

MÜNSTERLAND MANAGER

02/24



PRAEMIUM

Die eigene Bank im Unternehmen

SCALE

Transformation als Chance

RANKINGS

Rechtsanwälte, StB/WP, Unternehmensberater u.a.

Das Unternehmer-Magazin für das Münsterland: Direkt an die 15.000 größten Unternehmen der Region.

02



4 191367 306307
Ausgabe 02 - 9. Jhg. - 6,90 €

Karrieretage - die Jobmesse in der Region

Für Fach- und Führungskräfte, Quer- und Wiedereinsteiger,
Young Professionals, Schüler und Studenten



Treffen Sie vor Ort Jobsuchende und überzeugen Sie sie direkt – einfacher geht 's nicht!



Stärken Sie Ihr Personalmarketing und bauen Sie Ihre Arbeitgebermarke aus

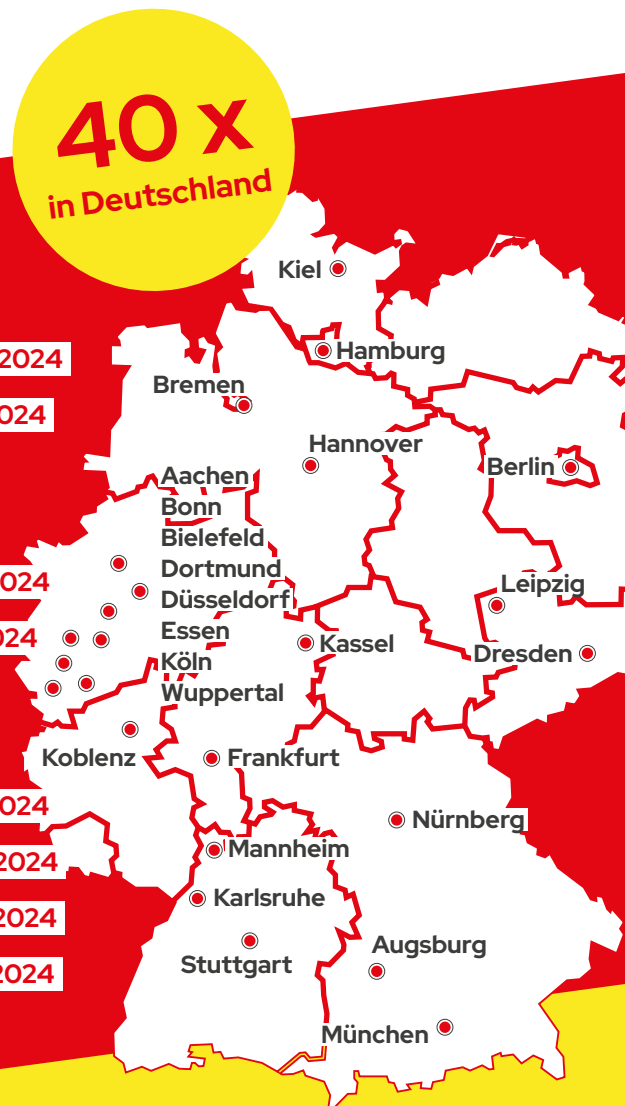


Knüpfen Sie wertvolle Kontakte zu Bewerbern für die Zukunft

40 x
in Deutschland

Aachen	07.05. & 14.11.2024
Augsburg	20.06.2024
Berlin	07.03. & 02.10.2024
Bielefeld	27.06.2024
Bonn	11.04. & 10.10.2024
Bremen	05.09.2024
Dortmund	24.04. & 28.11.2024
Dresden	29.10.2024
Düsseldorf	13.03. & 26.09.2024
Essen	21.03. & 10.09.2024
Frankfurt	23.05. & 21.11.2024
Hamburg	30.04. & 01.10.2024

Hannover	24.04.2 & 12.11.2024
Karlsruhe	18.04. & 17.10.2024
Kassel	25.06.2024
Kiel	11.09.2024
Koblenz	10.04. & 20.11.2024
Köln	17.04. & 13.11.2024
Leipzig	28.05.2024
Mannheim	14.05.2024
München	16.05. & 06.11.2024
Nürnberg	14.05. & 09.10.2024
Stuttgart	19.03. & 19.09.2024
Wuppertal	12.03. & 12.09.2024





Sebastian Gieseler, Objektleitung



Helge Brinkschulte, Herausgeber



Dr. Maximilian Lange, Chefredakteur REGIO

Editorial **BLEIBEN SIE FLEXIBEL**

Skalieren Sie Ihr Geschäftsmodell und wachsen Sie mit Ihrem Unternehmen aus eigener Kraft heraus

Hohe Energiepreise, rasant gestiegene Zinsen, der anhaltende Fachkräftemangel, zu viel Bürokratie und all das in Kombination mit einer leichten Rezession: die Unternehmen hierzulande hatten in letzter Zeit wenig Grund zum Jubeln und eher limitierte Möglichkeiten, Wachstum zu generieren.

Die gute Botschaft: ganz so schlecht, wie noch zu Jahresbeginn angenommen, stehen wir aktuell nicht da. Die Wirtschaft ist der Rezession entgangen und es zeichnen sich leichte Auftriebskräfte ab. Immerhin ist das Bruttoinlandsprodukt im ersten Quartal um 0,2 Prozent gestiegen. Und auch der ifo-Geschäftsklimaindex hat zuletzt den dritten Anstieg in Folge verzeichnet. Zugegeben: große Sprünge wird die deutsche Wirtschaft dieses Jahr wohl nicht mehr machen. Experten rechnen mit einem schmalen Wachstum von 0,3 Prozent.

Was also tun, wenn die Gesamtwirtschaft und der eigene Markt nur geringfügig wachsen? Genau darum soll es in der vorliegenden Ausgabe gehen. Hierin widmen wir uns den verschiedenen Facetten unternehmerischen Wachstums und der Skalierung von Geschäftsmodellen. In diesem Kontext zeigen wir auf, warum nachhaltiges Unternehmenswachstum immer mit Veränderungsprozessen verbunden ist und aktiv gesteuert werden muss.

Passend hierzu finden Sie in dieser Ausgabe die Rankings zahlreicher Branchen aus den Bereichen Recht, Finanzen und Beratung. Denn optimal wachsen kann ein Unternehmen nur, wenn es sicher finanziert bzw. gut abgesichert ist und feststeht, wohin es überhaupt wachsen soll. Erstmals stellen wir Ihnen in unseren Rankings nun auch die besonders nachhaltig arbeitenden Branchenakteure vor. Denn es wird immer deutlicher, dass nachhaltig wirtschaftende Unternehmen optimale Wachstumsbedingungen schaffen.

Um dieser vielleicht etwas grauen Theorie etwas Farbe entgegenzusetzen, widmen wir uns auch zahlreichen Management-Themen wie dem B2B-Leasing, den Themen Kundenbindung und Lieferantenmanagement oder auch der Frage, wie Sie mit dem perfekten Sales Pitch Ihre Zielgruppe überzeugen.

Und jetzt lesen Sie los. Etwas Spannenderes kommt heute nicht mehr!

S. Gieseler H. Brinkschulte M. Lange

INHALT

Titelporträt

06 — PRAEMIUM

Die eigene Bank im Unternehmen

[Scale]

09 — RANKING

Unternehmensberater

10 — UNTERNEHMENSWACHSTUM

Transformation als Chance

12 — BUCHHALTUNG

Die „Herren über die Zahlen“

14 — RANKING

Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

15 — MQS STEUERBERATUNG

Die digitale Kanzlei

16 — STOLZE - DR. DIERS - BEERMANN

CSRD-Richtlinie betrifft Mittelstand

18 — STEUERKANZLEI UEPPING | HÜLS & PARTNER

Beraten statt verwalten

20 — RECHTSBERATUNG

Rechtssicher auf der Erfolgsspur

22 — RANKING

Rechtsanwaltskanzleien für Arbeitsrecht

23 — RANKING

Rechtsanwaltskanzleien

24 — MÖNIG WIRTSCHAFTSKANZLEI

Gutes Geleit durch turbulente Zeiten

26 — LUX · BÜCKER · DIGNAS RECHTSANWÄLTE | FACHANWÄLTE

Bei Streitfällen auf dem neusten Stand

28 — UNTERNEHMENSBERATER

Die Chance, als Krise getarnt

30 — RANKING

Patentanwälte

31 — BSB PATENTANWÄLTE SCHÜTTE & ENGELEN

Unterwegs im Reich der Erfindungen

33 — RANKING

Versicherungsmakler



06 — PRAEMIUM

Die eigene Bank im Unternehmen

34 — B2B-LEASING

Leasing - Top oder Flop?

36 — NACHHALTIG INVESTIEREN

Grün soll's werden

39 — BETRIEBS- UND BÜROEINRICHTUNG SCHULTZ

Mehr Raum für Kommunikation

[Nachhaltigkeit]

40 — NACHHALTIGE TRANSFORMATION

Nachhaltigkeit heißt Zukunftsfähigkeit

42 — ESG-MANAGEMENT

Nachhaltigkeitsengagement transparent machen



40 — NACHHALTIGE TRANSFORMATION

Nachhaltigkeit heißt Zukunftsfähigkeit

Insolvenzen

44 — INSOLVENZEN IM MÜNSTERLAND

Management

46 — KOLUMNE - PARALLELWELTEN
Work-Life-Balance - nicht nur ein Schlagwort

48 — VERTRIEB
Übungen für Ihren Sales Pitch

50 — LIEFERKETTENMANAGEMENT
Der Lieferant, dein Partner

52 — KUNDENBINDUNG
Mensch oder die Maschine?

54 — SERIE - 10 TIPPS
Paare als Geschäftspartner

Kontertitel

02 — IDV ISOLIER- UND DÄMMSTOFF-VERTRIEB
Partner des Handwerks seit 50 Jahren



50 — LIEFERKETTENMANAGEMENT
Der Lieferant, dein Partner



02 — IDV ISOLIER- UND DÄMMSTOFF-VERTRIEB
Partner des Handwerks seit 50 Jahren

Erneut unter den Besten.

Über 100 Experten, davon 32 Steuerberater, 14 Wirtschaftsprüfer und 3 Rechtsanwälte.



Stolze – Dr. Diers – Beermann
Wirtschaftsprüfung · Steuerberatung



www.stolze-diers-beermann.de
Emsdetten | Rheine | Hamburg | Bremen





Der neue Firmensitz von praemium im Technologiepark Bocholt

praemium DIE EIGENE BANK IM UNTERNEHMEN

Mit 25-jähriger Expertise berät die praemium Gruppe aus Bocholt Unternehmen zu Konzepten der Nettolohnoptimierung und Mitarbeiterbindung und unterstützt sie dabei, ein firmeneigenes Versorgungswerk aufzubauen.



Was Großkonzerne wie Siemens schon lange umsetzen, ist kleinen und mittleren Unternehmen oft noch nicht bekannt: das firmeneigene und versicherungsfreie Versorgungswerk. Mit ihrem „Easy-Konzept“, das 2016 mit dem Niedersächsischen Wirtschaftspreis ausgezeichnet wurde, berät das Team der Bocholter praemium GmbH Unternehmen ab einem Mitarbeiter im Hinblick auf die Themen Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung und hilft ihnen aktiv dabei, ein eigenes Versorgungswerk zu etablieren.

Die „unsichtbare Innenfinanzierungsmaschine“

„Unser Konzept fungiert praktisch als unternehmenseigene Bank“, erklärt Klaus Tenbrock, Gründer und Geschäftsführer von praemium, und veranschaulicht damit den etwas sperrigen Begriff der pauschaldotierten Unterstützungskasse (pdUK), bei der es sich um den

versicherungsfreien Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) handele. Bei diesem Modell fließen die bAV-Sparbeiträge der Mitarbeiter nicht an externe Versicherer, sondern verbleiben quasi in Form eines zinsgünstigen Darlehens im Unternehmen.

„In Kombination mit der Steuerbefreiung, die die pdUK als soziale Einrichtung genießt, zieht sie Gelder, die das Unternehmen eigentlich Richtung Finanzamt, Stadtkasse, deutscher Rentenbund und Belegschaft verlassen, wieder zurück ins Unternehmen“, fährt Klaus Tenbrock fort. „Die zurückgezogenen Gelder müssen jedoch nicht verpfändet oder mündelsicher angelegt werden. Sie stehen als freie Liquidität zur Verfügung und können vom Unternehmen beliebig verwendet werden, etwa zum Anschub von Projekten, Investitionen in Anlagevermögen oder zur Tilgung von Darlehen.“

Mit ihrem Easy-Konzept ist die praemium GmbH aus Bocholt nun noch einen Schritt weitergegangen und hat das firmeneigene Versorgungswerk mit Elementen der Nettolohnoptimierung kombiniert, was es Unternehmen erlaubt, Mitarbeiter-Benefits wie Job-Räder, Gesundheitsthemen oder Firmenwagen ohne zusätzliche Belastung zu finanzieren: „Die Unternehmen profitieren einerseits von den

erheblichen Innenfinanzierungseffekten und steuerlichen Vorteilen der pdUK und andererseits erhalten ihre Mitarbeiter eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente oder, besser gesagt, eine Rente zum Nulltarif. Also eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer“, zeigt Tenbrock auf und ergänzt: „Hierbei handelt es sich übrigens um ein Innenfinanzierungsmodell, das von Großkonzernen schon seit vielen Jahrzehnten erfolgreich praktiziert wird. Wir möchten dieses Konzernwissen auch in den Mittelstand bringen.“

Der Steuerexperte weist zudem darauf hin, dass das Finanzamt die Aufwendungen für Unterstützungskassen oder kalkulatorische Kosten ohne Liquiditätsaufwand begünstigt. „Zinsen an sich selbst werden zu Betriebsausgaben sowie steuerfreien Zinseinnahmen. Auch kann das Unternehmen steuer- und sozialversicherungsbefreite Zusatzleistungen in Form von Sachbezügen oder auch Barzuschüssen zahlen sowie Einsparungen durch Pauschalierungen der Lohnsteuer erreichen“, erläutert der Geschäftsführer. Dieses fein aufeinander abgestimmte Zusammenspiel führe dann zu einem effizienten Innenfinanzierungsvehikel rein aus Einsparungen bei den Lohnkosten, Sozialabgaben und Steuern. „Ein Versorgungswerk, das



Unternehmensgründer und Geschäftsführer Klaus Tenbrock



Luca Tenbrock ist im Bereich Controlling & Rechnungswesen von praemium tätig und absolviert parallel sein BWL-Masterstudium

sich wie ein Sparbuch sehr genau kalkulieren lässt, da die Leistungen an die Arbeitnehmer ausschließlich als Einmalzahlung erfolgen. Und für den Fall der Fälle sind die Ansprüche aus der pdUK durch den Pensionssicherungsverein zu 100 Prozent insolvenzgeschützt“, ergänzt Tenbrock.

Höhere Liquidität und Mitarbeiterzufriedenheit

Im Rahmen des Easy-Konzepts hat praemium verschiedene Modelle aus den Bausteinen Rente, Gesundheit und Mobilität entwickelt. Gemeinsame Basis ist dabei jedoch immer die arbeitgeberfinanzierte Rente zum Nulltarif, je nach Wahl in Kombination mit durch den Arbeitgeber finanzierten Job-Rädern oder Gesundheitsleistungen. Klaus Tenbrock: „In der Praxis sieht das dann zum Beispiel so aus, dass der Arbeitnehmer nicht nur eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente, sondern gleichzeitig ein E-Bike für 3.000 Euro kostenfrei gestellt bekommt. Zudem wird die Betriebszugehörigkeit belohnt: Je länger der Mitarbeiter im Unternehmen bleibt, umso mehr Vorteile erhält er.“ Grundsätzlich sei für jedes Unternehmen jedes Modell möglich – egal, ob Kleinstbetrieb mit einem Mitarbeiter oder börsennotierter Konzern mit mehreren Tausend Angestellten. Circa 80 Prozent der Mandanten würden sich für das profitabelste Modell „Rente zum Nulltarif“ entscheiden, während etwa 20 Prozent die Varianten „Rad und Rente“ oder „Gesundheit und Rente“ nutzen, so Tenbrock. Insofern profitieren die Mandanten von praemium nicht nur von einer signifikanten Stei-

gerung ihrer Liquidität und ihres Gewinns, sondern das Easy-Konzept ermöglicht es ihnen im gleichen Zuge auch, die Mitarbeiterbindung in ihrem Unternehmen zu stärken und sich als attraktiver Arbeitgeber in ihrer Branche zu positionieren. Gemeinsam mit seinen Partnern aus den Bereichen Steuern und Recht sorgt das praemium-Team für die rechtskonforme Anwendung der im Einkommenssteuergesetz verankerten steuerlichen Vergünstigungsnormen und gibt seinen Mandanten wertvolle Tipps an die Hand, wie sie zusätzliche Liquiditätsspielräume zur Finanzierung der gewährten Mitarbeiter-Benefits nutzen können. „Immer mehr Unternehmer erkennen, dass mehr Gehalt allein bei ihren Teams nicht ausschlaggebend ist, um sich langfristig an den Betrieb zu binden“, weiß Tenbrock. „Zugehörigkeitsgefühl und Anerkennung entstehen durch andere Benefits, wie z. B. das gebrandete E-Bike ohne Eigenanteil, das den Mitarbeiter jeden Morgen, wenn er aufsteigt, daran erinnert, dass er es ohne seinen Arbeitgeber nicht hätte.“

Klaus Tenbrock und sein Team spüren deutlich, dass die Nachfrage nach Konzepten und Ideen zur Mitarbeiterbindung in den letzten Jahren stark zugenommen hat. „Die Unternehmer wissen: Wenn sie sich nicht dauerhaft als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und weniger als ihre Wettbewerber für die Mitarbeiterbindung tun, dann verlieren sie gute Arbeitnehmer“, ist der Diplom-Kaufmann überzeugt. „In Anbetracht des zunehmenden Fachkräftemangels wird sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen, sodass es immer schwieriger wird, neues Personal zu finden. Insofern tun Unternehmen gut daran, ihre bestehende Belegschaft an sich zu binden“,

unterstreicht der Geschäftsführer, der unter anderem als viel gefragter Referent auf Steuercoaching-Seminaren über das Thema Finanzierung durch die Kombination aus pdUK und Nettolohnoptimierung informiert.

