspruch mehr darauf, eine papier-

Gut zu wissen

- Die neuen Regelungen gelten nicht für Kleinbetragsrechnungen bis 250 Euro, Umsätze an Unternehmen im Ausland oder an Endverbraucher
- Es gibt keine Ausnahmen für Kleinunternehmer
- Trotz der Übergangsregelungen müssen KMU ab dem 1.1.2025 eRechnungen empfangen können

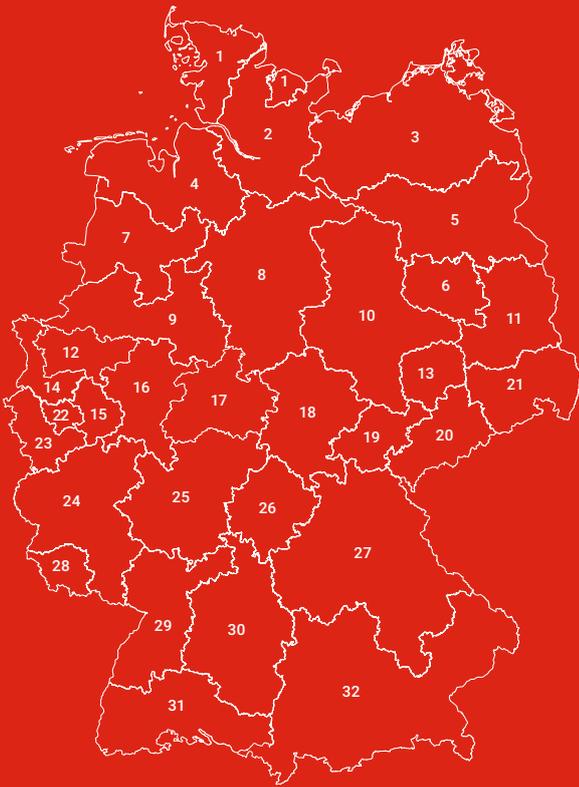
hafte Rechnung zu erhalten. Die Handlungsempfehlung für KMU muss daher lauten, frühzeitig Mittel und Wege zu implementieren, die ab Anfang 2025 die Verarbeitung von eingegangenen eRechnungen zulassen. Mit welcher Software die eRechnung generiert, übermittelt, empfangen und ausgelesen wird, bleibt den Unternehmen überlassen. Zumindest die Finanzverwaltung stellt neben dem Rechnungsformat keiner weiteren Anforderungen.

Dr. Sebastian Krauß

Steuerberater, Fachberater für Internationales Steuerrecht und Unternehmensnachfolge (DStV e. V.)
concepta Steuerberatungsgesellschaft mbH
BVMW-Mitglied

www.concepta-steuern.de





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

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

AUS DEN REGIONEN

22 Köln/Rhein-Erft-Kreis



Berlin

Finden statt suchen

Den Anfang sollte vor genau 45 Jahren die Übernahme der Lichtpauserei in Köln machen. Zu diesem Zweck gründete Geschäftsführer Bernd-Michael Kittner die Reproplan Köln GmbH. Die Übernahme kam trotz intensiver Verhandlungen nicht zustande. Reproplan startete trotzdem durch.

Begonnen hat alles mit Reprografieleistungen für Architekten, Bauherren und Ingenieurbüros. Die neu gegründete Reproplan mietete Gewerberäume an, investierte in Maschinen und fing quasi bei null an. „Für die großen Baustellen produzierten wir großflächige Pläne. Jedes Gewerk brauchte große Extra-Pläne. Tonnenweise Papier“, erläutert Kittner.

Auf neue Trends setzen

Die Idee, mit einem kleinen Team und den Repromaschinen auf den Baustellen zum Beispiel auf der Messe Frankfurt oder dem Flughafen Frankfurt zu arbeiten, kam hervorragend an. Immer direkt bei den Auftraggebern. Als die ersten xerografischen Großformatkopie-

rer auf den Markt drängten, investierte Kittner und gründete 1981 wegen der vielen Großprojekte im Frankfurter Raum den nächsten Reproplan-Betrieb in der Main-Metropole. „Wir hatten großen Erfolg mit unserer Strategie“, resümiert Kittner, „und gewannen jede Menge neue Kunden aus der Baubranche hinzu.“

Das Zeichenbrett wurde nach und nach von intelligenten Computertechnologien abgelöst, und Reproplan setzte voll auf den neuen Trend. „Natürlich waren wir anfangs von der Baubranche und deren Aufträgen abhängig“, sagte Kittner. „Das war nicht immer einfach, aber wir haben auf die modernsten Maschinen und die neueste Software gesetzt. Deshalb waren wir unserer Konkurrenz einen Schritt voraus.“



Werbebanner der Reproplan für das Bürgerfest des Bundespräsidenten.

Angefangen mit den ersten CAD-Systemen, Digitaldruck bis hin zu ePos, eine eigene elektronische Datenbanklösung, mit deren Hilfe Dokumente und Baupläne digital verwaltet werden können. Jeder Plan hat bis zu hundert digitale Ebenen: Elektro, Rohre, Statik usw. Die können von den Projektpartnern selbst auf den neuesten Stand gebracht und abgeglichen werden.

Alles, was man drucken kann

Mit heute 10 Standorten und 12 Kooperationspartnern verfügt Reproplan über ein engmaschiges Netz in Deutschland. Die Angebotspalette wurde erweitert. Schilder, Folien, Lichtwerbung, Plakate, Fahrzeugbeschriftung – alles, was man drucken kann. In vielen Bahnhöfen und Flughäfen sieht man Klebefolien und Schilder von Reproplan. „Auch Informations- und Ortsbegrüßungstafeln haben wir schon für Städte und Gemeinden erstellt und aufgebaut“, betont der Leiter der Berliner Niederlassung, Martin Seeger.

Für die Berliner Spielbank, jährlich knapp 600.000 Besucher, darf-

te Reproplan am Innen- und Außenauftritt mitarbeiten. Von der Gestaltung der Schaufenster und Fußböden mit Folien, ein Leitsystem bis hin zu der Tarnung der Baucontainer und Bauzäune mit winddurchlässigen Bannern.

Die analogen und digitalen Bereiche der Medienwelt existieren heute nebeneinander. Große Online-Händler werben beispielsweise für Ihre Produkte mit Großbildplakaten an prominenten Plätzen in den Städten. Die wichtigsten Kunden von Reproplan kommen zwar immer noch aus der Bauwirtschaft. „Aber wir sind jetzt breiter aufgestellt und nicht von der Baukonjunktur abhängig“, erklärt Kittner. Eine der Zukunftschancen heißt laut Reproplan „Finden statt suchen“. Reproplan betreibt schon heute bundesweit digitale Aktenarchive. Aktenbestände und Planunterlagen werden gescannt und digital nach Kundenwünschen und Datenschutzauflagen abgelegt. Ein Vorteil von Reproplan ist, dass sie auch übergroße Formate scannen und digital ablegen können.