Sukzessiver Expansionskurs

Die praemium GmbH ist im Jahr 2007 als Ausgründung aus einer Steuerberatungskanzlei hervorgegangen. Ursprünglich konzipiert von 1998 bis 2002, hat sich praemium im Laufe der Jahre kontinuierlich vergrößert und zu einer Unternehmensgruppe weiterentwickelt, die mit ihrem innovativen Easy-Konzept mittlerweile über 800 Mandanten quer durch alle Branchen berät. Mit ihren Wurzeln in der Steuer- und Rechtsberatung haben die Bocholter zudem erkannt, dass sie diese Nische gut besetzen können und sich ein zweites Standbein aufgebaut: „Wir beraten inzwischen über 120 Steuerkanzleien, die ihren Mandanten unsere Modelle vorstellen. Über 50 Prozent dieser Kanzleien sind zudem selbst Mandanten bei praemium und nutzen für sich und ihre Mitarbeiter die Vorteile des Easy-Konzeptes. Dadurch erhöhen wir auch die Glaubwürdigkeit und Rechtskonformität unserer Leistungen, da sie ständig von Steuerberatern, Rechtsanwälten und Wirtschaftsprüfern unter die Lupe genommen werden“, berichtet Tenbrock. Zur weiteren Untersetzung der Spezialisierung erweitert sich die praemium Gruppe aktuell um die praemium Steuerberatungsgesellschaft mbH i. Gr. sowie die um die praemium Rechtsanwaltsgesellschaft i. Gr., welche jeweils als Beratungsschwerpunkte die Themen Nettolohn- >



Klaus Tenbrock hat bereits die Weichen für die Zukunft gestellt und freut sich, dass sein Sohn Luca später seine Nachfolge antreten möchte

optimierung und pdUK vertreten. Weil die Bocholter eine immer größere Nachfrage nach ihren Mitarbeiterbindungskonzepten verzeichnen, befindet sich die praemium Gruppe speziell seit den letzten sieben Jahren auf einem steilen Wachstumskurs und hat letztes Jahr im Technologiepark Bocholt einen neuen Firmensitz mit vier Etagen errichtet, der vor wenigen Monaten bezogen wurde. „An unserem alten Standort in der Bocholter Innenstadt sind wir durch den Mitarbeiterzuwachs einfach aus allen Nähten geplatzt“, erklärt Geschäftsführer Tenbrock, der sich seiner Heimatstadt Bocholt stark verbunden fühlt. „Unser Mandantenkreis erstreckt sich aber über ganz Deutschland und die Größe unserer Mandanten nimmt von Jahr zu Jahr stetig zu, sodass es auch an der Zeit war, in ein etwas repräsentativeres Gebäude zu ziehen“, findet der Geschäftsführer.

Am neuen Sitz haben der 58-jährige und sein 22-köpfiges Team mit 720 Quadratmetern Nutzfläche nun zwar doppelt so viel Platz wie zuvor, doch aufgrund der weiterhin starken Nachfrage ist bei praemium bereits eine Erweiterung in Planung. „Wir sind ein klassisches Familienunternehmen. Dass wir Bocholt die Treue halten, stand für meine Frau Claudia und meinen Sohn Luca, die ebenfalls in der Firma tätig sind, von vornherein fest“, sagt Tenbrock, der sich als Senator des Internationalen Wirtschaftsverbandes e. V., einer Organisation mit besonderem Beraterstatus bei den Vereinten Nationen, zudem aktiv gegen Altersarmut einsetzt. Seine Fachkompetenz bringt der Unternehmer auch in leitenden Positionen ein, wie z. B. als Vorstand des Bundesverbandes pauschaldotierter Unterstützungskasse e. V. und als Vorstandsvorsitzender des Versorgungswerkes für

den Mittelstand e. V. Darüber hinaus promoviert Tenbrock, der häufig als der Erfinder der kostenoptimierten Lohnerhöhung in Deutschland bezeichnet wird, aktuell zum Thema der pauschaldotierten Unterstützungskassen. „Perspektivisch werden wir bis zu 50 Personen beschäftigen“, ist sich Tenbrock sicher. „Dabei hoffen wir auf Unterstützung aus der Nachbarschaft. Denn mit der Westfälischen Hochschule vor der Tür haben wir von unserem neuen Sitz aus einen kurzen Weg zu dualen Studierenden, die bei uns ihre Abschlussarbeiten schreiben oder ein Praktikum absolvieren können und somit den ersten Schritt in unsere Unternehmensberatung machen.“

Durch den Zuwachs von jährlich circa 100 neuen Mandanten im gesamten Bundesgebiet nimmt die digitale Beratung für das praemium-Team einen immer größeren Stellenwert ein. „Um die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse bestmöglich zu entwickeln, haben wir 2021 eine weitere Tochtergesellschaft, die praemium digital GmbH, gegründet“, berichtet Tenbrock. Diese hat u. a. eine App entwickelt, über die die Kunden von praemium und deren Mitarbeiter sämtliche Informationen zum Status ihrer Mitarbeiter-Benefits abrufen können. „Das erhöht übrigens auch die Mitarbeiterbindung, da die Mitarbeitenden eine Push-Nachricht bekommen, wenn wieder ein neuer Sparbetrag auf ihr Konto eingezahlt wurde“, erklärt Tenbrock. Gleichzeitig wird so der Mitarbeiter ebenfalls zum Marken-Botschafter, da die App im Look des Unternehmens im privaten Umfeld Aufmerksamkeit erfährt und Initiativbewerbungen fördert. Um seine Modelle speziell größeren Mandanten mit mehreren Tausend

Beschäftigten orts- und zeitunabhängig individuell erläutern zu können, sendet praemium seinen Kunden auch Boxen mit ausführlichen Videobotschaften, die ebenfalls von der praemium digital GmbH produziert werden. Die Beratung der Mitarbeiter passiert so außerhalb des Unternehmens und rein digital in allen Landessprachen.

Auch im Management hat das Familienunternehmen bereits die Weichen für die Zukunft gestellt. Firmengründer Tenbrock freut sich, dass sein Sohn Luca, der im Bereich Controlling & Rechnungswesen von praemium tätig ist und parallel sein BWL-Masterstudium absolviert, später einmal seine Nachfolge antreten möchte. „Da wir unsere Mandanten auch selbst zum Thema Unternehmensnachfolge beraten, bin ich mir darüber bewusst, wie wichtig es ist, dieses Thema als Geschäftsführer frühzeitig anzugehen und sehr froh, dass mein Sohn Luca sich entschieden hat, in meine Fußstapfen zu treten“, sagt Tenbrock.

Miriam Leschke | redaktion@regiomanager.de

Kontakt



praemium GmbH

Philipp-Reis-Str. 3, 46397 Bocholt
 Telefon: 02871 2771-0
 Telefax: 02871 2771-20
info@praemium.de
www.praemium.de

Empfohlene Unternehmen

Praemium	Bocholt	praemium.de
----------	---------	-------------

Die nachhaltigsten Unternehmensberater

ESG-Branchendurchschnittswert: 32,0%

Rang	Unternehmen	*ESG-Score
Ø	Besser als der Branchendurchschnitt? Hier könnte Ihr Unternehmen stehen!	32,0

*in Prozent

So entsteht der ESG-Score Die Teilbereiche werden wie folgt gewichtet: Environment 30%, Social 50% und Governance 20%. Wenn bis zum Redaktionsschluss keine unternehmensspezifischen Daten vorlagen, wurde der **Branchendurchschnittswert von 32,0%** angenommen. Siehe ESG-Score, Tabelle Münsterland-Ranking.

Jetzt kostenlos ESG-Score erfahren!
ESG-Fragebogen bequem online anfragen, ausfüllen, Score erfahren und im Magazin aufgelistet werden.



Das Münsterland-Ranking

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	Umsatz in Tsd.	**MA	*ESG-Score
1	Zeb.Rolfes.Schierenbeck.Associates	Münster	225.000	1.200	32
2	CP Consultingpartner	Ahlen	18.266	150	32
3	Praemium	Bocholt	4.730	23	32
4	Bartels Consulting	Coesfeld	2.500	23	32
5	Feedbackpeople Managementberatung	Greven	2.500	22	32
6	Thescon	Coesfeld	2.300	33	32
7	Müller Beckmann	Münster	1.513	10	32
8	Absult	Gronau	897	8	32
9	DNLA	Emsdetten	750	10	32
10	Wunsch Consult	Münster	1.300	6	32
11	Brückel Unternehmensentwicklung	Münster	700	8	32
12	Das Beraterhaus	Münster	540	7	32
13	Burk	Greven	515	7	32
14	GUO Strategisches Management	Heek	220	7	32

**Mitarbeiter *in Prozent

So entsteht unser Ranking

Unser Ranking berechnet sich aus dem Rang des Unternehmens nach Umsatz x 0,7 plus dem Rang nach Mitarbeitern x 0,3. Trotz gewissenhafter Recherche kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Mehr hierzu im Impressum.

Alle 14 Unternehmen im Ranking finden Sie online

www.muensterland-manager.de/ranking/unternehmensberater



© Igor Link - stock.adobe.com



DM-Gründer Prof. Götz W. Werner

Unternehmenswachstum **TRANSFORMATION ALS CHANCE**

Ein solides Unternehmenswachstum ist nur durch Veränderungsprozesse möglich. Dies impliziert, das eigene Unternehmen immer wieder zu hinterfragen und sich flexibel auf aktuelle Entwicklungen und Neuerungen einzustellen.

Es gibt vielfältige Argumente dafür, warum ein organisches und nachhaltiges Wachstum für Unternehmen von höchster Bedeutung ist. So können Betriebe, die nicht zumindest analog zum Marktvolumen wachsen, bestenfalls stagnieren. Dadurch verlieren sie zwangsläufig Marktanteile und büßen an Wettbewerbsfähigkeit innerhalb ihrer Branche ein. Doch Unternehmenswachstum stellt sich nicht von alleine ein: es ist stets mit Veränderungsprozessen verbunden und muss aktiv initiiert sowie adäquat gesteuert werden. Nachhaltiges organisches Unternehmenswachstum kann im Grunde nur aus eigener Kraft, also aus dem Inneren einer Organisation heraus generiert werden. Die große Herausforderung liegt hierbei für Unternehmer darin, die internen Stellschrauben in ihrem Betrieb so zu justieren, dass dieser weder zu schnell noch zu langsam wächst. Bereits Anfang der 1970er-Jahre rückte neben rein quantitativen Wachstumszielen – also Kennzahlen wie Umsatz und Gewinn, Unternehmenswert oder Absatzmenge – zunehmend auch das qualitative Wachstum in den Fokus, welches unter anderem auch nachhaltige Kriterien berücksichtigt.

Kein Wachstum ohne Veränderung

Der 2022 verstorbene Gründer und Firmenchef der Drogeriemarktkette DM, Götz Werner, gilt als Vordenker moderner Führungs-

methoden und hatte schon früh erkannt, dass erfolgreiches Unternehmenswachstum immer mit Veränderungen einher geht. „Wer sich verändert, wird stärker“, lautete seine Devise, die er mit seinem eigenen Unternehmen eindrücklich unter Beweis gestellt hatte. Das Wachstum sei dabei lediglich der äußere Ausdruck.

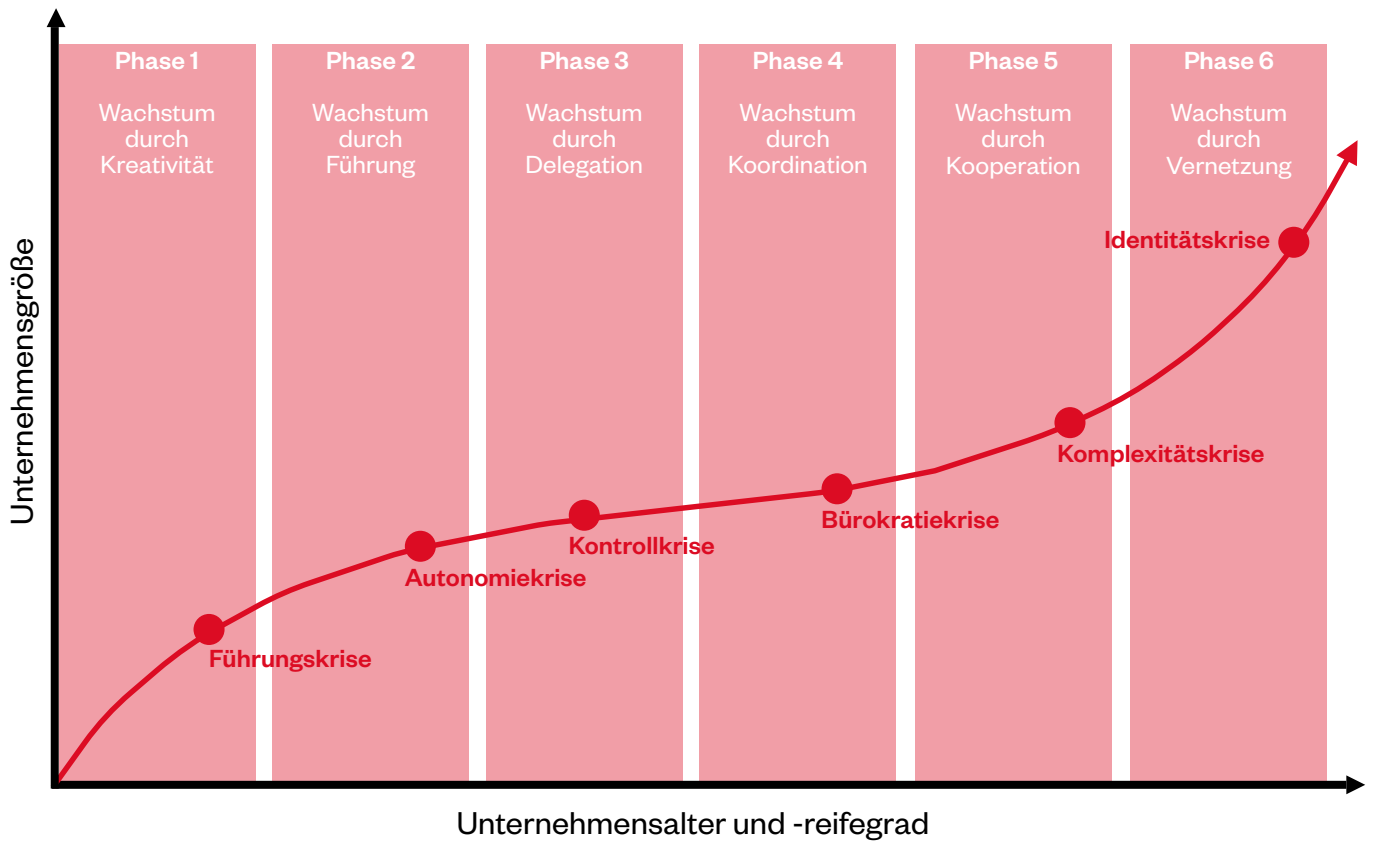
Doch mit dem Wachstum einer Organisation, so Werner, steige auch unwillkürlich der Komplexitätsgrad. Das Unternehmen wachse einem bildlich gesprochen über den Kopf. Um dann weiterhin den Überblick über die Organisation zu behalten, gelte es, die eigene Bewusstseinsgrenze zu erweitern. Damit meinte der bekennende Anthroposoph nichts anderes, als dass die Methode, wie das Unternehmen geführt wird, angepasst werden sollte. Götz Werner sprach sich gegen eine Mitarbeiterführung von oben nach unten aus. Vielmehr brauche es mehr Führungspersönlichkeiten im Unternehmen – also Menschen, die eigenständig erkennen, auf was es ankommt und was zu tun ist. Zu Werners Unternehmensphilosophie gehört es, seine Mitarbeiter als Unternehmer zu begreifen und ihr Bewusstsein dafür zu schärfen, im Sinne der gesamten Firma zu handeln.

Zu den Strategien für ein gesundes, nachhaltiges Unternehmenswachstum zählen beispielsweise die Erweiterung des Geschäftsmodells, die Optimierung der Unternehmensstruktur und -kultur, die Leistungsverbesserung und Kostensenkung, die Vertrieboptimierung so-

wie gezielte Marketing-Maßnahmen. Doch um auch in qualitativer Hinsicht zu wachsen, sollten zusätzlich weitere interne Stellschrauben im Bereich der Personalpolitik justiert werden. Hier wird u.a. empfohlen, personelle Kapazitäten besser zu bündeln, Verantwortung dezentral zu verteilen, die Mitarbeitenden zu motivieren bzw. den Teamgeist zu stärken und bei Bedarf auch neue Funktionen zu schaffen.

Was die Mitarbeiterführung und die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden angeht, empfiehlt Götz Werner dem Management von Unternehmen ein transparentes Handeln im Sinne eines offenen Dialogs anstelle von reinen Anordnungen neuer Prozesse, die nicht weiter erläutert werden. „Viele missverstehen Führung als Manipulation, als Druck, den man den Mitarbeitern gegenüber aufbauen müsste. So als müsste man dem Mitarbeiter zeigen, wo es lang geht und ihn dazu bringen, etwas zu tun, was er vielleicht gar nicht will. Die moderne Führungsperson soll nicht das ‚Wie‘, sondern das ‚Warum‘ und ‚Wozu‘ beantworten. Nicht Druck ist das geeignete Mittel, sondern ein positiver Sog, der die Mitarbeiter anzieht“, betonte Werner. Der zielführende Weg sei daher, die Mitarbeitenden stets mit einzubeziehen, denn das Wachstum des Unternehmens müsse von der Initiative der Menschen vor Ort getragen werden.

Wachstumsmodell nach Prof. Larry E. Greiner



Mut zur Transformation

Dass Unternehmenswachstum Veränderungen nach sich zieht, hatte der US-amerikanische Ökonom Prof. Larry E. Greiner, emeritierter Professor für Management- und Organisationstheorie an der Harvard Business School, schon in den 1970er Jahren gezeigt. Greiners Wachstumsmodell zufolge durchlaufen Unternehmen je nach Alter und Größe sechs Lebenszyklen, die jeweils mit Wachstum beginnen und mit einer Krise enden. Der Übergang in die nächste Phase wird als Wachstumsschwelle bezeichnet. Anhand des Greinerschen Wachstumsmodells können Unternehmen erkennen, in welcher Wachstumsphase sie sich aktuell befinden, rechtzeitig die Probleme im Wachstumsprozess ausmachen und diesen mit vorbereiteten Lösungen begegnen. Zwischen den von Greiner unterschiedenen Wachstumsphasen sollte jedoch ausreichend Raum für Stabilisierungs- und Regenerationsphasen zu lassen. In der fünften Phase – der Kooperationsphase – ist ein Unternehmen Greiners Modell zufolge so weit gewachsen, dass es zu verkrusteten, bürokratischen Strukturen kommt. Die Entwicklung von Innovationen geht dadurch dann nur schleppend voran, was vielfach Unzufriedenheit im Betrieb hervorruft. Die Unternehmen müssen daher in der Kooperationsphase neue, flexiblere Strukturen und Prozesse schaffen. Das Ziel sollte sein, die Komplexität

zu verringern, damit das Unternehmen im Wettbewerb überleben und weiterwachsen kann. Speziell in dieser Wachstumsphase ist es unerlässlich, die Voraussetzungen für eine dauerhafte Optimierung und Anpassungsfähigkeit des Unternehmens zu schaffen. Wie Götz Werner zu seinen Lebzeiten unterstrich, sei es dabei besonders wichtig, den Blick stets auf die Zukunft und nicht auf die Vergangenheit zu richten. Denn Änderungen der Verhältnisse bedürften anderer Fähigkeiten und innovativer Strategien. Es gelte, das Unternehmen konstant zu hinterfragen, es gewissermaßen immer wieder neu zu erfinden. Dazu gehöre, sämtliche Prozesse und Strukturen auf den Prüfstand zu stellen und bei Bedarf anzupassen sowie unnötige bürokratische Hürden abzubauen. „Nur ein Bürokrat handelt aus der Vergangenheit heraus“, war Werner überzeugt. „Der unternehmerisch veranlagte Mensch fängt immer neu an. Er handelt auf der Grundlage von heute und dem, was er aus der Zukunft antizipiert – gestärkt mit den Fähigkeiten, die er in der Vergangenheit entwickelt hat.“

Nachhaltig wachsen

Vom Aspekt der Nachhaltigkeit her betrachtet, wird das rein quantitative Unternehmenswachstum heute durchaus kritisch gesehen, denn nicht erst seit dem 21. Jahrhundert be-

steht ein Konsens darüber, dass Wachstum nicht um jeden Preis erfolgen, sondern auch umwelt- und sozialverträglich sein sollte. In diesem Kontext gewinnen Konzepte des nachhaltigen Unternehmenswachstums immer mehr an Relevanz.

Insofern ist es für Unternehmer auch in Bezug auf die grundsätzliche Haltung und die Firmenphilosophie wichtig, das eigene Unternehmen immer wieder zu hinterfragen: Wie kann mein Unternehmen möglichst klimaneutral agieren bzw. produzieren? Wie kann das Unternehmen wachsen und dennoch ein verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber sein? Denn bei jungen Nachwuchskräften, die ja aktuell in vielen Branchen händeringend gesucht werden, steht das Thema Environmental Social Governance (ESG) stark im Fokus. Unternehmen, die in jeder Hinsicht nachhaltig wachsen möchten, sollten also nicht zuletzt mit Blick auf die Fachkräftegewinnung ausführlich prüfen, was am eigenen Geschäftsmodell bereits nachhaltig ist und was noch nicht, und dann entsprechende Kurskorrekturen vornehmen.

Im Nachhinein interessant festzustellen, dass DM-Gründer Götz Werner sein Unternehmen bereits vor vielen Jahren, als vom Thema ESG noch keine Rede war, nach genau diesen Prinzipien zukunftssicher aufgestellt hat.

Miriam Leschke | redaktion@regiomanager.de



Buchhaltung **DIE „HERREN ÜBER DIE ZAHLEN“**

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater haben für Unternehmen eine vielseitige Beraterrolle und schaffen die Voraussetzungen für solides Wachstum.

Als Dienstleister und Berater für Unternehmen in allen Fragen rund um Steuern, Buchhaltung, Jahresabschluss und Lohnabrechnungen halten Steuerberater Unternehmern den Rücken frei, damit diese sich auf ihr Tagesgeschäft konzentrieren können. „Damit nehmen sie insbesondere der mittelständischen Wirtschaft eine Vielzahl von bürokratischen Aufgaben ab“, erläutert Steuerberater Marko Wiczorek, Hauptgeschäftsführer des Steuerberaterverbandes Düsseldorf.

„Als Organ der Steuerrechtspflege vertreten Steuerberaterinnen und Steuerberater außerdem die Interessen ihrer Mandanten gegenüber dem Fiskus, anderen Behörden und vor Gericht. Das Leistungsangebot umfasst insbesondere die Rechnungslegung, die Steuerberatung und den steuerlichen Rechtsschutz. Aufgrund der detaillierten Kenntnisse der wirtschaftlichen Verhältnisse der Mandanten sind sie darüber hinaus erster Ansprechpartner bei betriebswirtschaftlichen Fragestellungen.“

Unternehmenswachstum fördern und absichern

Neben diesen Kerntätigkeiten nehmen Steuerberater häufig auch eine Mentorenrolle für Unternehmer ein, da auch die privaten Lebensumstände oder Veränderungen im Privatleben der Unternehmer einen Einfluss auf deren ge-

schäftliche Aktivitäten und Entscheidungen und damit oftmals auch eine steuerliche Relevanz haben. Marko Wiczorek vom Steuerberaterverband Düsseldorf weist auf die statistische Tatsache hin, dass hierzulande ein Großteil der fast zwei Millionen Arbeitgeber die Abgabe der Lohnsteuer-Anmeldung an einen Steuerberater überträgt. Gleiches gelte für die rund drei Millionen Unternehmen in Deutschland, die Umsatzsteuer-Voranmeldungen abgeben müssen. Dabei würden nicht nur Zahlen zusammengetragen, sondern die Sachverhalte auch auf ihre steuerlichen Auswirkungen hin geprüft.

„Als ‚Herr über die Zahlen‘ können Beraterinnen und Berater jederzeit über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens Auskunft geben“, unterstreicht Wiczorek. „Auch deshalb unterstützen Steuerberaterinnen und -berater ihre Unternehmensmandanten bei allen wichtigen unternehmerischen Entscheidungen. Der Mandant wird durch den Dschungel der Steuervorschriften geführt und dabei wird aufgezeigt, wie Wachstum auch steueroptimal erreicht werden kann.“ Indem sie ihren Mandanten Gestaltungsempfehlungen, etwa im Hinblick auf betriebliche Umstrukturierungen, Unternehmenstransaktionen oder Unternehmensnachfolgen geben, sind sowohl Steuerberater als auch Wirtschaftsprüfer unverzichtbare Sparringspartner für Unternehmer.

Darüber hinaus können insbesondere Wirtschaftsprüfer Unternehmen bei der Absiche-

rung ihres Wachstums helfen, indem sie ihre Mandanten in Sachen Risikomanagement und bei der Einrichtung interner Kontrollmechanismen unterstützen – Stichwort Compliance –, damit diese nicht gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen. Speziell der Berufsstand der Wirtschaftsprüfer trägt außerdem mit dazu bei, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Wirtschaft zu stärken, denn basierend auf geprüften Unternehmenszahlen können Anleger informierte Entscheidungen für Investitionen treffen.

Zunehmende Digitalisierung

Sowohl in der Wirtschaftsprüfung als auch in der Steuerberatung spielt die fortschreitende Digitalisierung eine zentrale Rolle. So erfolgen die Kommunikation und der sichere Datenaustausch der Berufsträger mit ihren Mandanten schon heute größtenteils über digitale Plattformen und mit Hilfe digitaler Tools.

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater können Unternehmen einerseits mit ihrer fachlichen Expertise und andererseits aufgrund ihres hohen technischen Verständnisses für Systeme und Prozesse bei der digitalen Transformation begleiten. Im Bereich der Wirtschaftsprüfung werden beispielsweise die Jahresabschlussprüfungen immer digitaler und teilweise sogar als Remote Audit vollständig aus der Ferne durchgeführt. „Mit der Digitalisierung der Wirtschaft,



© master1305 - stock.adobe

der Verwaltung und der Gerichtsbarkeit geht automatisch auch die Digitalisierung der Steuerberatung einher“, stellt Marko Wiczorek vom Steuerberaterverband Düsseldorf fest. Der Berufsstand selbst setze aber auch eigene Maßstäbe und Impulse zur Digitalisierung der Arbeitsprozesse zwischen seinen Mandanten und der Kanzlei.

Weiterhin verweist Wiczorek auf die Einbindung Künstlicher Intelligenz (KI) in den Arbeitsalltag der Berater: „Künstliche Intelligenz kann dabei helfen, die Prozesse noch effizienter und damit schneller zu gestalten. Wenn beispielsweise Bankkontobewegungen auf dem betrieblichen Konto mit Hilfe von KI analysiert und die Buchungen automatisiert werden können, beschleunigt dies die Buchhaltung.“ Selbstverständlich könne Künstliche Intelligenz den Steuerberater keinesfalls ersetzen, sondern lediglich unterstützen. „Persönliche Beratung wird sich nicht durch ein Programm ersetzen lassen“, betont Wiczorek.

Vielfältige Herausforderungen

Zu den aktuellen Herausforderungen für den Berufsstand zählen laut dem Hauptgeschäftsführer des Steuerberaterverbandes Düsseldorf nach wie vor die Folgen der Corona-Pandemie mit ihren zahlreichen Überbrückungshilfen und der Abwicklung von Kurzarbeitergeld. So müssten in vielen Fällen noch die Schlussabrechnungen zu den Corona-Wirtschaftshilfen erstellt und eingereicht werden. Zudem gelte es, die Entwicklung bei der Grundsteuer sorgsam zu beobachten: „Sollte das aktuelle Gesetz nicht verfassungsgemäß sein, müssten die Bewertungen erneut erfolgen“, so Wiczorek. „Zum Schutz der Mandantenunternehmen ist


auch die Reaktion der Finanzverwaltung auf die eingereichten Einsprüche zu beobachten.“ Ein weiteres Thema, das Wirtschaftsprüfer und Steuerberater stark beschäftigt und zu dem derzeit noch viele offene Fragen bestehen, ist die seit Januar 2023 geltende Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die neue EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen. Denn ab dem kommenden Jahr verpflichtet diese nun sukzessive auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat am 19. April 2024 beim Bundesministerium der Justiz (BMJ) eine Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der CSRD in deutsches Recht eingereicht. Darin begrüßt der Berufsverband, dass die Prüfung von Nachhaltigkeitsberichten als Vorbehaltsaufgabe den Wirtschaftsprüfern zugewiesen werden soll. Zudem schlägt das IDW vor, die als Übergangsregelung für das Geschäftsjahr 2024 vorgesehene Regelung, wonach der bestellte Abschlussprüfer zugleich auch der Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts sein kann, als grundsätzliche Regelung in das Handelsgesetzbuch (HGB) zu übernehmen. Weiterhin spricht sich das IDW unter anderem dafür aus, das Thema Nachhaltigkeit künftig zum festen Bestandteil der Ausbildung und Prüfung aller angehenden Wirtschaftsprüfer zu machen.

Marko Wiczorek vom Steuerberaterverband Düsseldorf weist darauf hin, dass die aktuellen Gesetzesänderungen durch das Wachstumschancengesetz, das verspätet am 27. März 2024 beschlossen wurde, sich auf die Hauptaufgaben des steuerberatenden Berufsstandes, also die Erstellung von Jahresabschlüssen, Gewinnermittlungen und Steuererklärungen, auswirken.

„Die neuen Regeln sollen das Wirtschaftswachstum fördern. Viele Vorschriften gelten bereits seit Anfang des Jahres, einige sogar schon rückwirkend ab 2023“, berichtet Wiczorek. Hier gelte es zu prüfen, welche Vorschriften bei welchen Mandaten zur Anwendung kommen können, damit diese Unternehmen entsprechend von der steuerlichen Förderung von Wirtschaftswachstum profitieren können.

Nach den Regelungen im Wachstumschancengesetz soll darüber hinaus ab dem 1. Januar 2025 für Unternehmen die grundlegende Verpflichtung zur Nutzung von E-Rechnungen bestehen. Aufgrund der erwarteten Herausforderungen sind jedoch Übergangsregelungen für den Zeitraum von 2025 bis 2027 vorgesehen. „Als Berufsverband unterstützen wir unsere Mitglieder hinsichtlich der Einführung der E-Rechnung insbesondere mit Fortbildungsangeboten, damit sie sich voll auf die Beratung ihrer Mandanten konzentrieren können“, erläutert Wiczorek.

Miriam Leschke | redaktion@regiomanager.de 



StB Dipl.-Fw. Marko Wiczorek, Hauptgeschäftsführer des Steuerberaterverbandes Düsseldorf e.V.

Ranking DIE GRÖSSTEN STEUERBERATER UND WIRTSCHAFTSPRÜFER

Empfohlene Unternehmen

Stolze - Dr. Diers - Beermann	Emsdetten	cw-s.de
Uepping Hüls & Partner Steuerberater	Bocholt	uepping-huels.de
MQS Steuerberatung	Nottuln	mqs-steuerberatung.de

Die nachhaltigsten Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	*E	*S	*G	*ESG-Score
1	Stolze - Dr. Diers - Beermann	Emsdetten	50,0	72,0	65,0	64,0
2	Dr. Merschmeier + Partner Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Münster	25,0	84,0	38,3	57,0
3	MQS Steuerberatung	Nottuln	35,0	62,0	36,7	45,8
4	Uepping Hüls & Partner Steuerberater	Bocholt	20,0	64,0	36,7	45,3
5	Beermann Bruns Kraiss	Emsdetten	28,0	62,0	31,7	42,2
Ø	ESG-Branchendurchschnittswert Steuerberater und Wirtschaftsprüfer	Münsterland	45,0	30,0	18,0	32,0

*in Prozent

So entsteht der ESG-Score Die Teilbereiche werden wie folgt gewichtet: Environment 30%, Social 50% und Governance 20%. Wenn bis zum Redaktionsschluss keine unternehmensspezifischen Daten vorlagen, wurde der **Branchendurchschnittswert von 32,0%** angenommen. Siehe ESG-Score, Tabelle Münsterland-Ranking.

Jetzt kostenlos ESG-Score erfahren!
ESG-Fragebogen bequem online anfragen, ausfüllen, Score erfahren und im Magazin aufgelistet werden.



Das Münsterland-Ranking

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	Berufsträger	*ESG-Score
1	Curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Münster	84	32,0
2	HLB Schumacher Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	Münster	48	32,0
3	Stolze - Dr. Diers - Beermann	Emsdetten	30	64,0
3	Niehoff & Partner Gruppe	Münster	30	32,0
5	Heisterborg	Stadtlohn	28	32,0
6	Clauß Paal & Partner	Münster	23	32,0
7	BDO Concunia	Münster	19	32,0
7	FP Freckmann & Partner	Coesfeld	19	32,0
9	Hadley	Münster	15	32,0
10	BZG & Partner	Münster	14	32,0
10	Komtax Steuerberatungsgesellschaft	Warendorf	14	32,0
12	DWL Döcker & Partner	Rheine	13	32,0
12	BPG	Münster	13	32,0
30	Schirmer & Partner	Steinfurt	8	32,0
52	Uepping Hüls & Partner Steuerberater	Bocholt	5	45,3
58	MQS Steuerberatung	Nottuln	4	45,8

*in Prozent

So entsteht unser Ranking

Unser Ranking berechnet sich aus dem Rang des Unternehmens nach Zahl der Berufsträger. Trotz gewissenhafter Recherche kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Mehr hierzu im Impressum.

Alle 78 Unternehmen im Ranking finden Sie online

www.muensterland-manager.de/ranking/steuerberater-und-wirtschaftspruefer – Unternehmen unterhalb von Rang 12 sind hier nicht abgebildet. Mit Ausnahme derer, die eine ausführliche Darstellung ihres Unternehmens in dieser Ausgabe platziert oder das Starke Partner-Paket gebucht haben.



Die geschäftsführenden Partner Werner Mäteling, Jörg Schalk und Sven Quasten (v.l.)

MQS Steuerberatung **DIE DIGITALE KANZLEI**

Die MQS Steuerberatung ist deutschlandweit tätig



Eine der zahlreichen Vorteile der Digitalisierung ist, dass viele Dienstleistungen auch über viele Kilometer hinweg optimal funktionieren. Ein gutes Beispiel dafür ist die MQS Steuerberatung PartG mbB in Nottuln. Nur rund 50 Prozent ihrer Mandanten kommen aus dem Münsterland. „Wir sind deutschlandweit tätig“, sagt Partner Sven Quasten. „Das reicht von Schleswig-Holstein bis ins tiefste Bayern.“ Dieser Erfolg der Kanzlei basiert auf persönlichen Weiterempfehlungen. „Wenn ein Mandant mit uns zufrieden ist, gibt er den Kontakt gerne an einen Studienfreund oder einen Geschäftspartner weiter“, erklärt Jörg Schalk, ebenfalls Partner. Steuerberater Werner Mäteling komplettiert das Leistungs-Trio.

Das Wachstum ist beachtlich: Binnen sechs Jahren haben sich Umsatz und Mitarbeiterzahl verdoppelt. Neben vier Berufsträgern besteht das Team aus mehr als 30 Mitarbeiterinnen und -mitarbeitern. Die Bandbreite der Mitarbeiterqualifikationen reicht vom Steuerfachangestellten über Bilanzbuchhalter und Steuerfachwirt bis zum Diplom-Betriebswirt und Diplom-Steuer-

jurist. Durch eigene Ausbildung und Förderungen von Weiterbildungen sorgt man in Nottuln selbst mit für Fachkräftenachwuchs. Ausgezeichnet als „Exzellenter Arbeitgeber 2024“ ist die Fluktuation zudem äußerst gering.

Die Kanzlei ist auf die Beratung von Unternehmen spezialisiert. Einige hundert Mandanten stehen in der Kartei. Darunter sind kleine Betriebe und große Mittelständler. Verschiedene Rechtsformen und Branchen sind vertreten: Tiermedizin, Kfz-Firmen, Einzelhandel und Handwerk sind nur einige Beispiele. „Wichtig ist uns die ganzheitliche Begleitung“, betont Sven Quasten. Sie kann bei der Gründungsberatung beginnen und muss nach einem Unternehmensverkauf noch lange nicht enden.

„MQS bietet eine individuelle Betreuung und Strategieberatung rund um alle steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Belange“, sagt Jörg Schalk. Das Spektrum reicht von der Vermögenskoordination und dem Rechnungswesen bis hin zu der Erstellung der Jahresabschlüsse und der betrieblichen und privaten Steuererklärungen. Für die verschiedenen Aufgaben wurden Spezialteams gebildet, zum Beispiel für den Lohnbereich. „Jeder Mandant hat feste Ansprechpartner für das jeweilige Thema“, so Quasten. Der 39-jährige Steuerberater und Diplom-Finanzwirt kennt die

Finanzbehörden aus der Innensicht: Er war mehrere Jahre bei verschiedenen Finanzämtern im Rheinland tätig.

Ein großes aktuelles Thema ist die E-Rechnungspflicht: Diese wird in Deutschland ab Anfang des kommenden Jahres schrittweise eingeführt. „Wer sich damit noch nicht befasst hat, sollte dies schleunigst tun“, rät Quasten. „Wir stehen bei der Umstellung beratend und unterstützend zur Seite.“ Im Daten-Austausch mit den Mandanten setzt die Kanzlei ohnehin schon lange auf den digitalen Weg. „So ermöglichen wir eine effiziente Zusammenarbeit mit dem höchstmöglichen Mehrwert für die Unternehmen“, sagt Jörg Schalk. „So muss eine digitale Kanzlei funktionieren.“

Kontakt

MQS STEUERBERATUNG

MQS Steuerberatung PartG mbB
 Domherrngasse 1, 48301 Nottuln
 Telefon: 02502 226460-0
 Telefax: 02502 226460-90
 info@mqs-steuerberatung.de
 www.mqs-steuerberatung.de



Die Geschäftsführung Prof. Dr. Dorian Fischbach (Hamburg), Norbert Wessendorf (Rheine), Timmo Wagner (Hamburg), Johannes Fink (Rheine), Dr. Philipp Diers (Emsdetten), Dr. Marie-Theres Stolze (Emsdetten), Prof. Dr. Fritz-Ulrich Diers (Emsdetten), Frederic Beermann (Rheine), Peter Freye (Rheine), Heinz Stolze (Emsdetten) (v.l.)