„Was glauben Sie, wie viele Keller noch voll von analogen Bauplänen liegen, deren Qualität stetig schlechter wird“, gibt Seeger zu bedenken. Die müssten alle digitalisiert werden. Dies sei eine Mammutaufgabe, die vor Reproplan liege, aber sicherlich auch eine stabile Einnahmequelle. „Kann schon sein, dass wir weiter wachsen“, lacht Kittner und gibt sich optimistisch: „Wir haben uns in den vergangenen Jahren breiter aufgestellt, und das hilft uns in Zukunft.“

Visitenkarte

reproplan Köln GmbH, reproplan Berlin OHG

Gründung: 1979

Firmensitz: Köln, Berlin

Geschäftsführer: Bernd Michael Kittner, Niederlassungsleiter

Berlin: Martin Seeger

Anzahl Mitarbeitende: 180

BVMW-Mitglied

www.reproplan.de



Herbert Beinlich

Pressereferent Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen, Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Saarland

herbert.beinlich@bvmw.de





Hannover

Verlässliche Lohnbuchhaltung aus Expertenhand

Das Unternehmen relog ist seit mehr als 45 Jahren Spezialist für die Erstellung von laufenden Lohn- und Gehaltsabrechnungen. Seit 2003 ist relog auch im Bereich Franchise aktiv, außerdem unterstützt das Unternehmen gemeinnützige Zwecke.

Im Jahr 1976 hatten ehemalige Nixdorf-Mitarbeitende eine Idee: Sechs Jahre vor der Markteinführung des Kleincomputers C64 machten sie laufende Lohn- und Gehaltsabrechnungen auf EDV-Systemen auch für kleine und mittlere Unternehmen möglich. Das war bis dahin Großunternehmen vorbehalten. Das damit verbundene Know-how wird seitdem ausgebaut und erweitert.

Früher war es ein Thema der Rechnerkosten, heute setzt das Unternehmen auf sichere Portallösungen, einen renommierten IT-Dienstleister und auf gut ausgebildete Experten im eigenen Haus. relog punktet mit Fachwissen und der Berücksichtigung einer Vielzahl von Sonderfällen, die mittelständische Unternehmen nicht selbst können. Viele Steuerberater beauftragen die relog mit der Lohnbuchhaltung ihrer Mandanten, da auch bei ihnen die ausgebildeten Lohnfachkräfte rar sind.

Die Arbeitskultur spielt eine große Rolle

Mit der Übernahme der relog durch Ludwig Busse im Jahr 1995 wurde aus dem regionalen Dienstleister sukzessive ein bundesweit tätiges Franchise-System mit heute über 40 Standorten in ganz Deutschland. Der erste Franchise-Standort entstand 2004 in Lüneburg. Und so ging es weiter: Als Franchise-Verbund betreibt die relog heute eine eigene Akademie für die Qualifizierung von Mitarbeitenden, ein gemeinsames Marketing, ein einheitliches IT-System und – für die Kunden wichtig – sofort verfügbare Lösungen, falls ein Franchise-Partner ausfallen sollte. Ein Franchise-Beirat steuert die wichtigsten Entscheidungen.

Seit Jahresbeginn 2022 ist Katharina Busse alleinige Geschäftsführerin. Die heute 31-Jährige ist sich sicher: „Bei uns spielt die Arbeitskultur eine wichtige Rolle. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gerne bei uns arbeiten, gesund bleiben und sich einbringen.“ Katharina Busse ist es ein besonderes Anliegen, gesellschaftliche

Verantwortung zu übernehmen. Aus diesem Grund unterstützt relog regelmäßig soziale, ökologische Projekte oder Projekte, die Sportvereinen beziehungsweise Sportlern zugutekommen.

Ein aktueller Schwerpunkt liegt auf der Implementierung neuer Schnittstellen zu Kundensystemen. Dies reduziert den Aufwand für die Übergabe von Daten in beide Richtungen. „Es ist ein Balanceakt zwischen der Vorstellung, dass Datenübertragung nur einen Knopfdruck erfordert, und komplexen Sonderfällen“, merkt Katharina Busse an. Auch die Ausweitung der Mandanten- und Mitarbeiterportale stehen im Fokus. Ein Beispiel ist die automatisierte Verwaltung von AU-Bescheinigungen und der digitalen Personalakte. Die Entwicklung geht auch hier weiter, wobei Datenschutz und IT-Sicherheit im Mittelpunkt stehen.

Visitenkarte

relog

Gründung: 1976

Firmensitz: Burgwedel

Geschäftsführerin: Katharina Busse

Anzahl Mitarbeitende: 10/270 Mitarbeiter im System

www.relog.de



Malte Borges

Pressereferent Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern

malte.borges@bvmw.de



THE 7



Freude am Fahren



Mehr
erfahren



Sommerfeier der Belegschaft der Hanseranking GmbH.



2

Hamburg

Vom Startup zum Mittelstand

Die Hamburger Onlinemarketing-Agentur Hanseranking (BVMW-Mitglied) feiert in diesem Jahr ihr zehnjähriges Bestehen. 2014 als Startup gegründet, hat sich der Spezialist für Suchmaschinenmarketing (SEA und SEO) zur festen Größe am Markt etabliert. Das Portfolio hat sich seit diesem Jahr um die Bereiche Social Media und Content erweitert. Zudem bietet die Website der Hanseranking Academy eine große Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten an, die in Form von Webinaren, Online-Kursen, Whitepapers und weiteren digitalen Produkten wahrgenommen werden können. Die Mission, „KMU im Internet erfolgreicher zu machen“, ist unverändert der Schlüssel zum Erfolg.

www.hanseranking.de



Fühlt sich wohl im Safari-Outfit: Danny Kensa leitete durch die KI-Safari.



2

Hamburg

In den Dschungel der KI

Die KI-Safari geht in die zweite Runde. Nach der erfolgreichen Premiere in Hamburg suchten die Teilnehmer im Mai in Neumünster nach neuen Technologien und Chancen. Fünf Mittelstands-Digital-Zentren aus Norddeutschland und der EDIH. SH zeigten, wie mittelständische Unternehmen Künstliche Intelligenz (KI) nutzen und davon profitieren können. Danny Kensa vom Mittelstand-Digitalzentrum „Zukunftskultur“: „Spezialisten erläutern Alltagsprobleme. Teilnehmer erhalten eine gute Orientierung und werden weiter unterstützt.“ Sieben weitere BVMW-Regionen haben bereits Interesse an eigenen Veranstaltungen bekundet.