Stolze – Dr. Diers – Beermann **CSRD-RICHTLINIE** **BETRIFFT MITTELSTAND**

In Sachen Nachhaltigkeitsberichterstattung sollten Unternehmen sich frühzeitig vorbereiten, rät die Kanzlei Stolze - Dr. Diers - Beermann GmbH



„Es ist eine große Herausforderung für den Mittelstand und Unternehmen sollten sich frühzeitig mit dem Thema auseinandersetzen – sofern noch nicht erfolgt am besten gleich.“ Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin Maike Middelhoff liegt Panikmache fern, doch sie weiß, was auf die Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeitsberichterstattung zukommt. „Und das ist nicht zu unterschätzen“, betont ihr Kollege Hannes Schulte, ebenfalls Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei der Stolze - Dr. Diers - Beermann GmbH in Emsdetten. Genau wie Maike Middelhoff wird auch Hannes Schulte die Pflichtprüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung durchführen. Darum geht es: Deutschland ist verpflichtet, die EU-Richtlinie CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) umzusetzen. Ein entsprechender Referentenentwurf aus Berlin liegt bereits vor. Unternehmen müssen künftig zusammen mit ihrem Jahres- bzw. Konzernabschluss

detaillierte Nachhaltigkeitsinformationen veröffentlichen. Bislang waren nur bestimmte Unternehmen zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet. Diese wird nun durch den Nachhaltigkeitsbericht ersetzt.

Schrittweise Ausweitung

Die Ausweitung der Pflicht erfolgt schrittweise. „Los geht's bereits für das laufende Geschäftsjahr 2024“, erklärt Maike Middelhoff. „Betroffen sind allerdings nur kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern.“ In den nachfolgenden Geschäftsjahren werden bis 2028 stufenweise weitere Gruppen von Unternehmen folgen. Der größte Zuwachs dürfte im kommenden Geschäftsjahr folgen, wenn die Pflicht auch für große nicht-kapitalmarktorientierte Unternehmen gilt. Groß sind Unternehmen, wenn sie zwei der drei Kriterien an zwei aufeinanderfolgenden Abschlussstichtagen überschreiten: Bilanzsumme von mindestens 25 Millionen Euro, Umsatzerlöse von mindestens 50 Millionen Euro, mindestens 250 Beschäftigte. „Von der Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung werden nach

derzeitiger Schätzung insgesamt rund 15.000 deutsche Unternehmen betroffen sein, aktuell sind hingegen nur rund 500 Unternehmen verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung abzugeben“, so Hannes Schulte. Die Berichtspflicht für den Mittelstand mag vermeintlich noch in weiter Ferne liegen. „Doch den Unternehmen muss klar sein, dass sie für die Berichterstattung personelle und finanzielle Ressourcen bereitstellen müssen. Das lässt sich nicht nebenbei erledigen“, sagt Maike Middelhoff.

Zentral ist die Analyse

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist auf Basis der EU-Nachhaltigkeitsstandards (ESRS) zu erstellen. „Die Wesentlichkeitsanalyse ist dabei entscheidend für die künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung“, sagt Hannes Schulte. Denn die über 1.000 Berichtspflichten (sogenannte Datenpunkte) – eine erschlagende Zahl – stehen unter dem Wesentlichkeitsvorbehalt. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sind die Themen zu identifizieren, die für das Unternehmen tatsäch-



lich relevant sind. Eine pauschale Aussage, ob der neuen Pflicht nur mit externer Unterstützung nachzukommen ist, wollen die zwei Wirtschaftsprüfer nicht geben. „Das hängt von der personellen Ausstattung und den bereits vorhandenen Kompetenzen im Unternehmen ab“, meint Maike Middelhoff. Klar ist, dass nur bei der Implementierung bzw. Aufstellung mitwirken darf, wer nicht gleichzeitig „testiert“, also den Bericht prüft. „Solche Doppelrollen sind nicht erlaubt“, betont Hannes Schulte.

Die Kanzlei Stolze - Dr. Diers - Beermann GmbH besteht in ihrer jetzigen Form seit 2002. Sie ist hervorgegangen aus alteingesessenen Praxen in Emsdetten und Rheine. Den Grundstein hatte Heinz Stolze senior bereits Ende der 50er-Jahre gelegt. Nach erster Berufspraxis bei der Finanzverwaltung und in der Steuerberatung übernahm er eine Einzelpraxis in Burgsteinfurt. Diese wurde im Laufe der Jahre immer weiter ausge-

baut. Prof. Dr. Fritz-Ulrich Diers nahm Mitte der 80er-Jahre seine selbstständige Tätigkeit auf, mit den Schwerpunkten Jahresabschlussprüfung und -erstellung sowie gestaltende Steuerberatung. Ebenfalls Mitte der 80er-Jahre wechselte Wilfried Beermann, nach Tätigkeiten in nationalen und internationalen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften, in die Selbstständigkeit.

Über 100 Mitarbeitende

Inzwischen besteht das Team aus mehr als 100 Mitarbeitenden, darunter 32 Steuerberater:innen, 14 Wirtschaftsprüfer:innen und 3 Rechtsanwält:innen. Neben den zwei Standorten im Münsterland gibt es Niederlassungen in Hamburg und Bremen. Die Geschäftsführung in Emsdetten besteht aus Prof. Dr. Fritz-Ulrich Diers, Dr.

Philipp Diers, Dr. Marie-Theres Stolze und Heinz Stolze. In Rheine sind es Frederic Beermann, Norbert Wessendorf, Peter Freye und Johannes Fink. Das Angebot der vielfach ausgezeichneten Kanzlei umfasst eine breite Spanne von Dienstleistungen im Bereich der Wirtschaftsprüfung, der Steuerberatung und der betriebswirtschaftlichen Beratung. Dazu gehören unter anderem die Nachfolge- und die Gründungsberatung. Durch die Kooperation mit weiteren Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien in Deutschland (CW&S) wird die überregionale Betreuung der meist mittelständischen Mandanten beträchtlich erweitert. Und dank der aktiven AGN-Mitgliedschaft kann die Kanzlei auf internationale Partner zurückgreifen. AGN International ist eine in fast 90 Ländern vertretene Vereinigung von unabhängigen Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzleien.

Daniel Boss | redaktion@regiomanager.de 🇩🇪



Maike Middelhoff



Hannes Schulte

Kontakt

Stolze - Dr. Diers - Beermann
Wirtschaftsprüfung · Steuerberatung



Stolze - Dr. Diers - Beermann GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Neubrückenstr. 4, 48282 Emsdetten
Telefon: 02572 4085
Telefax: 02572 85647
stolze-diers@stodibe.de
www.stolze-diers-beermann.de



Jens Uepping und Markus Hüls leiten die Kanzlei Uepping | Hüls & Partner Steuerberater mbB (v.l.)

© Siegfried Dammarth

Steuerkanzlei Uepping |
Hüls & Partner

BERATEN STATT VERWALTEN

Steuerkanzlei Uepping | Hüls & Partner: Experten für den Mittelstand



Wenn zwei ehemalige Auszubildende einer Steuerkanzlei im Laufe ihrer Berufsjahre zu eben dieser Kanzlei zurückkehren und sie inzwischen sogar als Partner leiten, dann kann das als gutes Zeichen dafür gewertet werden, dass es sich um eine grundsolide und vor allem erfolgreiche Steuerkanzlei handelt. Im Fall von Uepping | Hüls & Partner trifft das auf jeden Fall zu. Jens Uepping und Markus Hüls setzen die Erfolgsgeschichte der über 50-jährigen Kanzlei in Bocholt mit großer Dynamik und modernen Arbeitsstrukturen zukunftssträchtig fort. Die Ursprünge der heutigen Steuerpraxis gehen zurück auf das Jahr 1973, in dem Jürgen Mümken die Kanzlei als Einzelfirma gegründet hat. Übernommen wurde die Kanzlei 2016 von Jens Uepping und dem damaligen Mit-Partner Siegfried Telaar, der vier Jahre später zwar seine Partnerschaft an Markus Hüls abgab, dem Team aber immer noch unterstützend als freier Mitarbeiter zur Verfügung steht. Seit 2019 zeichnen Jens Uepping und Markus Hüls verantwortlich für das Steuerbüro. „Wir

sind eine mittelständische Partnerschaftsgesellschaft von Steuerberatern, die seit über 50 Jahren Unternehmen nahezu aller Branchen und Rechtsformen betreut. Dazu gehören Einzelgewerbetreibende, Freiberufler sowie Kapital- und Personengesellschaften. Bedingt durch unsere geografische Lage haben wir auch viele Kontakte mit niederländischen Unternehmen. Außerdem wird „auch eine große Zahl von Privatpersonen von uns betreut“, fasst Markus Hüls die Bandbreite der Mandantschaft zusammen. Seit der Gründung ist die Kanzlei stetig gewachsen, sowohl in der Mitarbeiterzahl als auch bei der Zahl der Mandanten.

Neben Uepping und Hüls gehören drei Steuerberater und zwölf weitere Angestellte zum Team, worunter auch regelmäßig Auszubildende sind. Auch durch die eigenen Berufserfahrungen bestätigt, ist es stets ein erklärtes Ziel der Kanzlei, den Steuerberater-Nachwuchs selbst auszubilden – nicht zuletzt vor dem Hintergrund, erfolgreiche Azubis zu übernehmen und damit sowohl dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken als auch dem Wachstum der Kanzlei personell gerecht zu werden. Jens Uepping: „Erfreulicherweise haben wir einen guten Ruf, sodass sich ausgebildete Bewerber oder Interessenten an einem Ausbildungs-

platz häufig durch Mund-Propaganda bei uns melden. So wächst nach und nach ein junges, motiviertes Team zusammen, das die Kanzlei weiter in die Zukunft begleiten kann.“

Da ist es auch hilfreich, dass Markus Hüls seit 2013 als Dozent für die Fachhochschule für Finanzen Nordkirchen im Einsatz war: „Wir unterstützen unsere Auszubildenden und generell alle Mitarbeiter aktiv und auch finanziell bei Aus- und Weiterbildungen.“ Nachdem der 49-Jährige seine Ausbildung zum Steuerfachangestellten 1996 abgeschlossen hatte, studierte er von 1998 bis 2001 an der Fachhochschule für Finanzen Nordkirchen und beendete sein Studium als Diplom-Finanzwirt. Von 2001 bis 2019 war Hüls in verschiedenen Stellen der Finanzverwaltung tätig, unter anderem als Betriebsprüfer. Neben seinem Einsatz im Finanzamt wirkte er darüber hinaus lange Jahre im Unternehmenssteuerreferat der Oberfinanzdirektion Münster/Nordrhein-Westfalen. Während dieser Zeit vertrat er auch die Landesfinanzverwaltung NRW auf Bundesebene. An der Fachhochschule unterrichtete er die Fächer Bilanz, Besteuerung der Gesellschaften, Umsatzsteuer, Einkommensteuer, Umwandlungs- und Körperschaftsteuer. Die Steuerberaterprüfung legte Hüls im Jahr 2005 ab. Überdies ist der Ex-



Gehören fest zum Team: Steuerfachwirtin Nina Gatzke und Steuerberaterin Elke Würfel (v.l.)

perte seit rund zehn Jahren als Lehrbeauftragter verschiedener Steuerrechts-Institute in der Steuerberateraus- und -fortbildung aktiv. Außerdem publiziert er als Autor für den auf Steuerrecht spezialisierten „Deubner-Verlag“. In der Kanzlei liegen seine Tätigkeitsschwerpunkte im Bereich der Bilanzierung und Besteuerung von Personen- und Kapitalgesellschaften sowie der Gestaltungs-, Abwehr- und Unternehmensnachfolgeberatung. Jens Uepping (45) absolvierte von 1997 bis 2000 seine Ausbildung zum Steuerfachangestellten und war bis 2005 in dieser Funktion tätig. Im selben Jahr legte er erfolgreich seine Prüfung zum Steuerfachwirt ab. 2008 wurde er zum Steuerberater bestellt. 2016 wagte er den Sprung in die Selbstständigkeit und wurde Gründungspartner der Mümken & Partner Steuerberater mbB, nunmehr Uepping | Hüls & Partner Steuerberater mbB. Seit Dezember 2020 ist er Aufsichtsratsmitglied der Volksbank Bocholt. „Eine Aufgabe, die mir ermöglicht, bei finanzrelevanten Fragen auf der

Höhe zu bleiben und mir einen Wissens- und Erfahrungsschatz anzueignen, der der Arbeit für unsere Mandanten zugutekommt“, betont er. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen neben Tätigkeiten im Bereich der Bilanzierung und Besteuerung von Einzelunternehmen und Kapitalgesellschaften vor allem auf der Beratung von Freiberuflern – hier speziell von Ärzten – sowie der Beratung in Umsatzsteuerfragen. Obwohl Uepping | Hüls & Partner ein breites Mandanten-Spektrum betreuen, liegt ein besonderer Fokus auf der Beratung von mittelständischen Unternehmen. Hüls: „Ein Schwerpunkt, besonders in letzter Zeit, ist die Schaffung von Holding-Strukturen. Außerdem wird das Thema Unternehmensnachfolge immer wichtiger.“ Um die Mandanten auf diesem anspruchsvollen Gebiet kompetent beraten zu können, hat Hüls kürzlich noch seine Qualifizierung zum Fachberater für Unternehmensnachfolge erlangt. Intern und extern treiben Uepping und Hüls seit Jahren die Digitalisie-

rung der Abläufe in der Kanzlei voran, unterstützt vom Branchenführer DATEV. Wichtig ist es den Partnern auch, sich in der Software für die verschiedenen Branchen auszukennen, um eine proaktive Mandantenberatung sicherstellen zu können. Die durchdachten digitalen Strukturen ermöglichen es Uepping | Hüls & Partner auch, Mandanten mit Wechselwunsch zügig zu übernehmen: „Es hängt von der Software ab, mit der der Mandant arbeitet. Wenn bisher ebenfalls DATEV eingesetzt wurde, dauert der Wechselprozess in der Regel vier bis sechs Wochen.“ Hüls: „Trotz unserer erfreulichen Entwicklung legen wir größten Wert darauf, bodenständig zu bleiben. Deshalb lehnen wir auch vermeintlich ‚kleinere‘ Mandate nicht ab. Die Digitalisierung hilft uns dabei, Routine-Abläufe zu verkürzen und somit mehr Zeit für den persönlichen Kontakt zu unseren Mandanten zu haben. Schließlich lautet die Philosophie unserer Kanzlei: beraten statt verwalten!“ Birgit Fliege | redaktion@regiomanager.de



Ein ansprechendes Ambiente für Mitarbeiter und Mandanten

Kontakt



UEPPING | HÜLS & PARTNER
Steuerberater mbB

Steuerkanzlei Uepping | Hüls & Partner

Ruhrallee 8, 46395 Bocholt
Telefon: 02871 34977-0
Telefax: 02871 34977-99
info@uepping-huels.de
www.uepping-huels.de



Rechtsberatung **RECHTSSICHER AUF ERFOLGSSPUR**

Als potenzielle Sparringspartner unterstützen externe Juristen Unternehmen bei der Bestandssicherung und der Generierung von Wachstum.

„Um sich als Unternehmen auf die eigenen Kernkompetenzen fokussieren zu können, ist juristische Expertise unerlässlich. Diese Expertise ist essenziell, um sicher durch die rechtlichen Herausforderungen zu navigieren, die Unternehmern oft fremd sind. Große Unternehmen verfügen deshalb über eigene Rechtsabteilungen, die bei Bedarf auf die zusätzliche Unterstützung von spezialisierten Anwaltskanzleien zurückgreifen“, fasst Bernhard Kinold vom Verband Deutscher Anwälte (VDA) die Vorteile juristischer Fachkompetenz für Unternehmen zusammen.

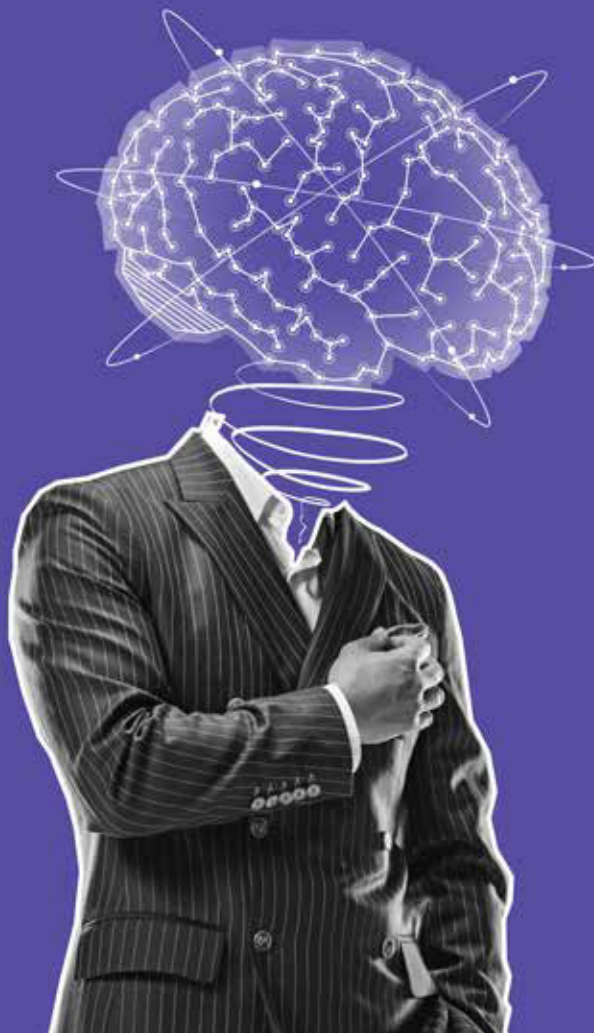
Kleine und mittelständische Unternehmen finden es hingegen meist nicht rentabel, eine eigene Rechtsabteilung zu unterhalten. Sie bevorzugen die langjährige Zusammenarbeit mit vertrauten Anwaltskanzleien, die im Bedarfsfall als externe Rechtsberater fungieren. Frühzeitig eingebunden hilft juristische Fachkompetenz, Fehler zu vermeiden und somit langwierige sowie kostspielige Rechtsstreitigkeiten zu umgehen.

Compliance-Management im Fokus

Prof. Niko Härting vom Deutschen Anwaltverein (DAV) führt in diesem Kontext das Konzept der Compliance an, das in der zunehmend rechtlich regulierten Unternehmenswelt von Bedeutung ist: „Juristen haben den Vorteil, dass sie im Umgang mit rechtlichen Vorschriften und bürokratischen Prozessen geschult sind. Daher ist es ab einer bestimmten Unternehmensgröße ratsam, juristische Expertise im Haus zu haben.“ Allerdings variiere der Bedarf an juristischer Fachkompetenz je nach Branche. „Während ein Bauunternehmen möglicherweise weniger rechtliche Unterstützung benötigt, ist für IT-Unternehmen, besonders aufgrund der Datenschutzerfordernungen, die Beschäftigung von Juristen oft unumgänglich.“ Der aktuelle Fokus in der Branche liegt auf dem Generationenwechsel in Unternehmen und Familien, wobei der Übergang von Vermögen rechtliche Begleitung erfordert. Anwalt

Bernhard Kinold: „Häufig sind dabei erhebliche Vermögenswerte involviert, deren Übergang möglichst reibungslos gestaltet werden soll. Dabei müssen Erbrecht, Gesellschaftsrecht und Steuerrecht koordiniert werden. Ohne fachkundige juristische Unterstützung kommt es hier oft zu Problemen.“

Die Digitalisierung macht sich zunehmend auch in der Rechtsanwaltsbranche bemerkbar. Viele Kanzleien waren in der Anwendung von juristischen Datenbanken, Spracherkennungssystemen und digitaler Aktenführung schon immer technisch fortschrittlich. „Die Coronapandemie hat in diesem Bereich, vor allem bei Videokonferenztechnologien und Homeoffice-Lösungen, einen deutlichen Schub gegeben“, führt Kinold weiter aus. „Der technologische Fortschritt ist ein kontinuierlicher Prozess mit wachsendem Tempo, dem Kanzleien folgen müssen, um nicht den Anschluss zu verpassen.“ Prof. Niko Härting fügt hinzu: „Bei der Erstellung von Verträgen nutzen wir heute eine Vielzahl von Vorlagen und Textbausteinen, was



© master1305 - stock.adobe.com

sich in den letzten 30 Jahren stark verändert hat. Compliance gewinnt zunehmend an Bedeutung, besonders im Kontext europäischer Richtlinien und Vorschriften. War Compliance vor 20 Jahren noch weitgehend unbekannt, ist sie heute aus der juristischen Praxis nicht mehr wegzudenken.“

Herausforderung Künstliche Intelligenz

Die juristische Landschaft steht vor neuen Herausforderungen und Chancen, wobei die Integration von Künstlicher Intelligenz (KI) eine zentrale Rolle spielt. Bernhard Kinold betont: „KI wird die Arbeitsweise in Anwaltskanzleien erheblich beeinflussen. Dies mindert jedoch nicht die Bedeutung juristischer Fachkompetenz, sondern unterstreicht sie vielmehr. Es ist essenziell, dass Entscheidungen letztlich unter menschlicher Kontrolle bleiben, anstatt blind einer Maschine zu folgen.“ Darüber hinaus wirft die fortschreitende Digitalisierung neue juristische Fragen auf, insbesondere im Bereich des Datenschutzes. „Es muss ein Gleichgewicht zwischen Sicherheit, Kosten und Praktikabilität gefunden werden. Zudem gewinnen rechtsphilosophische und -ethische Fragestellungen an Bedeutung, wie die Entscheidungshoheit zwischen Mensch und Maschine: Wer ist verantwortlich für eine KI-basierte Entscheidung, wenn sich diese im Nachhinein als suboptimal erweist und möglicherweise zu Vermögens-

Sach- oder gar Personenschäden führt? Wer haftet zivil- aber auch strafrechtlich? Da stehen wir noch ziemlich am Anfang eines sehr wichtigen Weges“, erläutert Kinold.

Prof. Niko Härting sieht im Bereich Compliance eine zunehmende Relevanz, verstärkt durch umfangreiche europäische Regulierungen. „Allein im Datenbereich sind aus Brüssel mindestens fünf oder sechs neue Vorschriftenpakete hinzugekommen, die in den Unternehmen umzusetzen sind. Diese Regulierung ist wesentlich stärker, als das noch vor zehn Jahren der Fall gewesen ist.“

Die weitere Entwicklung der Rechtsanwaltsbranche wird voraussichtlich durch die Integration von KI in juristische Abläufe geprägt sein. Insbesondere im wirtschaftlichen Sektor dürfte die Branche nach Ansicht von Bernhard Kinold verstärkt Online-Angebote von rein digitalen Kanzleien erleben. „Die persönliche Beratung wird vermutlich langfristig nur noch dort eine entscheidende Rolle spielen, wo der menschliche Aspekt ohnehin im Vordergrund steht, wie etwa im Familienrecht. Hier haben Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte traditionell nicht nur juristische, sondern auch therapeutische Aufgaben wahrgenommen. Eine Maschine wird dies voraussichtlich auf absehbare Zeit nicht adäquat ausführen können.“ Die Geschwindigkeit dieser Entwicklung hängt jedoch davon ab, welche Anforderungen der Markt stellt. „Solange Mandanten ihre Anwälte persönlich sprechen möchten und bereit sind, dafür zu bezahlen, werden entsprechende Dienstleistungen bestehen bleiben“, ist Kinold überzeugt. 📌



Bernhard Kinold, Verband Deutscher Anwälte



Prof. Niko Härting, Deutscher Anwaltverein

Ranking DIE GRÖSSTEN RECHTSANWALTS-KANZLEIEN FÜR ARBEITSRECHT

Empfohlene Unternehmen

Bohnenkamp Rechtsanwälte Notare	Borken	bohnenkamp-borken.de
---------------------------------	--------	----------------------

Die nachhaltigsten Rechtsanwaltskanzleien für Arbeitsrecht

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	*E	*S	*G	*ESG-Score
1	Bohnenkamp Rechtsanwälte Notare	Borken	45	58	40	51
∅	ESG-Branchendurchschnittswert Rechtsanwaltskanzleien für Arbeitsrecht	Münsterland	45,0	30,0	18,0	32,0

*in Prozent

So entsteht der ESG-Score Die Teilbereiche werden wie folgt gewichtet: Environment 30%, Social 50% und Governance 20%. Wenn bis zum Redaktionsschluss keine unternehmensspezifischen Daten vorlagen, wurde der **Branchendurchschnittswert von 32,0%** angenommen. Siehe ESG-Score, Tabelle Münsterland-Ranking.

Jetzt kostenlos ESG-Score erfahren!
ESG-Fragebogen bequem online anfragen, ausfüllen, Score erfahren und im Magazin aufgelistet werden.



Das Münsterland-Ranking

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	Fachanwälte	*ESG-Score
1	HARNISCHMACHER LÖER WENSING Rechtsanwälte	Münster	5	32
2	Alpmann Fröhlich Rechtsanwaltsgesellschaft	Münster	4	32
2	Schulte & Karlsfeld	Münster	4	32
2	Reckels, Ruhwinkel, Lammers, Dr. Keuter und Bathe	Gronau	4	32
2	Meisterernst Düsing Manstetten	Münster	4	32
6	MÖNIG Wirtschaftskanzlei Rechtsanwälte	Münster	3	32
7	Rechtsanwälte Lücke Müller Langerbeins Münchow Dübbers & Herwing	Ahaus	2	32
7	Möller Rechtsanwälte	Münster	2	32
7	Müller Rechtsanwälte	Warendorf	2	32
7	Steverding, Priebe, Hamann, Harbering	Bocholt	2	32
7	Niermann & Bock Rechtsanwälte + Notar	Lengerich	2	32
7	HERLITZIUS Rechtsanwälte	Münster	2	32
7	Anwaltskanzlei Sprakel Dr. Meyerhoff Backes	Greven	2	32
7	Dr. Endemann	Münster	2	32
7	Bohnenkamp Rechtsanwälte Notare	Borken	2	51
7	Gehringhoff & Huppert	Beckum	2	32
7	Dr. Peus Dr. Leuer Dr. Stelzig Partnerschaft von Rechtsanwälten Notare	Münster	2	32
7	Kohlschein Lütkeemeier und Partner	Stadtlohn	2	32
7	Ammermann Knoche Boesing	Münster	2	32
20	Rechtsanwalt Sebastian Emmer	Telgte	1	32
20	Gerwing, Rensing & Partner	Ahaus	1	32
20	Rumpenhorst Gockel Rettig Rechtsanwälte	Beckum	1	32

*in Prozent

So entsteht unser Ranking

Unser Ranking berechnet sich aus dem Rang des Unternehmens nach Zahl der Fachanwälte für Arbeitsrecht. Trotz gewissenhafter Recherche kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Mehr hierzu im Impressum.

Alle 52 Unternehmen im Ranking finden Sie online

www.muensterland-manager.de/ranking/arbeitsrecht – Unternehmen unterhalb von Rang 20 sind hier nicht abgebildet. Mit Ausnahme derer, die eine ausführliche Darstellung ihres Unternehmens in dieser Ausgabe platziert oder das Starke Partner-Paket gebucht haben.

Empfohlene Unternehmen

MÖNIG Wirtschaftskanzlei Rechtsanwälte	Münster	moenigundpartner.de
Lux · Bücker · Dignas Rechtsanwälte	Ibbenbüren	luxlaw.de

Die nachhaltigsten Rechtsanwaltskanzleien

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	*E	*S	*G	*ESG-Score
1	Schmidt & Partner Steuerberater Rechtsanwälte	Münster	53,0	75,8	36,7	61,1
2	Bohnenkamp Rechtsanwälte Notare	Borken	45,0	58,0	40,0	50,6
Ø	ESG-Branchendurchschnittswert Rechtsanwaltskanzleien	Münsterland	45,0	30,0	18,0	32,0

*in Prozent

So entsteht der ESG-Score Die Teilbereiche werden wie folgt gewichtet: Environment 30%, Social 50% und Governance 20%. Wenn bis zum Redaktionsschluss keine unternehmensspezifischen Daten vorlagen, wurde der **Branchendurchschnittswert von 32,0%** angenommen. Siehe ESG-Score, Tabelle Münsterland-Ranking.

Jetzt kostenlos ESG-Score erfahren!
ESG-Fragebogen bequem online anfragen, ausfüllen, Score erfahren und im Magazin aufgelistet werden.



Das Münsterland-Ranking

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	Rechtsanwälte	*ESG-Score
1	Alpmann Fröhlich Rechtsanwaltsgesellschaft	Münster	48	32,0
2	Baumeister Rechtsanwälte Partnerschaft	Münster	35	32,0
3	Harnischmacher Löer Wensing Rechtsanwälte	Münster	23	32,0
3	KWM Law	Münster	23	32,0
5	Kanzlei am Ärztehaus	Münster	18	32,0
5	MÖNIG Wirtschaftskanzlei Rechtsanwälte	Münster	18	32,0
7	Meisterernst Düsing Manstetten	Münster	14	32,0
8	Holtfester Grafflage	Rheine	13	32,0
9	Reckels, Ruhwinkel, Lammers, Dr. Keuter und Bathe	Gronau	12	32,0
10	FP Freckmann & Partner	Coesfeld	11	32,0
11	Rechtsanwälte Kreimer & Kollegen	Stadtlohn	9	32,0
11	Lux · Bücker · Dignas Rechtsanwälte	Ibbenbüren	9	32,0
11	Frank Stenner LL. M und Katrin Auer	Lüdinghausen	9	32,0
11	Brockmeier, Faulhaber, Rudolph	Rheine	9	32,0
15	Kohlschein Lütke-meier und Partner	Stadtlohn	8	32,0
15	Kanzlei am Aegidiitor	Münster	8	32,0
17	Stellmach & Bröckers Rechtsanwälte	Bocholt	7	32,0
17	Rechtsanwälte Lücke Müller Langerbeins Münchow Dübbers & Herwing	Ahaus	7	32,0
17	Dr. Rehse und Partner- Rechtsanwälte	Coesfeld	7	32,0
17	Stähler Rechtsanwälte	Münster	7	32,0
21	Möllenhoff Rechtsanwälte	Münster	6	32,0
21	Dr. Peus Dr. Leuer Dr. Stelzig Partnerschaft von Rechtsanwälten Notare	Münster	6	32,0

*in Prozent

So entsteht unser Ranking

Unser Ranking berechnet sich aus dem Rang des Unternehmens nach Zahl der Rechtsanwälte. Trotz gewissenhafter Recherche kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Mehr hierzu im Impressum.

Alle 152 Unternehmen im Ranking finden Sie online

www.muensterland-manager.de/ranking/rechtsanwaelte – Unternehmen unterhalb von Rang 21 sind hier nicht abgebildet. Mit Ausnahme derer, die eine ausführliche Darstellung ihres Unternehmens in dieser Ausgabe platziert oder das Starke Partner-Paket gebucht haben.



Sebastian Voitzsch, Fachanwalt für Arbeitsrecht, mit Kanzleipartner Eric Coordes (v.l.)

MÖNIG Wirtschaftskanzlei **GUTES GELEIT DURCH TURBULENTE ZEITEN**

Münsteraner Wirtschaftskanzlei positioniert sich als Partner des Mittelstands



Die Sozietät MÖNIG ist immer wieder in den Medien – zuletzt, als es darum ging, für den Volleyball-Bundesligisten USC Münster ein erfolgreiches Sanierungskonzept zu entwickeln. Die Kanzlei hat sich in den über vierzig Jahren ihres Bestehens als feste Größe auf dem Gebiet der Insolvenzverwaltung etabliert. Tatsächlich liegen die besonderen Stärken der insgesamt 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Niederlassungen aber im Umgang mit aktiven, lebendigen Unternehmen. Ähnlich, wie sich womöglich ein Gerichtsmediziner manchmal wünscht, er wäre seinem Patienten früher begegnet, arbeiten auch die Fachanwälte viel lieber präventiv mit gesunden Unternehmen. „Natürlich haben wir spannende und zum Teil durchaus aufsehenerregende Mandate“, er-

läutert Partner Eric Coordes. „Unser Spektrum ist aber im juristischen Alltag sehr viel breiter. Zu unserem Team von 20 klassischen Anwälten verschiedener Fachrichtungen gehört auch eine Notarin. Dadurch können wir besonders effektiv arbeiten und zudem auf Erfahrungen aus unterschiedlichen Perspektiven zurückgreifen.“ Neue Gesetze, neue Technologien und veränderte Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt stellen gerade die mittelständischen Unternehmen immer wieder vor neue Herausforderungen. „Im Umgang mit unseren Mandanten stellen wir fest, dass sich die Prioritäten verändert haben“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht Sebastian Voitzsch, „Hatten wir früher Unternehmen, die wir dabei unterstützten, jährlich bis zu 1.000 Kündigungen auszusprechen, geht es heute eher darum, Arbeitsverhältnisse intelligent zu verwalten und Beschäftigte zu halten.“ Eine wichtige Rolle im Umgang mit den eigenen Mitarbeitern spielt unter anderem auch das neue Hinweisgeberschutzgesetz.

Sicherheit im Umgang mit „Whistleblowern“

Obwohl Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten schon seit Sommer 2023 sichere Hinweisgebersysteme einführen mussten, stellt die Umsetzung des neuen Gesetzes viele Firmen vor Probleme. Sebastian Voitzsch: „Die Schonfristen von Seiten der Behörden laufen allmählich ab. Wer sich noch nicht um die Implementierung der neuen Meldestellen gekümmert hat, muss ein Bußgeld fürchten. Ähnlich wie bei der Einführung des neuen Datenschutzgesetzes haben viele Unternehmen die Übergangsfristen bis zum Ende ausgereizt.“ Das Hinweisgeberschutzgesetz ist komplex und der Bedarf nach Aufklärung offensichtlich sehr groß. „Als ich kürzlich einen Vortrag für den Mittelstand hielt, war ich von der enormen Nachfrage überrascht“, so Eric Coordes, „Wir hatten – und das ist viel bei einem Online-Vortrag – über 35 Zuhörer, die alle bis zum Ende



Sebastian Voitzsch

dabei blieben. Das spricht für den hohen Bedarf an Aufklärung über die rechtlichen Folgen und Besonderheiten der neuen Vorschriften.“ Hier ist auch Fingerspitzengefühl gefragt: Wie geht man im Unternehmen damit um, wenn jemand einen Missstand meldet? Was geschieht bei falschen, unrichtigen Meldungen? Wie kann man verhindern, dass etwas an die Öffentlichkeit gerät? Viele rechtliche Grauzonen und die mangelnde Erfahrung im Umgang mit dem neuen Gesetz verunsichern die Unternehmer. Sebastian Voitzsch: „Wir empfehlen unseren Mandanten, selbst dann Meldestellen einzurichten, wenn sie aufgrund der Firmengröße nicht dazu verpflichtet wären. Es sollte auch möglich sein, anonym etwas zu melden, und es muss eine Rückmeldung geben. Letztendlich wollen die Beschäftigten natürlich nicht dazu beitragen, dass ihr Arbeitgeber aufgrund von publik gewordenen Vorkommnissen in eine wirtschaftliche Schieflage gerät. Wir bieten an, bei Personalversammlungen für Fragen zur Verfügung zu stehen und das wird sehr gut angenommen.“ Offene Gespräche können großen Schaden abwenden. Das gilt auch im Zusammenhang mit einem bevorstehenden Generationswechsel bei Familienunternehmen.

Mit klarem Kopf und „warmer Hand“: Unternehmensnachfolge einvernehmlich regeln

Auch wenn viele Menschen immer noch davor zurückscheuen, sich darum zu kümmern, was mit dem eigenen Nachlass passiert, wie es mit dem Lebenswerk weitergeht, suchen Unternehmer inzwischen häufiger genau aus



Eric Coordes

diesem Grund Rat bei der Münsteraner Kanzlei. „Spektakuläre Fälle, bei denen eine Firma in den Konkurs rutschte, weil die Erben sich nicht einigen konnten, sind vielen Mittelständlern eine Mahnung, den Übergang in die nächste Generation frühzeitig zu fixieren“, so Eric Coordes. „Damit man nicht liquidieren muss, um das Firmenskapital gerecht aufzuteilen, sollte man alle wichtigen Aspekte rechtzeitig miteinander besprechen.“ Wenn ein Unternehmen mehrere Millionen Euro wert ist, liegt dieses Kapital ja nicht auf einem Konto, sondern in Form von Betriebsvermögen und Maschinen vor. Oft kommen dann ganze Familien in die Kanzlei, um gemeinsam an einem Tisch die Zukunft zu gestalten. Sebastian Voitzsch: „Wenn es darum geht, Aufgabenbereiche und Anteile zu übertragen, kommt wiederum unsere Notarin Julia Olbrich ins Spiel. Selbst wenn sie am Ende aufgrund von Vorbehalten nicht selbst die Vereinbarungen beurkundet, ist ihre Expertise ungeheuer wertvoll und hilfreich im Rahmen der Verhandlungen.“ Der Blick in die Zukunft eines Unternehmens ist dabei gerade in unserer Zeit von vielen Unwägbarkeiten geprägt.