2

Hamburg

Digitale Transformation für den Mittelstand

Cloud-Services bieten effizienten, skalierbaren und kostengünstigen Zugang zu digitalen Infrastrukturen und Anwendungen, was besonders für kleine und mittelgroße Unternehmen wichtig ist. Ein großes Hindernis ist jedoch der Fachkräftemangel. Eine Studie des Digitalverbandes Bitkom prognostiziert bis 2040 einen Mangel von 663.000 IT-Fachkräften in Deutschland. Um dem entgegenzuwirken, hat ein Konsortium von Cloud-Spezialisten die EU-kofinanzierte Initiative CloudCamp4SMEs ins Leben gerufen. Diese bietet umfassende Cloud-Trainingsprogramme, die zu 90 Prozent von der EU gefördert werden und auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten sind. Teilnehmer erhalten ein EU-Zertifikat nach Abschluss. Weitere Informationen finden Sie unter

www.flane.de/cloudcamp4smes



8

Hannover

BVMW-Unternehmerabend mit Olaf Lies

Entspannt startete der BVMW-Unternehmerabend im Mai in Nörten-Hardenberg mit 35 teilnehmenden Unternehmerinnen und Unternehmern. Jörn Kater, Leiter der BVMW-Wirtschaftsregion Hannover/Süd-niedersachsen, begrüßte Olaf Lies, den niedersächsischen Minister für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung.

Dieser zeigte sich offen für – auch kritische – Fragen. Ein Schwerpunkt war das Thema Bauen, besonders die hohen Kosten und der Wohnungsmangel. Olaf Lies informierte über aktuelle Gesetzesvorhaben dazu sowie über den Abbau bürokratischer Hürden und die allgemeine Politikmüdigkeit. Jörn Kater fasste zusammen: „Der BVMW und die Teilnehmer begrüßen es, wenn politisch Verantwortliche konkret ins Gespräch kommen – und diese Veranstaltung war ein gutes Beispiel dafür.“



v. li. Oliver Braust (Retention Management), Martha Glattes (Mutterschaft GmbH), Larissa Blunk (RTL), Usula Diettrich (Retention Management) und Moderator Marc Merchel vom Elbcampus.



2 **Hamburg**

Ohne Frauen geht es nicht: Zukunft der Personalgewinnung

Gute Stimmung im ROTONDA Business Club im Mai dieses Jahres. Die Veranstaltung fand im Hamburger Elbcampus statt und ist Teil der BVMW-Initiative „Starke Frauen. Starker Mittelstand“. BVMW-Gastgeberin Sigrid Hinz begrüßte die 60 Gäste und kam schnell zur Sache: Ohne eine aktive Einbindung von Lebensphasen verlieren Unternehmen wichtige Leitungsträgerinnen.

Das erläuterten Ursula Diettrich und Oliver Baust von der Retention Management-Beratung in einem Impulsvortrag. Jede Lebensphase hat seine Eigenheit und kann von Unternehmen mit spezifischen Benefits zielgenau gefördert werden. In der anschließenden Podiumsdiskussion beteiligten sich unter anderem Martha Glattes (Mutterschaft/Delphi Group) und Larissa Blunk (RTL Deutschland) und standen anschließend Rede und Antwort.



2 **Hamburg**

Verteidigung als gesellschaftliche Aufgabe

Der Business-Lunch im Mai in Hamburg-Altona thematisierte „Unternehmertum und Reserve“. Gastgeber Ludger Müller und Kooperationspartner Jan Hesselbarth begrüßten die Gäste. Kapitän zur See Michael Giss betonte die sicherheitspolitische Herausforderung und die Notwendigkeit wirtschaftlicher Unterstützung: „Die Bundeswehr benötigt nur 14 Tage, um Reservisten für den Heimatschutz auszubilden und übernimmt die Kosten.“ BVMW-Volkswirt Dr. Hans-Jürgen Völz, selbst Oberstleutnant der Reserve, forderte die Stärkung des Reservedienstes und betonte den Kampf gegen Bürokratie, um mittelständische Unternehmen einzubeziehen.



8 **Hannover**

Die kleinste Kneipe und das größte Festival

Beim BVMW Mittag-Meeting im Juni erzählte Ina Stöver, Betreiberin der kleinsten Bierbar Hannovers „Wohnzimmer“, wie sie nach der Corona-Krise das Fairground-Festival auf dem Hannoverschen Messegelände übernahm. 2024 findet das Festival am 30. November statt. Mittelständler nutzen das Festival für Sponsoring und Firmenfeiern. Das Mittag-Meeting fand im Courtyard am Maschsee Hannover statt und war ausgebucht, so Initiator Ulrich Pieschel. 25 Besucher stellten sich vor, tauschten spannende Infos aus und genossen gutes Essen – ein Erfolgskonzept für mittelständische Unternehmen. Infos zum Festival im November unter

www.fairground-festival.de



5 **Berlin/Brandenburg**

Sommerfest in der Jazzscheune

Es war alles vorbereitet für das große BVMW-Sommerfest Berlin/Brandenburg im wundervollen Garten des traditionsreichen Landhauses Schupke im Berliner Bezirk Reinickendorf. Roter Teppich, geschmackvoll geschmückte Tische- und dann kam das Gewitter. Doch in der legendären Jazzscheune des Landhauses konnte das Gewitter kein Unheil anrichten. Die Unternehmerinnen und Unternehmer ließen es sich an den unterschiedlichsten Buffets gut gehen. Pünktlich um 20 Uhr begann das Jazzkonzert in der Scheune. Der BVMW richtet jährlich 110 verschiedene Netzwerk-Events in Berlin und Potsdam aus, von Microsoft bis Parlament, von der Kahnfahrt bis zur Sommerfeier im Wirtshaus Schupke. Für jeden ist etwas dabei.



9 **Münsterland/Ostwestfalen-Lippe**

29 **Nordbaden-Rhein-Neckar**

BVMW-Mitglieder ausgezeichnet

Die UWS Business Solutions GmbH aus Paderborn und die Karin Bacher Consulting & Coaching e. K. aus Pforzheim wurden aufgrund ihrer Mittelstandsexpertise mit dem Titel „Top Consultant“ ausgezeichnet. Die Auswahl erfolgte durch die Wissenschaftliche Gesellschaft für Management und Beratung (WGMB). Beide Unternehmen erhielten die Auszeichnung von Bundespräsident a. D. Christian Wulff in Weimar. UWS ist seit über 25 Jahren im Bereich Prozessdigitalisierung erfolgreich, während Karin Bacher Consulting 26 Experten beschäftigt und sich über die Grenzen Baden-Württembergs hinaus etabliert hat.



Robert Fahle (neuland.ai) eröffnet die Veranstaltung mit einem Impulsvortrag.

22 **Köln/Rhein-Erft-Kreis**

Was die Wirtschafts-Megatrends der Zukunft sind

Das Zukunfts-Forum | Mittelstand im Juni dieses Jahres war ein voller Erfolg und bot wertvolle Einblicke in die Megatrends der Wirtschaft. Margit Schmitz, Leiterin der Wirtschaftsregion BVMW Köln/Rhein-Erft-Kreis, begrüßte die Teilnehmer, und Robert Fahle von neuland.ai eröffnete die Veranstaltung mit einem Vortrag über die Zukunft der Künstlichen Intelligenz im Mittelstand. Spannende Impulsvorträge zu Themen wie autonome Mobilität, betriebliche Gesundheitsförderung, Zero-Waste, digitale Kluft, sichere B2B-Datenaustausch-Infrastrukturen, digitale Fitness und Cyber Security folgten. Das anschließende Get-together bot Raum für Networking.

13 **Leipzig**

BVMW-Sommerfest in der Wedding-Village

Die „Wedding-Village“ Gut Kahnsdorf vor den Toren der Stadt Leipzig am schönen Hainer See ist in diesem Jahr der Veranstaltungsort für den BVMW-Sommerempfang der Region Leipzig. Die rund 300 Gäste aus Wirtschaft und Politik erwarteten Impulsvorträge von Dirk Thärichen, BVMW-Mitglied und Vorstand der Konsum Leipzig eG (feiert dieses Jahr sein 140 jähriges Jubiläum) und dem Bürgermeister Neukieritzsch, Thomas Meckel. Der BVMW Leipzig freut sich auf Unternehmer, Vorstände und Entscheider aus den BVMW-Mitgliederreihen, Kommunal-, Landes- und Bundespolitiker aus der mitteldeutschen Region und Vertreter der demokratischen Parteien unserer Region sowie führende Vertreter aus der Verwaltung.

Mittwoch, 28.08.2024, Gut Kahnsdorf



v. li. Top-Speaker Ralph Goldschmidt, Margit Schmitz (BVMW), Thomas Hahn (Leader's Academy GmbH) und Sebastian Holtum (SHP Potential AG).

22 **Köln/Rhein-Erft-Kreis**

Forum-Führung: inspirierende neue Perspektiven

Der BVMW Köln/Rhein-Erft-Kreis blickt auf eine erfolgreiche Forum-Führung im Juni 2024 zurück. Margit Schmitz, Leiterin der Wirtschaftsregion, betonte die Bedeutung des Austauschs im Mittelstand. Ralph Goldschmidt, der Top Speaker, hielt eine fesselnde Keynote zur „Führungsrevolution 2030“. Thomas Hahn von der Leaders Academy sprach in einem lebhaften Vortrag über notwendige Führungsfähigkeiten, und Sebastian von Holtum von der SHP Potential AG gab praktische Tipps und Strategien zur Mitarbeiterbindung. Der Abend endete mit Networking bei Snacks und Getränken. Ein besonderer Dank geht an das BVMW-Team und die Gastgeber von Design Offices sowie Dirk Behlau von Pixeleye Industries für das Einfangen der Highlights in Fotos.

13

Leipzig

Michael Kretschmer beim BVMW-Wirtschaftstag zu Gast

Der 16. BVMW-Wirtschaftstag 2024 fand im Mai in Rötha/Espenhain statt und bot eine Plattform für den Austausch von Ideen und das Knüpfen neuer Geschäftsbeziehungen. Bei der TDE Mitteldeutsche Bergbau Service GmbH trafen sich Unternehmer und Entscheidungsträger aus Mitteldeutschland. Nach der Begrüßung durch BVMW, TDE, Bürgermeister und Landrat Henry Graichen hielt Sandra Chomsé von der Leipziger Volksbank einen Impulsvortrag. Eine Podiumsdiskussion thematisierte regionale Herausforderungen und Perspektiven. Ministerpräsident Michael Kretschmer sprach über die Wirtschaft in Sachsen. Der Tag endete mit einer Netzwerksession und der Übergabe des Staffelstabs für 2025 an Zeit.



Michael Götz und Cornelia Gärtner.

25

Rhein-Main

BVMW Rhein-Main vernetzt sich beim Hessenfest

Die Wirtschaftsregion Rhein-Main war beim Hessenfest Anfang Juli in der Hessischen Landesvertretung in Berlin stark vertreten. Angereist waren Michael Götz (BVMW Mainz), Cornelia Gärtner (Leiterin BVMW-Wirtschaftsregion Rhein-Main) und Thomas Krüdwagen (Verbandsbeauftragter Offenbach). Sie trafen dort die BVMW-Mitglieder Schlitzer Destillerie und Messe Frankfurt, die sich dem illustren Publikum mit Ständen präsentierten.

Eine wunderbare Gelegenheit, sich mit Christoph Ahlhaus (Vorsitzender der Bundesgeschäftsführung) und Mitgliedern der Geschäftsleitung wie Rüdiger Muth und Sebastian Krauß auszutauschen und sich mit dem BVMW im politischen Berlin zu vernetzen.

23

NRW Südwest

Digital-Hub wird medialer Partner des BVMW Bonn

Der BVMW Bonn und der Digital-Hub Bonn haben eine Medienpartnerschaft geschlossen, um den Mittelstand in Bonn zu stärken. Reza Abdi, Verbandsbeauftragter des BVMW Bonn, betont: „Digital-Hub Bonn ist ein zuverlässiger Partner für den Mittelstand. Gemeinsam organisieren wir mehr Angebote für die Zukunft des Mittelstands.“

Die Zusammenarbeit umfasst die Unterstützung von Veranstaltungen wie dem STARTUP OPEN AIR und fördert die Vernetzung von jungen Mittelständlern und starken Frauen. Vera Zimmermann, Vorstand & Co-CEO von DIGITALHUB.DE, ist ein Beispiel für starke Frauen im Mittelstand. Gemeinsam wollen wir innovative Ideen und Projekte in Bonn voranbringen.



v. li.: Dr. Theo Glauch (Die Linke), Christine Singer (Freie Wähler), Andrea Woerle (Grüne), Phil Hackemann (FDP), Maria Noichl (SPD), Dr. Angelika Niebler (CSU) und Achim von Michel (BVMW Bayern).

32

Bayern Süd

Podiumsdiskussion zur EU-Wahl in München

Der BVMW organisiert regelmäßig vor größeren Wahlen Podiumsdiskussionen, um seinen Mitgliedern eine Übersicht über Standpunkte der Parteien zu verschaffen und einen Austausch zwischen Mittelstand und Politik zu ermöglichen. Wichtig für die Europawahl am 9. Juni waren insbesondere die Themen Fachkräftemangel, Klimaschutz, Bürokratie und der Umgang mit China. Im Presseclub München diskutierten dazu im Mai Prof. Dr. Angelika Niebler (CSU), Christine Singer (Freie Wähler), Andrea Woerle (Grüne), Phil Hackemann (FDP), Maria Noichl (SPD) und Dr. Theo Glauch von den Linken. Moderiert wurde die Veranstaltung von Achim von Michel, Landesbeauftragter für Politik im BVMW Bayern.