Keine Angst vor KI! Echte Anwälte kann niemand ersetzen

Unterm Strich bedeutet Wandel, dass die Qualifikationen der Münsteraner Anwälte gefragt sind denn je. „Wir fürchten uns nicht davor, dass eine KI irgendwann den Gang zum Anwalt ersetzen kann“, verrät Sebastian Voitzsch augenzwinkernd, „Da ist doch noch der ‚Faktor Mensch‘ im Spiel. Zwar nutzen wir durchaus



Julia Olbrich

die Vorlagen für Verträge oder lassen mal eine KI nach Paragraphen und Musterurteilen suchen, dabei kann das aber nur die Grundlage für unsere Arbeit sein.“ Eric Coordes ergänzt: „Gerade in persönlichen Gesprächen entdecken wir zum Beispiel immer wieder weit verbreitete Falsch-Annahmen bei unseren Mandanten. So kommt die Frage, wie hoch eine Abfindung sein soll, wenn man einem Mitarbeiter kündigen möchte. Fakt ist aber, dass bei einer rechtmäßigen Kündigung überhaupt keine Abfindung fällig wird. Ähnlich verhält es sich, wenn der Betroffene im Krankenstand ist. Auch dann darf man sich von ihm trennen, sofern man triftige Gründe dafür hat.“ Zu wissen, was rechtlich geht und dabei trotzdem das große Ganze nicht aus dem Blick zu verlieren, genau dafür stehen die Anwälte der MÖNIG Wirtschaftskanzlei. Gerade für den Mittelstand sind die intelligenten und maßgeschneiderten Problemlösungen heute so wichtig wie nie zuvor. Daniela Prüter | redaktion@regiomanager.de 📧

Kontakt



MÖNIG Wirtschaftskanzlei
Partnerschaft mbB Rechtsanwälte
Schorlemerstraße 26, 48143 Münster
Telefon: 0251 38484-101
Telefax: 0251 38484-100
info@moenig-wirtschaftskanzlei.de
www.moenig-wirtschaftskanzlei.de



Die Rechtsanwälte Sebastian Lux, Thomas Bücker, Hans-Georg Lux und Dr. André Dignas (v.l.)

Lux · Bücker · Dignas Rechtsanwälte – Fachanwälte **BEI STREITFÄLLEN AUF DEM NEUESTEN STAND**

Die Kanzlei Lux, Bücker und Dignas aus Ibbenbüren ist auf Gewerblichen Rechtsschutz spezialisiert.



Gelegentlich geht es in der Juristerei ganz schön martialisch zu – zumindest in sprachlicher Hinsicht. So gehört beispielsweise die sogenannte „Torpedo-Strategie“ zum Portfolio von Rechtsanwalt Sebastian Lux aus Ibbenbüren. Gemeint ist damit eine Taktik der Verlagerung des Rechtsstreits in ein anderes Gerichtssystem. Sebastian Lux erklärt es an einem konkreten Fall: Sein Mandant, ein Modeunternehmen aus NRW, war von einem dänischen Mitbewerber wegen angeblicher unrechtmäßiger Produktnachahmung abgemahnt worden. Nach der einstweiligen Verfügung stand das Hauptverfahren an. „Nach meinen Recherchen war Dänemark aus unserer Sicht dafür denkbar ungeeignet. Im nördlichen Nachbarland wäre aufgrund der spezifischen nationalen Rechtslage vermutlich zugunsten der gegnerischen Partei zügig entschieden worden.“ Also riet der erfahrene Jurist seinem Mandanten, schnellstmöglich Klage an einem deutschen Gericht einzureichen. „Denn wenn der erste Torpedo sitzt, ist es für den zweiten zu spät.“ Anders ausgedrückt: Dort, wo die erste Klage

anhängig wird, sperrt dies zugleich die Möglichkeit einer Gegenklage in einem anderen Mitgliedstaat. „Und in Deutschland konnten wir uns deutlich bessere Chancen ausrechnen“, so Sebastian Lux. Die Taktik ging auf, Lux gewann den Fall für seinen Mandanten.

Fachwissen ist essenziell

Das Mittel lässt sich auch auf nationaler Ebene anwenden: Nach einer anderen einstweiligen Verfügung gegen einen weiteren Mandanten, erlassen von einem Landgericht in NRW, gelang es dem 43-jährigen, die Zuständigkeit für das Hauptverfahren an ein Landgericht in Süddeutschland zu verlagern – in der Hoffnung, dort eine andere Beurteilung der Rechtslage durchzusetzen. Mit Erfolg: Der angerufene süddeutsche Instanzenzug stellte sich gegen die Sichtweise des Landgerichts aus NRW und entschied den Rechtsstreit letztlich für Lux Mandanten. „Natürlich klappt auch bei mir nicht immer alles“, betont der Anwalt. „Aber diese Beispiele zeigen, wie wichtig es für Unternehmen ist, sich bei Streitigkeiten gerade im gewerblichen Rechtsschutz an ausgewiesene Fachleute zu wenden.“ Denn die Fehlerquellen sind zahlreich. Stichwort Fristen: „Im Wettbe-

werbsrecht, welches beispielsweise Rufschädigungen von Mitbewerbern über Bewertungsportale, unlautere Nachahmungshandlungen oder Angriffe auf Kundendaten beinhaltet, verjähren die Ansprüche bereits nach Ablauf von sechs Monaten. Das ist ein absoluter Sonderfall.“ Rechtzeitiges Reagieren kann unter Umständen den Ruin verhindern.

In der Kanzlei Lux, Bücker und Dignas mit vielen Mandanten aus dem Mittelstand hat Sebastian Lux in den vergangenen Jahren den gewerblichen Rechtsschutz aufgebaut und zu einem weiteren Schwerpunkt der Kanzlei gemacht. Es ist eine ideale Ergänzung des klassischen Leistungsspektrums des Büros, das bereits traditionell auf komplexe Unternehmensfragen, insbesondere im Vertrags- und Gesellschaftsrecht, ausgerichtet war. Hierbei schätzt Sebastian Lux insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Notar und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht Dr. André Dignas, welche oftmals als Beratungseinheit in ineinander übergreifenden Rechtsgebieten agieren. Auch für Beratungen bei M&A-Transaktionen und Unternehmensnachfolge ist die Kanzlei, zu denen acht Berufsträger zählen, bekannt. Partner Hans-Georg Lux war jahrzehntelang auch international tätig gewesen. Der 76-jährige zieht sich nun langsam aus dem aktiven Geschäft zurück.



Partner Sebastian Lux hat in den vergangenen Jahren den gewerblichen Rechtsschutz in der Kanzlei aufgebaut und zu einem weiteren Schwerpunkt gemacht

Ein Schwerpunkt: Markenrecht

Sein Sohn Sebastian, ebenfalls Partner, ist seit 2021 Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz. Dabei geht es im Kern um den Schutz von geistigem Eigentum im Wirtschaftsleben. Zu den Rechtsbereichen gehören unter anderem Patentrecht, Urheberrecht und Markenrecht. Insbesondere letzteres bestimmt den Berufsalltag des Juristen. „Zum einen helfe ich meinen Mandanten beispielsweise, sich gegen unlautere Know-how-Angriffe durch die Anmeldung geeigneter IP-Rechte zu schützen. Zum anderen Sorge ich dafür, dass die Unternehmen nicht selbst bestehende Schutzrechte unabsichtlich verletzen und nutze die vielgeschichteten prozessualen Möglichkeiten, wenn Verletzungen bereits eingetreten sind und aus den Schutzrechten gegen den Verletzter gerichtlich vorgegangen wird.“

Aber wie lässt sich auf dem riesigen europäischen Markt erkennen, ob womöglich andere Schutzrechte betroffen sein könnten? „Die Identifizierung ist eine große Herausforderung“, sagt Sebastian Lux. Er arbeitet dafür unter anderem mit einer hoch spezialisierten Kölner Patentanwaltskanzlei zusammen, „deren Recherchesysteme und technisches Verständnis eine hervorragende Grundlage für meine spätere juristische Beurteilung und strategische Beratung ist.“

Aufgrund der oftmals hohen Streitwerte in Verletzungsfällen und der Besonderheiten für die Prozessführung sollte jeder Anwalt, der auf diese Bereiche nicht spezialisiert ist, schon aus Eigenschutz diese Mandate höflich aber bestimmt ablehnen und an einen Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz verweisen, da die Haftungsgefahren enorm sind.

Permanente Aktualisierung

Sebastian Lux hat in Münster Rechtswissenschaften studiert und in Österreich zudem seinen Master of Laws (LL.M.) mit Schwerpunkt Europarecht gemacht. Diese jahrelange Ausbildung bildet die Grundlage für seine berufliche Tätigkeit. Aber mindestens genauso wichtig ist die permanente Aktualisierung und Erweiterung der Kompetenz. Denn was viele Laien nicht wissen: In dem als „Rechtsfortbildung“ bezeichneten Prozess wird das bestehende Recht laufend durch die Gerichte weiterentwickelt und interpretiert. „Eine Sichtweise, die zu einer speziellen Rechtsfrage im Bereich des Oberlandesgerichts Hamm vertreten wird, kann im Raum München oder Hamburg völlig anders beurteilt werden.“ Der Fachanwalt muss sich also darum kümmern, sich in den OLG-Bezirken bestmöglich auszukennen. Hierzu muss er ständig auf dem Laufenden bleiben, welche Tendenzen sich bei den jeweiligen Senaten entwickeln, vor denen seine Fälle landen.

Seiner Aussage nach war es in seiner Branche noch nie so wichtig, immer „up to date“ zu sein. Schließlich fänden gesellschaftliche und technologische Entwicklungen in einem immer höheren Tempo statt. Bestes Beispiel ist das Thema Künstliche Intelligenz, das mittlerweile wohl jedes Unternehmen weit oben auf der Agenda hat. „Es ist das neueste Rechtsgebiet, mit dem wir uns intensiv befassen“, so der Anwalt. Das Thema habe rechtlich zwei Komponenten: Zum einen gehe es um den Schutz von bedeutenden Software-Entwicklungen. Zum anderen stehe aber gegenteilig der Schutz von Unternehmens- oder Persönlichkeitsrechten gegen Angriffe durch KI-Systeme im Fokus.

Beispiel für KI-Problematik

Auch hierfür kann Sebastian Lux einen konkreten Beispielfall nennen, der die Problematik deutlich macht: „Eine Bank hat eine KI-Software entwickelt, die per Gesichtserkennung analysieren soll, ob Kunden kreditwürdig sind oder nicht.“ Bei einer Frau, die ein Immobiliendarlehen haben wollte, fiel das Ergebnis negativ aus. Laut KI hatte sie Schulden nicht beglichen. Der Kreditantrag wurde abgelehnt. Das Problem: Im Nachhinein habe sich herausgestellt, dass die Künstliche Intelligenz sich geirrt hatte. „Sie hatte die Kundin mit einer anderen Person verwechselt.“ Doch wer haftet nun für den Schaden in Form der entgangenen Immobilie und nach welchen Maßstäben? „Das Ergebnis ist in vielen Bereichen noch offen. Es ist eine hochspannende Diskussion, nicht nur für Juristen“, meint Sebastian Lux.

Daniel Boss | redaktion@regiomanager.de 📧

Kontakt



Lux · Bucker · Dignas

Rechtsanwälte – Fachanwälte

Gravenhorster Str. 1a, 49477 Ibbenbüren

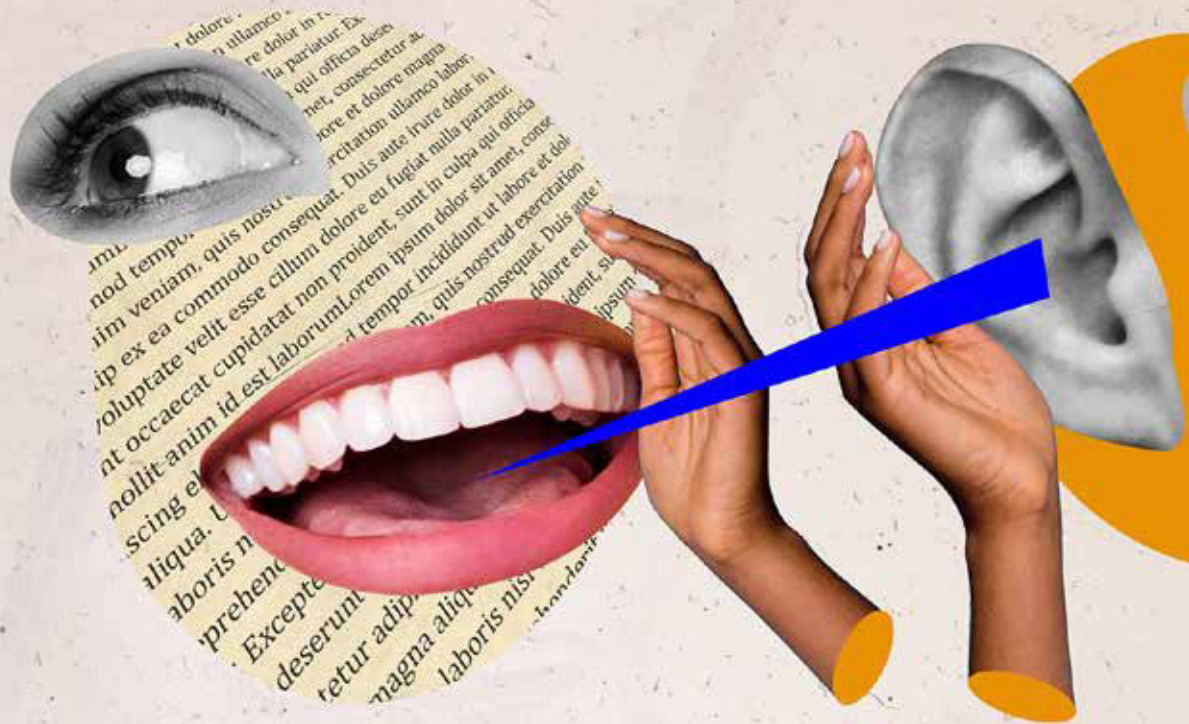
Telefon: 05451 9455-0

Telefax: 05451 9455-22

email@luxlaw.de – www.luxlaw.de

Fachportal Gewerblicher Rechtsschutz:

www.luxlaw-ip.de



Unternehmensberater

DIE CHANCE, ALS KRISE GETARNT

Wie findet ein Unternehmen die richtige Unternehmensberatung – und wie geht diese eigentlich vor?

„Eine ernsthafte Krise sollte man nie vergeuden. Sie bietet die Chance, Dinge zu tun, die vorher unmöglich erschienen.“ Dieses Zitat ist auch als Rahms Regel bekannt geworden. Rahm Emanuel, damaliger Stabschef von Barack Obama, hatte die Vorgehensweise der Obama-Administration während der Finanzkrise 2008 verteidigt.

Eine Krise nutzen, statt darunter zu leiden: welcher Unternehmer würde da Nein sagen? Bleibt die Frage, wie das gelingen kann. Auf der Suche nach der richtigen Antwort auf diese Frage kommen immer öfter Unternehmensberater ins Spiel. Noch im Jahr 2001 hatte die Branche in Deutschland 12,9 Milliarden Euro Umsatz gemacht; 2022 waren es bereits 43,7. Auch die Zahl der Beratungsunternehmen steigt, von 13.600 im Jahr 2008 auf 26.000 im Jahr 2021.

Rund 45 Prozent des Umsatzes entfällt dabei auf die Bereiche „Technologie“ und „Prozessmanagement“. Andere große Felder sind „Strategieberatung“ sowie „People & Change“ – durchaus soziale Sektoren. Die Aufteilung

deutet an: so vielfältig wie Unternehmen in Deutschland sind, so verschieden sind auch die Beratungsansätze.

Droht eine existenzielle Krise, kann eine Neuausrichtung ein ganzes Unternehmen retten. Beispiel: Fujifilm. Das japanische Unternehmen erkannte den Niedergang der analogen Fotografie und investierte in die Pharmabranche, da Chemikalien aus der Filmproduktion auch dort eingesetzt werden können. Später entwickelte Fujifilm sogar Medikamente zur Bekämpfung von Covid-19.

Doch das große Ganze wird deutlicher beim Blick ins Detail. Beispiel: Ein kleines Unternehmen in Siegen, das Werkzeuge herstellt. Große Werkzeuge, die bei der Sanierung von Gebäuden zum Einsatz kommen. „Das Unternehmen hatte das Problem, dass die Kunden aus dem Bereich B2B immer mal wieder mit Reklamationen kamen“, sagt Dr. Peter-Christian Zinn, Managing Partner bei der Bochumer Beratungsdienstleister Industrial Analytics Lab GmbH (IAL). „Doch die Qualität der Sanierung hing auch von der Benutzung des Gerätes ab.

Natürlich kann man das nicht lapidar auf die Kunden schieben. Also haben wir gemeinsam ein Kamerasystem zur Qualitätsprüfung entwickelt, das dem Anwender meldet, wie erfolgreich die Sanierung war.“

Digitale Qualitätssicherungslösung

Das ist ein klassisches Beispiel für eine Technologie-Beratung – ein Unternehmen steht vor einer Hürde, bei der die Geschäftsführung nicht sicher einschätzen kann, wie diese idealerweise überwunden werden kann. „Tatsächlich war die Anfrage an uns zunächst nach KI“, so Zinn, „da muss man als Berater erstmal die Lage überblicken und ordnen. Es geht ja um einen messbaren Erfolg, um etwas Realistisches, Sinnvolles.“ Nun arbeitet die digitale Qualitätssicherungslösung zwar mit einer Software vom Industrial Analytics Lab, die mit KI-Methoden funktioniert – Machine Learning. Doch das war das Ende der Lösungsfindung, nicht der Anfang.



Zinn: „Oft wird KI übertrieben dargestellt, als könne ein großes Sprachmodell wie ChatGPT demnächst ein ganzes Unternehmen übernehmen. Wenn wir solche Anfragen bekommen, müssen wir oft freundlich unrealistische Vorstellungen korrigieren, gerade, wenn sie ohne konkrete Problemstellung daherkommen.“ Ein erster Schritt auf dem Weg zum richtigen Berater ist daher oft die Herausarbeitung des eigentlichen Problems. Geht es um eine neue Strategiewahl? Um eine technologische Herausforderung? Um die Modernisierung von Prozessen? Oder um einen Mix aus allen möglichen Komponenten?

Zur Vorbereitung von Beratungsprojekten empfiehlt der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) in einem Positionspapier unter anderem diese Checkliste:

- Welches Ziel soll die Beratung haben?
- Auswahl von zwei bis drei Unternehmensberatungen, die vom Schwerpunkt und der Größenordnung her geeignet sind
- Früh betroffene Führungskräfte sowie Beschäftigte des eigenen Betriebes einbeziehen

„Der Zukauf von externem Know-how ist immer dann sinnvoll und wirtschaftlich, wenn das entsprechende Fachwissen im Unternehmen selbst entweder nicht vorhanden ist oder die Know-how-Träger ihr Wissen nicht einbringen können“, beschreibt der BDU.

Rationellerer Zugang

In dem Papier beleuchtet der Verband weitere Alleinstellungsmerkmale von Beratern: Zeit für Zuarbeiten, die man im „drängenden Tagesgeschäft nicht nebenbei erledigen kann“ sowie „rationelleren Zugang zu den notwendigen Daten“. Der Verband rät außerdem dazu, Berater zu finden, die nicht nur Analysen und Lösungsvorschläge erarbeiten könnten, sondern die auch die Zeit und die Qualifikation hätten, das Unternehmen bei der Umsetzung zu unterstützen.