Standort der AHP Merkle GmbH in Gottenheim.



31

Schwarzwald/Bodensee

AHP Merkle GmbH erhält große Auszeichnung

Das BVMW-Mitglied AHP Merkle GmbH setzt sich unter 129.000 bewerteten Arbeitgebern in Deutschland durch und wird mit der begehrten Auszeichnung „WORLD'S BEST EMPLOYER 2024 – Germany“ geehrt. Zu den Bewertungskriterien zählen unter anderem eine herausragende Unternehmensentwicklung, Mitarbeiterbewertungen, eine positive Presseberichterstattung und eine ansprechende Arbeitsplatzgestaltung. Christen Merkle, Geschäftsführer der AHP Merkle GmbH und Wirtschaftsminister h.c. des Bundeswirtschaftssenats, hat im Jahr 2019 das anspruchsvolle Projekt „Team-Umstellung“ beendet. Das Ergebnis ist eine Organisationsstruktur von einer klassischen „Top-down“-Organisation zu einem Führen in selbstorganisierten Teams. Zusammen mit den Mitarbeitenden aller Abteilungen wurden in Workshops unter anderem neue Strukturen erarbeitet, die zu Eigenverantwortung, mehr Zufriedenheit und einer Sinnhaftigkeit im eigenen Tun führten. Unterstützt werden die Mitarbeitenden nach wie vor durch das AHP-DNA-Handbuch. Darin stehen keine Vorschriften, sondern Handlungsempfehlungen für die tägliche Arbeit. Diese seit Jahren gelebte DNA ist Teil des Erfolgs, darüber hinaus bietet AHP Merkle allen Mitarbeitenden die Chance auf beruflichen Aufstieg. Nicht zuletzt punktet das Unternehmen mit den vielen, innovativen, permanent neu- und weiterentwickelten Produkten in der Entwicklung und Herstellung von Hydraulikzylindern. Die AHP Merkle GmbH schafft ein Klima, in dem sich – trotz schwierigstem Marktumfeld – die Teams wohlfühlen, weiterentwickeln und erfolgreich performen, und das ganz im Sinne der Eigenverantwortung. Die Auszeichnung ist Ansporn und Lohn zugleich.

www.ahp.de


v. li.: Gunter Ziegelmeier, Handwerkskammer Schwaben, Präsident Hans-Peter Rauch und der Hauptgeschäftsführer Dipl. oec. Ulrich Wagner.



32

Bayern Süd

Innovationspreis 2024 für beheizbares Fenster

BVMW-Mitglied Schreinerei Ziegelmeier GmbH & Co KG aus Nördlingen gewinnt den Innovationspreis 2024 für ein Fenster, welches heizen kann.

Das von der Schreinerei entworfene Fenster kann in gut gedämmten Neubauten oder renovierten Häusern die Heizung ersetzen. Die Schreinerei fertigt seit fünf Generationen neben Fenstern auch Haustüren und Hebeschiebetüren an.

Beheizbare Fenster können dabei helfen, CO₂-Emissionen einzusparen und sind ein wichtiger Schritt Richtung klimaneutrales Heizen. Der Förderpreis wird vom Bundesministerium für Wirtschaft- und Klimaschutz verliehen und zeichnet regelmäßig innovative Ideen für den Klimaschutz aus.



32

Bayern Süd

Kooperation mit dem Mittelstand-Digitalzentrum Augsburg

Der BVMW Bayern arbeitet in diesem Jahr mit dem Mittelstand-Digitalzentrum Augsburg zusammen und bietet seinen Mitgliedern die kostenfreie Teilnahme an mehreren Webinaren zu den Themen Nachhaltigkeit, digitale Strategien, Künstliche Intelligenz, Personalbildung, elektronische Rechnungsabwicklung sowie Produktion und Logistik. Die Webinare werden dabei genau auf die Bedürfnisse mittelständischer Unternehmen zugeschnitten. Im März fand die erste Kooperationsveranstaltung mit rund 60 Teilnehmenden statt. Das Mittelstand-Digitalzentrum Augsburg unterstützt KMU sowie Handwerksbetriebe mit kostenfreien Angeboten auf dem Weg in die Digitalisierung und arbeitet mit einer Vielzahl von Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft zusammen.



Schauspielerin Christine Urspruch zu Gast bei der Landesgartenschau.



31

Schwarzwald/Bodensee

Weibliche Präsenz und Führung

„Mit Mut zur Entfaltung, Individualität und Schönheit möchte ich meinen Weg gehen ... und auf Andere zu“, betonte die Schauspielerin Christine Urspruch auf der Bühne der Landesgartenschau in Wangen im Allgäu. Das vom BVMW organisierte Netzwerk-Event ist der Auftakt einer Reihe von vier gemeinsamen Veranstaltungen mit der Landesgartenschau Wangen. Unter dem Motto „Weibliche Präsenz und Führung“ wurden auf dem Podium der Marktbühne Interviews mit erfolgreichen Unternehmerinnen geführt. Beim anschließenden Beisammensein und Netzwerken klang der Abend dann mit einer Verlosung aus. Bis zum September werden noch drei Veranstaltungen mit den Themen „Gewinn durch Nachhaltigkeit“, „Führung – neu gedacht“ und „Familien(in) Unternehmen“ in der Landesgartenschau Wangen angeboten.



Infos unter www.bvmw.de/de/bayern-sued



Eine Delegation des BVMW Bayern besuchte den Landtagsabgeordneten Konrad Baur von der CSU (Mitte) in München.



32

Bayern Süd

„Wir Unternehmer wollen einfach machen“

Der Mittelstandsverband BVMW besuchte den neuen Landtagsabgeordneten Konrad Baur (CSU) in München. Als Mitglied des Bau- und Bildungsausschusses ist er ein wichtiger Ansprechpartner für regionale Unternehmer. Themen wie die Belebung der Bauwirtschaft und die Ausbildungssituation waren zentrale Diskussionspunkte. Baur betonte die Bedeutung einer flexiblen Unterrichtsgestaltung und kritisierte bürokratische Hürden im Baubereich. Die Unternehmer forderten weniger Förderung und mehr unternehmerische Freiheit. Digitalisierungsdefizite im öffentlichen Sektor seien ineffizient und müssten dringend angegangen werden, so Baur aus seiner eigenen Erfahrung.