Doch wie findet man nun den passenden Berater? Prof. Bernd Thomsen, CEO der Managementberatung „Thomsen Group“, gibt im „Handelsblatt“ unter anderem diese drei Tipps:

- Nach mindestens drei relevanten Unterschieden zu anderen wichtigen Branchenvertretern fragen und so lange bohren, bis die Antworten überzeugend sind
- Resultate bei der Lösung ähnlicher Herausforderungen anderer Kunden sichten und auf individuellem Ansatz bestehen
- Nach überzeugenden Erfolgsindikatoren fragen, die über den Erfahrungsschatz hinaus gehen

Bei Tageshonoraren von 1000 Euro oder mehr kann es sich lohnen, die Kosten vorher abzusprechen oder Erfolgshonorare zu vereinbaren.

„Achten Sie darauf, dass sich der Beratungsauftrag nicht ausschließlich auf die Erarbeitung einer Konzeption und die Übergabe des Beratungsberichtes beschränkt“, rät die Industrie- und Handelskammer Berlin.

Ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zum richtigen Berater kann die schiere Auswahl sein. Wer sich 10 oder 12 Angebote kommen lässt, kann leicht den Überblick verlieren. Der BDU rät daher dazu, maximal drei Beraterunternehmen in die engere Auswahl zu ziehen. In kostenlosen und persönlichen Vorgesprächen könnten grundlegende Informationen wie die Unternehmensphilosophie der Berater, Erfahrungen in spezifischen Branchen und Tätigkeitsbereichen sowie Referenzen in Erfahrung gebracht werden.

Bei der Angebotspräsentation sollten die Führungskräfte zugegen sein, die später in das Projekt einbezogen werden. Eine gewisse Deckungsgleichheit der vorgeschlagenen Konzepte mit den Werten des eigenen Unternehmens kann auch von Vorteil sein. Last but not least könnten auch die Honorarbildung, Nebenkosten und Zahlungstermine zusammen mit dem Preis-Leistungs-Verhältnis aufschlussreich sein. Eine staatlich festgeschriebene Gebührenordnung gibt es übrigens für Unternehmensberater nicht, ebenso wenig wie den Schutz der Berufsbezeichnung.

„Das Wichtigste ist letztendlich“, so der BDU, „dass die ‚Chemie‘ stimmt.“

Tim Müßle | redaktion@regiomanager.de

Empfohlene Unternehmen


BSB Patentanwälte Schütte & Engelen	Oelde	bsb-law.de
-------------------------------------	-------	------------

Die nachhaltigsten Patentanwaltskanzleie

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	*E	*S	*G	*ESG-Score
1	BSB Patentanwälte Schütte & Engelen	Oelde	63,0	97,0	37,0	74,7
∅	ESG-Branchendurchschnittswert Patentanwaltskanzleien	Münsterland	45,0	30,0	18,0	32,0

So entsteht der ESG-Score Die Teilbereiche werden wie folgt gewichtet: Environment 30%, Social 50% und Governance 20%. Wenn bis zum Redaktionsschluss keine unternehmensspezifischen Daten vorlagen, wurde der **Branchendurchschnittswert von 32,0%** angenommen. Siehe ESG-Score, Tabelle Münsterland-Ranking.

Jetzt kostenlos ESG-Score erfahren!
 ESG-Fragebogen bequem online anfragen, ausfüllen, Score erfahren und im Magazin aufgelistet werden.



Das Münsterland-Ranking

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	Patentanwälte	*ESG-Score
1	BSB Patentanwälte Schütte & Engelen	Oelde	3	74,7
2	Werner & ten Brink - Patentanwälte	Münster	2	32,0
3	CE-Patent Patentanwaltskanzlei Euscher	Rhede	1	32,0
3	Seyer & Nobbe Patentanwälte	Heiden	1	32,0

So entsteht unser Ranking

Unser Ranking berechnet sich aus dem Rang des Unternehmens nach Zahl der Patentanwälte. Trotz gewissenhafter Recherche kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Mehr hierzu im Impressum.

Alle 4 Unternehmen im Ranking finden Sie online

www.muensterland-manager.de/ranking/patentanwaelte

UNTERWEGS IM REICH DER ERFINDUNGEN

Patentanwälte und Patentanwältinnen sind auf den gewerblichen Rechtsschutz spezialisierte unabhängige Berater und Vertreter ihrer Mandanten. Sie unterstützen diese beim Schutz ihrer Innovationen vor Nachahmern.



Wichtigstes Motiv für eine Patentanmeldung ist der Schutz vor Nachahmung. Ein Patent belohnt den Inhaber durch ein auf max. 20 Jahre befristetes und räumlich begrenztes Nutzungsmonopol für den „Schutzgegenstand“. Für die Anmeldung einer „Erfindung“ im Inland benötigt man nicht zwingend einen Patentanwalt – es bietet sich jedoch an, da die Formulierung einer Patentanmeldung kompliziert ist, zumal hier unterschiedliche Fachgebiete aufeinandertreffen: Technische Sachverhalte auf der einen und rechtliche Aspekte auf der anderen Seite. An dieser Schnittstelle sind Patentanwälte gefragt, die die Erfindung sprachlich präzise und technisch abstrakt beschreiben. Dazu müssen sie die Erfindung bis ins Detail verstehen und in exakt formulierte Patentansprüche übersetzen, die den Schutzbereich der Erfindung definieren. So auch die Patentanwälte Dr.-Ing. Hartmut Schütte, Dr. Daniel Engelen und Dr. Bernd-Christian Göllner von der Kanzlei BSB Patentanwälte aus dem münsterländischen Oelde.

„Unsere Aufgaben sind vielfältig, der Standort ist unerheblich, aber Regionalität ist uns dennoch wichtig. Unsere Kanzlei befindet sich in einer wirtschaftlich sehr interessanten Region, wo einige Weltmarktführer ansässig sind, für die wir teilweise auch arbeiten“, berichtet der in Oelde geborene Schütte. „Unser Geschäft findet jedoch zu über 50 Prozent international statt. Ein Fokus sind mittelständische Unternehmen in der Region. Wir haben aber auch große Mandate aus der Schweiz, Österreich und der ganzen Welt. Und wir vertreten unsere Mandanten weltweit“, erläutert Schütte. Bei Patenten gilt das sogenann-



Die Patentanwälte: Dr. Bernd-Christian Göllner, Dr. Daniel Engelen und Dr.-Ing. Hartmut Schütte (v. l.)

te Territorialitätsprinzip. Bedeutet: Um Schutz zu erlangen, muss man es in den gewünschten Ländern anmelden. Deshalb ist den BSB Patentanwälten ihr internationales Netzwerk so wichtig. Wenn ihre Mandanten Produkte in anderen Ländern schützen lassen möchten, arbeiten sie mit handverlesenen Kollegen in den unterschiedlichen Ländern intensiv zusammen, um den Schutz zu erlangen und durchzusetzen – dabei ist Vertrauen enorm wichtig. „Wir investieren viel in unser Netzwerk und treffen die ausländischen Kollegen regelmäßig persönlich.“ Natürlich kommen umgekehrt auch Aufträge von ausländischen Kollegen zu den BSB Patentanwälten, denn Deutschland ist der wichtigste Markt in Europa.

Für ihre Mandanten kümmern sich die BSB Patentanwälte um die Anmeldung von Patenten und intensiv um deren Durchsetzung. Ein Beispiel: Für einen Mandanten hatte die Kanzlei ein Fahrradbauteil beim Patentamt angemeldet. Auf einer für die Fahrradbranche wichtigen Messe tauchte ein

vermeintlich seriöser Anbieter aus Taiwan mit einem vergleichbaren Produkt auf. Obwohl dieser mit ausländischen Patentanwalts-Kollegen zusammengearbeitet hatte und der Meinung war, er dürfe das Produkt anbieten, konnte man ihm eine Patentrechtsverletzung nachweisen. In diesem Fall war man sogar bis vor den Bundesgerichtshof gezogen – erfolgreich. An diesem Beispiel sieht man, wie wichtig technisches und rechtliches Verständnis sind. Schon mehrfach konnten sich die BSB Patentanwälte durch alle Instanzen gegen renommierte internationale Großkanzleien durchsetzen. Ein weiteres Beispiel ist die erfolgreiche Durchsetzung von Schutzrechten für ein münsterländisches Unternehmen in China. Die persönliche Teilnahme an der Besichtigung patentverletzender Anlagen vor Ort und dem Prozess hat maßgeblich zu einer erfolgreichen Verurteilung des chinesischen Verletzers und einer Sicherung des eigenen Marktes in China geführt.

Katja Meenen | km@meenenkommunikation.de

Dr.-Ing. Hartmut Schütte, Dr. Bernd-Christian Göllner und Dr. Daniel Engelen sind deutsche und europäische Patentanwälte und zugelassene Vertreter vor dem Amt der europäischen Union für geistiges Eigentum. Sie beraten und betreuen zusammen mit ihren RechtsanwaltskollegInnen in München nationale und internationale Mandanten, insbesondere mittelständische Unternehmen und multinationale Konzerne, in Bezug auf Patente, Gebrauchsmuster, Marken und Designs von der Anmeldung bis zur Durchsetzung.

Dr.-Ing. Hartmut Schütte aus Oelde hat in Aachen studiert und betreut seit 1998 technische Schutzrech-

te von der Anmeldung bis zur Verletzung in allen Instanzen, national und international.

Dr. Daniel Engelen aus Münster ist seit 2009 auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes tätig und ist neben seiner anwaltlichen Tätigkeit seit 2022 Lehrbeauftragter an der Universität Münster.

Dr. Bernd-Christian Göllner aus Münster ist seit 2012 im Team und kennt sich in vielen technischen Gebieten fundiert aus. Er schraubt und schweißst - wenn es seine Zeit erlaubt - gerne an seinem Unimog.

Kontakt



**BSB Patentanwälte Schütte & Engelen
Partnerschaft mbB**

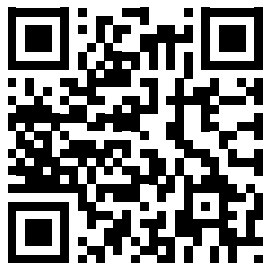
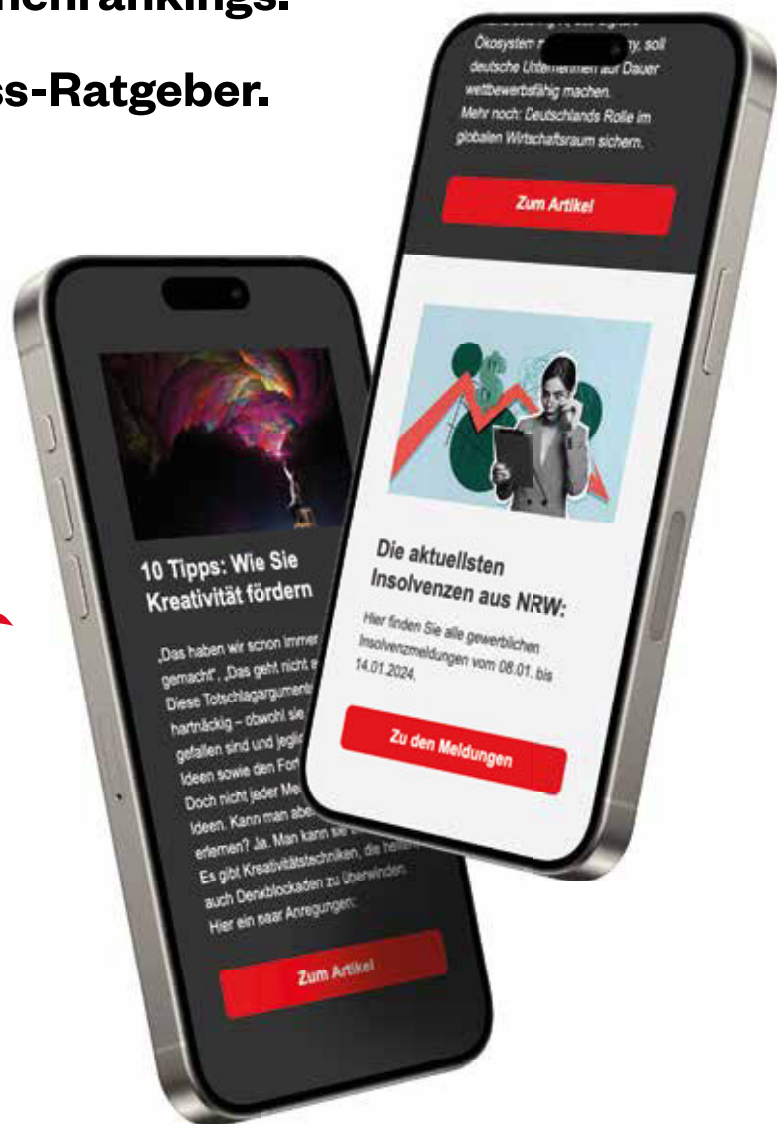
Am Markt 10, 59302 Oelde
Telefon: 02522 938469
Telefax: 02522 938471
office@bsb-ip.de
www.bsb-ip.de

Insider-Wissen für Ihren Erfolg.

Aktuellste Insolvenzmeldungen aus NRW.

Spannende Branchenrankings.

Relevante Business-Ratgeber.



Jetzt für den NEWSLETTER anmelden!

**R E G I O
MANAGER**

Die nachhaltigsten Versicherungsmakler

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	*E	*S	*G	*ESG-Score
1	Visora	Münster	36,0	48,0	37,0	42,4
∅	ESG-Branchendurchschnittswert Versicherungsmakler	Münsterland	45,0	30,0	18,0	32,0

*in Prozent

So entsteht der ESG-Score Die Teilbereiche werden wie folgt gewichtet: Environment 30%, Social 50% und Governance 20%. Wenn bis zum Redaktionsschluss keine unternehmensspezifischen Daten vorlagen, wurde der **Branchendurchschnittswert von 32,0%** angenommen. Siehe ESG-Score, Tabelle Münsterland-Ranking.

Jetzt kostenlos ESG-Score erfahren!
ESG-Fragebogen bequem online anfragen, ausfüllen, Score erfahren und im Magazin aufgelistet werden.



Das Münsterland-Ranking

Rang	Unternehmen	Hauptsitz	Beitragssumme	MA**	*ESG-Score
1	Kaiser und Schmedding	Münster	28.000	30	32
2	B & S Gesellschaft für die Vermittlg.v.Versicherungen u.Finanzdienstleistg.	Oelde	25.000	45	32
3	Leue & Nill Münster	Münster	24.000	15	32
4	VMF Assekuranz Concept	Steinfurt	16.000	16	32
5	Warendorfer Versicherungs-Kontor	Warendorf	12.500	20	32
6	HVV Heitmann Versicherungsmakler und Vermögensberatung	Olfen	13.333	12	32
7	Rüther Versicherungsmakler	Bocholt	8.000	25	32
8	Fairsicherungsladen Wiechers	Münster	8.533	10	32
9	Herbring	Ibbenbüren	5.500	20	32
10	WUP - Wehberg & Partner	Münster	6.000	12	32
11	Konermann & Partner	Bocholt	5.100	5	32
12	AS Finanzdienstleistungen Beratungs- und Vermittlungsgesellschaft	Münster	4.666	7	32
13	Wietheger Versicherungs- und Finanzmakler	Velen	3.200	10	32
14	FKS Finanzkontor Steinebel	Münster	4.666	4	32
15	Eikmeier & Nölle	Münster	3.100	5	32
16	Isecura	Ahaus	1.700	4	32
17	Heller Finanzen	Ibbenbüren	1.300	6	32
18	Visora	Münster	800	5	42,4
19	Benge Versicherungsteam	Coesfeld	1.346	3	32
20	Finanzgewissen	Ahlen	2.880	0	32
20	Sascha Roreger	Beckum	0	0	32
20	Fairsicherung NW-Makler	Münster	0	0	32
23	KH Versicherungen	Münster	0	8	32

**Mitarbeiter *in Prozent

So entsteht unser Ranking

Unser Ranking berechnet sich aus dem Rang des Unternehmens nach Beitragssumme x 0,7 plus dem Rang nach Mitarbeitern x 0,3. Trotz gewissenhafter Recherche kann für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden. Mehr hierzu im Impressum.

Alle 23 Unternehmen im Ranking finden Sie online

www.muensterland-manager.de/ranking/versicherungsmakler



B2B-Leasing **LEASING – TOP ODER FLOP?**

Das Leasing von Fahrzeugen und Anlagen ist eine gute Möglichkeit, seine Liquidität zu schonen. Man muss allerdings auf die damit verbundenen Fallstricke achten.

Dass man Fahrzeuge leasen kann, ist allgemein bekannt. Dieser Service wird auch von vielen Privatpersonen genutzt. Im gewerblichen Bereich ist inzwischen darüber hinaus das Leasing unterschiedlichster Gegenstände und Anlagen üblich geworden – von der Büroausstattung über IT-Infrastruktur bis zu Forschungs- und Entwicklungsausstattung oder Sicherheitstechnik. Geleast bekommt man heute auch komplette Produktionsanlagen und die dazugehörige Produktionshalle plus Bürogebäude. Dabei muss man allerdings wissen, dass Leasing zwar sehr viel mit Mieten gemeinsam hat, es aber auch einen wesentlichen Unterschied gibt: Gemeinsam ist beiden Modellen, dass man gegen eine – üblicherweise regelmäßige – Zahlung ein zeitlich gebundenes Nutzungsrecht für einen Vermögenswert erhält. Dazu bieten den Vorteil, dass kurzfristig kein Kapital für einen Kaufpreis be-

nötigt, und so die eigene Liquidität geschont wird. Und – in vielen Fällen können Leasing-Raten wie Mietzahlung steuerlich direkt als Betriebskosten geltend gemacht und müssen nicht über einen längeren Zeitraum abgeschrieben werden.

Operatives Leasing oder Finanzierungsleasing?

Beim Mieten ist die Nutzung allerdings rein auf den Mietzeitraum beschränkt, während man beim Leasing im Allgemeinen eine Option auf den späteren Kauf des Gegenstandes erwirbt – und die Leasingraten auf den Kaufpreis angerechnet werden. Weshalb man bei Leasing auch von „Mietkauf“ spricht. Relativ nah an der Miete liegt das sogenannte operative Leasing, bei dem die Option für einen späteren Kauf in den

Hintergrund tritt. Solche Verträge bieten in der Regel eine hohe Flexibilität, da sie kürzer sein können und man eher von einer Rückgabe der genutzten Ausrüstung am Ende der Laufzeit ausgeht. Im Gegensatz dazu ist das Finanzierungsleasing, oder auch Kapitalleasing, auf den späteren Erwerb der geleasten Sache ausgerichtet, wobei eine Rückgabe auch hier möglich ist – denn sonst würde man von einer Finanzierung sprechen. Beim Finanzierungsleasing steht aber im Vordergrund, dass die regelmäßigen Ratenzahlungen sowohl die Anlagennutzung als auch die Verminderung des späteren Kaufpreises beinhalten. Daher liegen Wartung, Reparaturen und Versicherung hier auch meist in der Verantwortung des Leasingnehmers. Eine Spezialform ist das Sale-and-Lease-Back-Leasing, bei dem man eigene Gebäude oder Anlagen an einen Leasinggeber verkauft und anschließend für die Nut-



zung zurück-least. So kommt man kurzfristig an Kapital, belastet sein Budget aber auch mit bisher nicht vorhandenen regelmäßigen Zahlungen.