32

Bayern Süd

H2 Trophy – die erste Wasserstoff-Messe auf vier Rädern

Initiiert von Kornelia Kirchermeier (BVMW) und Joachim Schober (Autohaus Schober) fand im Juli die weltweit erste Messe aus vier Rädern statt: die BVMW H2 Trophy. Die teilnehmenden Unternehmen durften über zwei Tage lang die neun vom Autohaus Schober (BVMW-Mitglied) zur Verfügung gestellten H2-Fahrzeuge Probe fahren und konnten dabei feststellen, dass Wasserstoff eine echte Alternative zu E-Autos ist. Auf der Strecke von Raubling nach Bozen und wieder zurück, legten die Fahrzeuge diverse Stopps ein, an denen die Fahrer getauscht und die Unternehmer von den Ausstellern zum Thema Wasserstoff informiert wurden. Die Teilnehmer waren beeindruckt von den intensiven Gesprächen und Netzwerkmöglichkeiten.



Neun H2-Fahrzeuge stellte Autohaus Schober den Unternehmerinnen und Unternehmern zur Testfahrt zur Verfügung.



v. li. Mechthild Heppe (BVMW), Andreas Jahn (BVMW) und Staatsminister Hubert Aiwanger (CSU).



32

Bayern Süd

Wirtschaftsgespräch mit Staatsminister Hubert Aiwanger

Nach einem erfolgreichen Jahresempfang des BVMW 2019 lud Staatsminister Hubert Aiwanger (CSU) nun den BVMW München im Juni zu einem Wirtschaftsgespräch ins Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft ein. Anwesend waren 30 Unternehmer aus verschiedenen Wirtschaftsregionen, die Fragen zu Themen wie Fachkräftemangel, Bürokratie und regionale Standort-Hemmnisse stellten. Aiwanger nahm sich über zwei Stunden Zeit, um auf ihre Anliegen einzugehen und die Standpunkte der Unternehmer zu hören. Der Minister konzidierte, dass es viele Hürden insbesondere für KMU gäbe. Er wies aber auch auf die aktuellen Initiativen der Bayerischen Staatsregierung zum Beispiel zum Bürokratieabbau hin. Er unterstrich die Bedeutung des Mittelstands und unterstützt weiterhin dessen Anliegen aktiv.



v. li. Dr. Gunnar Finck (CTO FLYERALARM), Dr. Holger Blask (DFB-Geschäftsführer), Rolf Dittrich (FLYERALARM), Lutz Kordges (BVMW-Pressesprecher) und Erik Meijer (Ex-Fußballprofi).

FLYERALARM lud zum Mittelstands-Talk mit dem DFB ein

Bemerkenswerte Sponsoring-Aktivierung! Sein Engagement im Rahmen des DFB-Pokal-Finales in Berlin nutzte BVMW-Kompetenzpartner FLYERALARM, um dem Thema Mittelstand eine reichweitenstarke Bühne zu bieten. Der Marketing- und Druckspezialist hatte Mitarbeitende aus acht KMUs zum Endspiel eingeladen und im Vorfeld eine interessante Talkrunde initiiert. Thema: „Was kann der Mittelstand vom Fußball lernen und umgekehrt?“. Mit auf dem Podium: BVMW-Pressesprecher Lutz Kordges, der darauf hinwies, dass in Deutschland wohl kaum ein Verein ohne den Mittelstand existieren könne, vor allem im Breitensport nicht. Auch FLYERALARM-CTO Gunnar Finck („Wir können mit unserem Sponsoring keine Erfolge kaufen, was wir jedoch permanent bekommen, ist die Leidenschaft, die der Fußball mitbringt“), DFB-Geschäftsführer Holger Blask („Es geht heute um weit mehr als klassische Sponsoringmittel – Unternehmen wollen Themen wie soziale Verantwortung oder Nachhaltigkeit vermitteln“) sowie Erik Meijer, ehemaliger Fußballprofi („Im Fußball wie in der Firma brauchst du ein funktionierendes Team“), hatten spannende Beiträge und Thesen dabei.

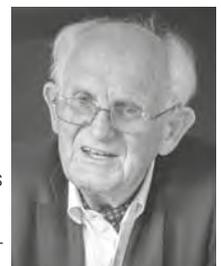
Nachruf Mario Silveira

Mit großer Trauer geben wir das Ableben unseres Mitglieds Mario Silveira, Corporate Vice President of EMEA Sales bei AMD, bekannt. Marios Engagement für innovatives Denken, sein kontinuierliches Streben nach herausragenden Leistungen und seine Integrität haben seine Karriere geprägt. Seine Führungsqualitäten, seine Leidenschaft und seine Hingabe, andere zu inspirieren, machten ihn zu einer außergewöhnlichen Führungspersönlichkeit, die ihm den Respekt und die Bewunderung von Kollegen und Gleichgesinnten gleichermaßen einbrachte. Möge er in Frieden ruhen.



Nachruf Franz-Otto Falke

Franz-Otto Falke ist am 6. Juli 2024 im Alter von 101 Jahren in seinem Zuhause in Schmallenberg verstorben. Für den Senior-Chef des weltbekannten Bekleidungs Herstellers war bei allem Erfolgsstreben das Befinden seiner Mitmenschen, das Wohl der Beschäftigten und ihrer Angehörigen immer ein beharrlich verfolgtes Anliegen. Verlässlichkeit, Fortschrittswillen, Herzlichkeit – das sind Begriffe, die den Menschen Franz-Otto Falke auszeichneten. Höchste Qualitätsansprüche sah er als Grundpfeiler für den Firmenerfolg an. Dabei leistete er zeitlebens einen unermüdlichen Einsatz für das Familienunternehmen und pflegte seine tiefe Verbundenheit mit seiner Heimat, dem Sauerland.



FLIEGEN SIE MIT DEN BESTEN



Best Airline in
Europe



World's Best Business
Class Catering



Best Airline in
Southern Europe

Vielen Dank für die Auszeichnungen in drei Kategorien bei den
Skytrax World Airline Awards.



TURKISH AIRLINES



KULTUR

Less Is Now

Die beiden Freunde und Minimalisten Joshua Fields Millburn und Ryan Nicodemus.

FilmTipp

MINIMALISMUS – WENIGER IST JETZT

Die Kindheitsfreunde Joshua Fields Millburn und Ryan Nicodemus verschreiben sich dem Minimalismus: Daraus entsteht nicht nur eine Bewegung, sondern die eigene Zufriedenheit wächst – aus weniger wird mehr.

In dem Dokumentarfilm „Minimalismus – Weniger ist jetzt“ beschreiben die beiden Freunde Millburn und Nicodemus, wie ihr Leben durch weniger Besitz nicht nur besser und effektiver wurde, sondern wie sie letztlich auch neue Lebenswege einschlugen. Sie erzählen von ihrer langjährigen Freundschaft, den teils traumatischen und armen Verhältnissen, in denen sie aufwuchsen, und dem inneren Wachstum, den sie über die Jahre zusammen erlebt haben. In der Doku sind etliche O-Töne von Expertinnen und Experten und Minimalistinnen und Minimalisten eingebildet – die aus eigener Erfahrung berichten, wie ihr Leben durch weniger Besitz bereichert wurde.

Weniger ist mehr

Der Spruch „Weniger ist mehr“, der sich wie ein roter Faden durch die Dokumentation zieht, geht auch auf Ludwig Mies van der Rohe zurück – seine Architektur war durch Minimalismus geprägt. Das kann aus Sicht von Millburn und Nicodemus auch auf unser heutiges Konsumverhalten übertragen werden. Die beiden US-Amerikaner eiferten jahrelang dem „American Dream“ nach: Sie arbeiteten hart, um Konsumbedürfnisse zu befriedigen und Statussymbole zu erlangen, doch anstelle von innerer Zufriedenheit traf das Gegenteil ein. Sie empfanden innere Leere, und der Verlust von den wichtigen Dingen im Le-

ben holte die beiden nach und nach ein. Als die Mutter von Joshua Fields Millburn an Krebs verstarb, startete er ein Experiment.

Aussortieren befreit

Millburn war gezwungen, die Wohnung seiner verstorbenen Mutter zu entrümpeln, und einige Freunde kamen ihm zur Hilfe, da es überwältigend war. Krempel überall: Er berichtet von nutzlosen Gegenständen, die sich über die Jahre anhäufelten. „Die Erinnerung liegt nicht in Dingen, sondern in uns“, so Millburn. Er behielt nur die für ihn wichtigsten Erinnerungstücke, den Rest spendete und verschenkte er nach und nach. Er wollte dieses bewusste Aussortieren auch in seinem eigenen Leben integrieren und steckte seinen Freund mit dem neuen Enthusiasmus an. Durch die minimalistische Lebensweise haben sie sich, wie sie selbst sagen, ihr Leben zurückgeholt. Es entstand ein Blog – es folgten Büchern und Live-Auftritte.

„Was heute Dachgeschoss ist, wird morgen Erdgeschoss“

Die heutige Gesellschaft ist enorm vielen Reizen ausgesetzt, und Werbung prägt das gegenwärtige Leben. Ein Großteil der Werbung verspricht zudem, dass Konsum glücklicher, schöner, beliebter und zufriedener macht. Menschen kaufen Dinge, die sie nicht wirklich brauchen, und besitzen Dinge, die sie längst vergessen haben. Glück wird durch Materialismus ersetzt, und oftmals geht auch das Bewusstsein beim Konsum verloren. Die Doku zeigt auf, wie Minimalismus zu einem frischen und leichten Lebensgefühl verhelfen kann. Nicht morgen, sondern heute. Es inspiriert dazu, loszulassen und den eigenen Besitz und Konsum zu hinterfragen – was hat eine Funktion, was hat eine Bedeutung? Nicht unbedingt einfacher, aber leichter.

Minimalismus – Weniger ist jetzt

Dokumentation, USA

Regie: Matt D'Avella

Mit: Joshua Fields Millburn und Ryan Nicodemus

53 Minuten auf Netflix

Alem-Adina Weisbecker
CvD Redaktion
Mittelstand.

alem-adina.weisbecker@bvmw.de





Die erste Begegnung zwischen Donny Dunn und Martha Scott.

SerienTipp

RENTIERBABY

Ein stiller Fremder im Halbdunkel verfolgt eine Frau und überwacht ihre Bewegungen. Viele filmische Darstellungen von Stalking beschränken sich auf ein solches Narrativ. Richard Gadd erzählt in der britischen Thriller-Miniserie „Rentierbaby“ vom aufstrebenden Comedian Donny Dunn, der von seiner Stalkerin Martha verfolgt wird – und verfilmt seine eigene wahre Geschichte.

Der Schotte Donny Dunn (Richard Gadd) befindet sich in seinen Zwanzigern und versucht, sich in der Londoner Comedy-Szene einen Namen zu machen. Da der Anfang seiner Karriere noch recht holprig verläuft, arbeitet er hauptberuflich als Barkeeper in einem Pub. Während seiner Schicht setzt sich eine Frau vor ihn an den Tresen – sie wirkt aufgelöst, den Tränen nahe. Sie erregt Donnys Mitleid. Als sie sagt, sie könne sich keine Tasse Tee leisten, spendiert er ihr eine. Ihr erstaunter Blick, das zögerliche Lächeln, die leuchtenden Augen – ohne es zu wissen, hat Donny mit dieser menschlichen Geste die schicksalhafte Zuneigung von Martha (Jennifer Gunning) auf sich gezogen, die in den kommenden Monaten eine Obsession zu ihm entwickeln und ihn mit wachsender Verzweiflung stalken wird.

Entgleisung

Martha wird nun jeden Tag in den Pub kommen, immer hübsch zurechtgemacht, hochtrabende Geschichten erzählend, mit welchen Prominenten sie als Anwältin zu tun hat. Sie schenkt Donny Aufmerksamkeit, macht ihm Komplimente und ist mit ihrem durchdringenden Lachen ein dankbares Publikum für seine Scherze. Was Donny zu-

nächst noch schmeichelt und als harmlos wahrnimmt, beginnt sein Gegenüber ernst zu nehmen und gesteht ihm alsbald ihre Liebe. Sie scheint einen verschobenen Bezug zur Realität zu haben und zu glauben, eine Liebesbeziehung mit ihm zu führen. Martha besucht nun nicht nur jeden von Donnys Comedy-Auftritten, sie tritt gleichzeitig eine enorme Nachrichtenflut auf ihn los. In den folgenden eineinhalb Jahren wird er über 41.000 E-Mails, 350 Stunden Mailbox-Nachrichten, Tweets und Facebook-Direktnachrichten von seiner Stalkerin erhalten, die jede Wellenbewegung ihrer Emotionen minutiös dokumentieren werden. Ihr destruktives Verhalten beeinträchtigt bald sein ganzes Leben. Was wird er dagegen tun?

Männer können auch zu Opfern werden

Serienentwickler Richard Gadd nimmt das Publikum mit auf die Reise in seine Vergangenheit und gewährt Einblick in einen traumatischen sexuellen Übergriff, der ihm widerfahren ist und der einen Wendepunkt für ihn darstellt.

Gadd möchte mit „Rentierbaby“ aufzeigen, dass Stalking eine psychische Krankheit ist, und teilt seine Faszination für die Abgründe menschlichen Verhaltens mit dem Pub-

likum. Dabei gelingt es ihm, die Charaktere so nuanciert und vielschichtig zu zeichnen, dass man nicht nur diese Faszination teilt, sondern gleichermaßen Mitgefühl und Verständnis für sie aufbringen kann. „Rentierbaby“ ist eine mitreißende, ansprechend inszenierte Miniserie, die zum Nachdenken und Mitfühlen anregt – perfekt für einen Serien-Halbmarathon.

Rentierbaby

Drama-Thriller-Miniserie, England

Regie: Weronika Tofiliska und Josephine Bornebusch

Mit: Richard Gadd, Jessica Gunning, Nava Mau, Tom Goodman-Hill u. v. m.

7 Folgen á 30 bis 45 Minuten auf Netflix

Lena Jahr
BVMW Redaktion
Mittelstand.

lena.jahr@bvmw.de





Nachgefragt

Judith Skudelny

Sie wollten schon immer mal Politikerinnen und Politiker besser kennenlernen? Wir stellen Ihnen in dieser Reihe jeweils eine politische Persönlichkeit vor, die einige Fragen zu ihrer Person und ihrer politischen Karriere beantwortet. Dieses Mal Judith Skudelny, Mitglied des Deutschen Bundestages und Berichterstatterin für Insolvenzrecht für die FDP-Bundestagsfraktion.

Haben Sie ein Lebensmotto?
„Das Leben geht weiter“ und „Niemand ist unersetzlich“. Letzteres gilt nicht für meine Kinder.

Gibt es ein Buch, das Sie besonders beeindruckt hat?
Spontan fällt mir „Balzac und die kleine chinesische Schneiderin“ ein. Ich lese gerne – mich beeindrucken vor allem die Autoren, die Menschen mitnehmen können.

Was ist Ihr Lieblingsfilm?
Alle alten Disney-Zeichentrickfilme, von „Aristocats“ über den „Zauberlehrling“, „Dumbo“, „1001 Dalmatiner“, „Bernhard und Bianca“ – meine Mutter hat früher beim Ehapa Verlag gearbeitet. Das prägt ...

Was ist Ihr Geheimtipp/oder Lieblingsort (in Stuttgart oder anderswo)?
Ich werde einen Teufel tun, den zu verraten! Aber er ist ganz klar zu Hause in Stuttgart.

Musterschülerin oder Wildfang?
Sicher keine Musterschülerin. Und ich selbst fand mich nie besonders wild. Ich habe die Regeln zu meiner Interessenlage passend ausgelegt und bin alles in allem gut durchgekommen.

Welchen Rat hätten Sie an Ihr früheres Ich?
Mein früheres Ich hat mich zu dem gemacht, was ich heute bin – mit Ratschlägen würde ich es nur verwirren.

Haben Sie jemals an Ihrer beruflichen Entscheidung gezweifelt?
Nein. Ich habe Alternativen erwogen, wenn ich ernsthaft zweifeln würde, könnte ich auch einen anderen Weg einschlagen.

In welcher Situation haben Sie mal so richtig Glück gehabt?
Ich habe früher viele Sportarten von Snowboarden über Tauchen bis Klettern gemacht. Dabei hatte ich mehr als einmal Glück.

Wie gehen Sie mit Rückschlägen oder Niederlagen um?
Weitermachen. Jammern hilft ja nicht.

Wann haben Sie das letzte Mal über sich selbst gelacht?
Gilt es, wenn sich die eigene Familie über einen lustig macht? Wenn das gilt, lache ich mehrfach am Tag über mich.

Was machen Sie am liebsten in Ihrer Freizeit?
Ich habe die ehrenvolle Aufgabe, jetzt Vorstand in einem Reitverein zu sein. Und ich habe zwei eigene Pferde. Das nimmt meine Freizeit ganz schön in Anspruch ...

Gibt es etwas, das Sie schon immer mal machen wollten, sich aber bisher nicht getraut haben?
Nein. Was ich unbedingt will, wird auch gemacht.

Mit welcher Persönlichkeit würden Sie gerne mal zu Abend essen und warum?
Wolodymyr Selenskyj, aber der wird perspektivisch keine Zeit für mich haben. Seit dem 24. Februar 2022 verfolge ich, mit welcher Intensität er für sein Land, für seine Leute und für die Freiheit seiner Bürger kämpft. Ich kann nicht sagen, ob jede seiner Entscheidungen richtig ist – ich bin weder Außen- noch Verteidigungsexpertin. Aber mich beeindruckt, wie er sich dem scheinbar übermächtigen Russland entgegengestellt und wie unermüdlich und augenscheinlich unerschütterlich er für seine Leute kämpft.

Erstmals von 2009 bis 2013 und seit ihrer Wiederwahl in 2017 ist **Judith Skudelny** Mitglied des Deutschen Bundestages. Dort übernimmt sie das Amt der Sprecherin für Umwelt- und Verbraucherschutz und ist, aufgrund ihrer beruflichen Ausrichtung, Berichterstatterin für Insolvenzrecht für die FDP-Bundestagsfraktion. Denn neben ihrem Mandat ist Skudelny zudem als Rechtsanwältin mit Spezialisierung auf Insolvenz- und Sanierungsrecht tätig. In Baden-Württemberg ist sie seit 2015 Generalsekretärin der FDP, und in Leinfelden-Echterdingen wurde sie gerade erneut in den Gemeinderat gewählt.



FÜR ALLE, DIE MEHR BUSINESS WOLLEN!

250
Visitenkarten
14,99 €



8,5 x 5,5 cm, 300 g Bilderdruck matt,
4/4-farbig, inkl. MwSt



3 % Rabatt* für alle BMW-Mitglieder: **BVMW2024**

FLYERALARM

Ihr Marketing- und Druckpartner

*Gutscheincode gültig bis 31.12.2024. Gutscheincode nur einlösbar unter www.flyeralarm.com/de. Nicht mit anderen Aktionen oder Monatsangeboten kombinierbar. Nicht einlösbar auf Produkte, bei denen die Produktinformationsseite einen entsprechenden Hinweis enthält. Der Gutscheincode gilt ausschließlich für Mitglieder des BMW.

Festnetz gestört – Internet läuft weiter. Und Ihr Geschäft auch.

NonStopNetz – der erste Business-Anschluss mit Ausfallschutz.*

Bei unseren neuen Breitbandanschlüssen wird im Fall einer Festnetzstörung automatisch auf Highspeed-Mobilfunk umgeschaltet. Wir nennen das: NonStopNetz. Ihre Kund*innen und Geschäftspartner werden es lieben. Sie auch.



Alle Infos hier

Infos für BVMW-Mitglieder unter
0800 33 06009 oder bei den
Geschäftskundenberater*innen
in Ihrem **Telekom Shop**.



Connecting
your world.

* Im Falle einer Störung des Festnetzanschlusses springt unmittelbar das 5G Backup Modul ein und übernimmt nahtlos die Datenverbindung des Anschlusses im Mobilfunknetz. Gleichzeitig wird der Telekom-Service proaktiv über die Störung informiert. Die Kund*innen müssen keinen Kontakt aufnehmen und können weiterarbeiten, während ein Servicetechniker sich innerhalb von 8 Stunden um die Störungsbehebung kümmert. Vorausgesetzt ist ein geeigneter Business-Router.