Das eigene Budget im Auge behalten

Welche Variante ein Unternehmen für sich wählt, ist vom individuellen Bedarf anhängig, weswegen es sinnvoll ist, eine Bedarfsanalyse durchzuführen, bevor ein Leasingvertrag abgeschlossen wird. Dabei sollten Fragen wie: Welche Art von Ausrüstung wird (wirklich) benötigt? Wie lange wird sie benötigt? Und – Ist ein späterer Kauf wahrscheinlich oder nicht, bedacht werden. Zentral für die Entscheidung ist sinnvollerweise immer der verfügbare Finanzrahmen. Unternehmen sollten vorab sicherstellen, dass sie sich die Leasingraten auch – für die gesamte Vertragslaufzeit – leisten können, und zwar inklusive möglicher Zusatzkosten wie Wartung und Versicherung. Unabhängig von der eigenen Finanzlage sollte man die Höhe von Leasingraten, möglichen Anzahlungen und sonstigen Gebühren unbedingt verhandeln. Das ist wie bei einem Kauf meist möglich. Außerdem ist ein Vergleich mit

den Konditionen anderer Anbieter selbstverständlich, wenn man einen wettbewerbsfähigen Preis bekommen möchte.

Die wichtigsten Leasing-Tipps

Hat man sich wohlüberlegt entschieden, einen Leasingvertrag einzugehen, sollte man bei den Vertragsverhandlungen auf einige Punkte achten, um bei eventuellen Komplikationen nicht unsanft zu erwachen:

1. Vertragslaufzeit und Flexibilität: Wichtig ist, eine Vertragslaufzeit zu vereinbaren, die den eigenen Bedürfnissen entspricht. Eine längere Laufzeit kann zwar niedrigere Raten bedeuten, aber auch zu höheren Gesamtkosten führen. Ebenso sollte man eine ausreichende Flexibilität sicherstellen, denn die Bedürfnisse des eigenen Unternehmens können sich ändern. Daher sollte die Änderung von Vertragsbedingungen wie Ratenhöhe, Laufzeit, Upgrades, aber auch eine vorzeitige Vertragsbeendigung möglich sein.

2. Rückgabebedingungen: Die Rückgabebedingungen sollte man sich sorgfältig durchlesen. Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit die

Ausrüstung zurückgegeben werden kann? Wie steht es mit eventuellen Kosten für Schäden oder (übermäßigen) Verschleiß. Gibt es Höchstgrenzen für die Nutzungsintensität, wie zum Beispiel Kilometerbeschränkungen bei Fahrzeugen, und was passiert, wenn diese überschritten werden?

3. Laufende Kosten und Versicherung: Wer kommt für Wartungen, Reparaturen und den möglichen Austausch von Verschleißteilen auf? Gehört das zu den Verpflichtungen des Leasingnehmers oder des Leasinggebers? Die Klärung dieser Frage kann ebenso wichtig sein wie die Verhandlung einer günstigen Leasing-Rate. Auch zu den laufenden Kosten des Leasings zählen Versicherungsbeiträge. Daher muss vor Vertragsabschluss geklärt werden, wer diese übernimmt, und ob die Versicherungsbedingungen für den Leasingnehmer angemessen sind.

4. Rechtliche Aspekte überprüfen lassen: Last but not least sind die meisten Leasingnehmer keine Juristen. Vor allem bei Verträgen mit erheblichem Finanzvolumen sollte man daher unbedingt einen Rechtsberater hinzuziehen und ihn oder sie auf die Klauseln und Bedingungen schauen lassen. Auch das kann späteren Ärger vermeiden.

Michael Otterbein | redaktion@regiomanager.de 🇩🇪



Nachhaltig investieren

GRÜN SOLL'S WERDEN

Nachhaltige Investments erfreuen sich bei Anlegern immer größerer Beliebtheit. An „grünen“ Wertpapieren mangelt es auch nicht, doch die Suche nach dem passenden Produkt ist kompliziert. Unternehmer, die bei der Geldanlage ESG-Kriterien berücksichtigen möchten, sollten sich daher auf Gespräche mit ihren Finanzberatern vorbereiten.

Ab jetzt sollen nur noch Aktien von Unternehmen ins Depot, die mit ihren wirtschaftlichen Aktivitäten den weltweiten CO₂-Ausstoß nicht weiter steigen lassen? Es darf auch gern ein Fonds dabei sein, der dazu beiträgt, Frauen in den Schwellenländern Zugang zu mehr Bildung zu verschaffen? Nachhaltig investieren – das ist für viele Firmenlenker längst ein Thema. Die Abkürzung ESG ist bei Investoren heute in aller Munde. Sie steht für „Environmental“, „Social“ und „Governance“ und bezeichnet eine Form der Geldanlage, bei der Umweltkriterien, soziale Aspekte und Grundsätze der fairen Unternehmensführung eine zentrale Rolle spielen. An Wertpapieren, gerade an Investmentfonds, die einen ESG-Stempel bereits im Namen tra-

gen, mangelt es auch nicht. Die Frage ist nur, wie es gelingen kann, aus dem Dschungel der hell-, mittel- und dunkelgrünen Anlagemöglichkeiten, die auszuwählen, die zu den eigenen Vorstellungen von Nachhaltigkeit tatsächlich passen.

Komplizierte Begriffe

Unternehmer, die in Sachen ESG nicht so versiert sind, dass sie auf eigene Faust die passenden Papiere auswählen können, tun gut daran, sich vertrauensvoll an ihren Anlageberater oder Vermögensverwalter zu wenden. Doch kaum hat der Anleger erklärt, dass er nachhal-

tig investieren möchte, wird er schnell überfordert sein. Denn seit gut eineinhalb Jahren sind Berater bei Banken und Vermögensverwaltern dazu verpflichtet, ihre Kunden zu fragen, wie grün es im Depot denn werden soll. Und dann folgen Begriffe wie EU-Offenlegungsverordnung und Taxonomie.

Da die gesetzlichen Regelwerke, die sich hinter diesen Schlagworten verbergen, selbst vielen kapitalmarktaffinen Firmenlenkern eher unbekannt sein dürften, ist es durchaus von Vorteil, wenn sie sich vor dem Gespräch mit dem Finanzprofi damit vertraut machen. Denn nur wer sich auskennt, kann die Anlageinstrumente wählen, die seinen ESG-Vorlieben tatsächlich entsprechen.



Der Mindestanteil der „auswirkungsbezogenen Investitionen“, also der Anteil des ESG-Impacts, muss konkret beziffert sein.

Das klingt alles höchstkomplex, doch viele Berater machen es ihren Kunden einfach. Zählt etwa ein Fonds zur dritten Rubrik des Zielmarktkonzepts, läuft es in der dunkelgrünen Fläche der Tools häufig unter einer deutlich weniger sperrigen Überschrift, zum Beispiel als „Produkt mit Auswirkungsbezug auf die Ökologie“. An Beispielen zeigen die Finanzprofis dann auf, was damit gemeint ist.

Die Sache mit den Quoten

Ist die Phase der Erklärungen vorbei, hat sich der Kunde für Finanzprodukte der mittelgrünen Rubrik oder der dunkelgrünen Taxonomie-Kategorie entschieden, geht es mit der Frage nach dem gewünschten Mindestanteil an ESG-Investments weiter. Dann werden zumeist wieder drei Varianten angeboten: Produkte mit einer niedrigen Quote von mindestens fünf Prozent, solche mit einem mittleren Anteil (mindestens 20 Prozent) und mit einer hohen Quote ab 50 Prozent an nachhaltigen Investitionen.

Bei Fonds kann die Angabe solcher Quoten durchaus eine verzwickte Angelegenheit sein. So werden sich auf absehbare Zeit nur sehr wenige Vehikel zu einer Anlagestrategie verpflichten können, die einen Mindestanteil taxonomiekonformer Investitionen vorsieht. Denn die EU-Taxonomie steht erst am Anfang und bietet für ein breit gestreutes Portfolio noch zu wenige Anlagemöglichkeiten. Außerdem fehlen bisher verlässliche Daten, um die Erfüllung der technischen Kriterien der Taxonomie bewerten zu können. Viele Fonds wählen daher den zweiten Ansatz und orientieren sich an der Offenlegungsverordnung.

Kein passendes Produkt?

Sind alle Kriterien festgelegt, können Investoren im Optimalfall aus Listen mit Finanzprodukten wählen, die ihrem Risikoprofil, dem Anlageziel und -horizont sowie den ESG-Wünschen entsprechen. Doch das klappt längst nicht immer, denn bislang gibt es nicht für jede ESG-Präferenz das passende Produkt – schon gar nicht in Kombination mit jedem Risikoprofil.

Findet sich kein geeignetes Produkt, gehen Berater meist einen Schritt zurück. Sie fragen den Anleger, ob er seine Präferenz eventuell ändern oder vorerst sogar auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten verzichten möchte. Verzichtet der Kunde nicht, beginnt das Spiel von vorne, die ESG-Vorgaben werden neu definiert, die Suche nach dem passenden Fonds oder Zertifikat beginnt erneut. Und im Depot bleibt es bis zum nächsten Gespräch mit dem Anlageberater oder Vermögensverwalter vielleicht etwas weniger grün, als eigentlich gewünscht.

Andrea Martens | redaktion@regiomanager.de 🇩🇪

Gleich ob Neu- oder Bestandskunde, die Anlageberatung bei der Bank, der Sparkasse oder dem Vermögensverwalter beginnt seit dem 2. August 2022 stets mit der Frage, ob Nachhaltigkeitskriterien bei einem Investment berücksichtigt werden sollen. So will es die überarbeitete Fassung der Delegierten Verordnung 2017/565 zur Umsetzung der Finanzmarkt-Richtlinie Mifid II.

Erklärt ein Anleger, dass ihm Nachhaltigkeit wichtig ist, muss er beantworten, ob er detailliertere Präferenzen festlegen möchte. Hier kommen nun die EU-Offenlegungs- und die Taxonomieverordnung ins Spiel (siehe Kasten). Die Beratungstools von Geldhäusern und Vermögensverwaltern bieten Anlegern bei der Wahl der passenden Fonds, Einzelwerte oder Zertifikate Hilfestellung, häufig, indem sie eine hell-, eine mittel- und eine dunkelgrüne Fläche vorsehen.

Hinter den grünen Flächen

Hinter den Farbflächen der Beratungssoftware verbergen sich die drei Kategorien, die das sogenannte ESG-Zielmarktkonzept für die

Empfehlung nachhaltiger Finanzprodukte festgezurr hat. Entwickelt haben es die Branchenverbände der Fondsgesellschaften (BVI), Banken (DK) und Zertifikatehäuser (DDV).

In der ersten Kategorie des Zielmarktkonzepts finden sich Finanzprodukte, die nach Artikel 8 der Offenlegungsverordnung eingestuft sind. Zusätzlich berücksichtigen sie die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren (Principal Adverse Impacts, PAIs). Unter Nachhaltigkeitsfaktoren sind unter anderem Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange zu verstehen (siehe Kasten auf Seite XY).

Unter die zweite Kategorie – in der Beratungssoftware erscheint sie meist in Mittelgrün – fallen Produkte, die nachhaltige Investitionen im Sinne der sozialen und der Governance-Ziele gemäß Offenlegungsverordnung vorsehen. Orientiert sich ein Produkt an der Umwelt-taxonomie, landet es in Rubrik drei des Zielmarktkonzepts. Wichtig zu wissen: Um in Kategorie zwei und drei eingestuft zu werden, müssen Finanzprodukte ein explizit benanntes Nachhaltigkeitsziel verfolgen, etwa die Reduktion von Treibhausgasemissionen oder mehr Bildung für Frauen in den Schwellenländern.

Fotograf gesucht

BLZ XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Solor siti cor sinum facipsandae. Ut a non perunde ndipsam dit, sed ut volor rem eturiam verit ent hil ipsam eturest iunquantis expli venestio to od quo quam et ullabor aut aut aut incimot uptasimus, et evel min est, totatem. Velquibea eaqulae. Itatem que ronet aut voloremquam ni omnis ducis rae noctur tent ocitibus, corro magnit laudem quis solendi con eum teria dellabo relunt int poresst mporro ma quibus iuri dem aperest iatibeacuas et optiao dunt. Dellitio tectio et ea eam vitaquam earcieatini, et que rem quam,

Lorem Ipsum larum lorum

(2.100 Zeichen Text)

Redakteur gesucht

Business



Nicolas Schultz, Geschäftsführer der Schultz GmbH & Co. KG
in Wiesbaden, im Interview mit dem REGIO MANAGER.

RM: Herr Schultz, Sie beliefern Aldi, die Lufthansa oder Philips ebenso wie kleine und mittelständische Firmen mit Büromöbeln "Made in Germany". Was wird besonders nachgefragt?

Schultz: Wir sind wieder in einer Zeit, in der die Menschen zurück in die Büros sollen und wollen. Aber was kann man denen bieten, die sich im Homeoffice bequem eingerichtet haben? Ein wichtiger Faktor ist die Kommunikation. Es gibt Berufsanfänger, die im Studium und im Job bislang nur zu Hause gearbeitet haben. Die haben Lust auf Menschen, die wollen Kollegen treffen. Unternehmen müssen deshalb Räume



Nicolas Schultz, Geschäftsführer der Schultz GmbH & Co. KG

bieten, in denen man sich austauschen kann.

RM: Gilt das in Unternehmen in gleichem Maße wie im Homeoffice?

Schultz: Mitarbeiter wünschen sich flexible Lösungen nicht nur bei der Arbeitszeit, sondern auch bei den Arbeitsmöglichkeiten. Dazu gehören kommunikative, ergonomische Möbel. In Großraumbüros entstehen Arbeitsbereiche, an denen der Laptop angedockt werden kann, neben Insellösungen für kreative und chillige Momente. Dazu gehören Raum-in-Raum-Lösungen, in denen sich Mitarbeiter einzeln oder in kleinen Gruppen zurückziehen und konferieren können, ohne das ganze Office zu beschallen.

RM: Worauf liegt der Fokus bei der Büroeinrichtung?

Schultz: Der Trend geht weg vom cleanen Office in Weiß und Glas, hin zu Einrichtungen, die auch Lebensqualität bieten. Sogar eine Cafeteria muss mit einem nebenan liegenden Café konkurrieren können, damit man sich als Team in der Firma und nicht extern austauscht. Das Büro zur neuen

kommunikativen Basis des Unternehmens zu machen, ist das Entscheidende, um die Mitarbeiter aus dem Homeoffice zu locken.

RM: Ist das ein aktueller Trend oder eine dauerhafte Entwicklung?

Schultz: Unternehmen haben zunehmend Personalprobleme, wenn sie nicht eine ansprechende Arbeitsatmosphäre schaffen. Das ist aus meiner Sicht keine Momentaufnahme, sondern der Weg in die Zukunft. 📌

Kontakt

Schultz
Möbelproduktion seit 1898

Betriebs- und Büroeinrichtungen

Schultz GmbH & Co. KG

Am Birnbaum 16, 65191 Wiesbaden

Telefon: 0611 18 55-180

Telefax: 0611 18 55-185

info@schultz.de - www.schultz.de

JETZT DEN STARKER PARTNER CHECK MACHEN!



REGIO
MANAGER
**STARKER
PARTNER
2024**

VERWURZELT IN DER
REGION, FÜHREND IN
DER BRANCHE.

MÜNSTERLAND
MANAGER

NIEDERRHEIN
MANAGER

REVIER
MANAGER

RHEIN-WUPPER
MANAGER

REGIO
MANAGER

Vorteile nachhaltigen Wirtschaftens



Kunden binden & neue Kunden gewinnen



Image stärken



Arbeitgeber-Attraktivität steigern



Ressourcen & Geld sparen



Investoren aufmerksam machen



Nachhaltige Transformation **NACHHALTIGKEIT HEISST ZUKUNFTSFÄHIGKEIT**

Die Regularien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung üben einen zunehmenden Transformationsdruck auf den Mittelstand aus. Dieser hat jedoch den Vorteil, für nachhaltiges Wirtschaften schon seit jeher sehr affin zu sein.

Die Transformation der Wirtschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit ist in vollem Gange. Speziell für den Mittelstand bedeuten die neuen Dokumentations- und Berichtspflichten jedoch zunächst einmal einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand.

Seit die Europäische Kommission 2019 den „Green Deal“ aufgelegt hat, der darauf abzielt, die EU bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu machen, sind mehrere gesetzliche Regularien festgezurr worden. Diese betreffen sukzessive auch die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die dadurch vor große Herausforderungen gestellt werden. Bereits seit Anfang 2022 greift die EU-Taxonomie-Verordnung, deren Zweck es ist, ein EU-weites Klassifizierungssystem für die Bewertung der ökologischen Nachhaltigkeit wirtschaftlicher Aktivitäten zu etablieren.

Größere Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden müssen bereits seit Jahren einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen und über die drei ESG-Verantwortungsbereiche Environ-

mental (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmensführung) berichten. Zusätzlich sind diese Unternehmen verpflichtet, den Anteil ihrer „grünen“ Umsatzerlöse, Investitionen und Betriebsausgaben anzugeben. Der neue EU-Standard zum Nachhaltigkeitsreporting zwingt nun zunehmend auch den Mittelstand zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung, die die Darstellung des Anteils ökologischer sowie sozialer Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben umfasst.

Nachhaltigkeitsreporting wird Pflicht

Mit der seit Januar 2023 geltenden Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der EU-Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, wurde der Umfang der von den neuen Regularien betroffenen Betriebe deutlich erweitert. Zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet

die CSRD innerhalb der EU alle großen kapitalmarktorientierten Unternehmen für Berichtszeiträume ab dem 1. Januar 2024. Als große Unternehmen gelten Betriebe, die zwei der folgenden Kriterien erfüllen: eine Bilanzsumme in Höhe von 20 Millionen Euro, einen Nettoumsatzerlös von über 40 Millionen Euro und die Beschäftigung von mehr als 250 Mitarbeitenden. Für nicht kapitalmarktorientierte große Unternehmen gilt die Berichtspflicht in gleichem Sinne dann ab dem Jahr 2025. Kleine und mittelgroße Unternehmen fallen ab 2026 ebenfalls unter die Richtlinie, sofern sie kapitalmarktorientiert sind. In Summe sind in Deutschland von der Regelung circa 15.000 Unternehmen betroffen, die spätestens ab 2028 über Aspekte der Nachhaltigkeit berichten müssen.

Besonders seit der Corona-Krise ist das Thema Nachhaltigkeit omnipräsent und schlägt sich zunehmend auch in den Erwartungen an Unternehmen nieder. Das macht sich beispielsweise bei Auftragsvergaben bemerkbar. So wollen

Dimensionen und Indikatoren von Nachhaltigkeit

Umwelt

- Klimaschutz
- Ressourcenschonung
- Vermeidung von Umweltverschmutzung
- Übergang zur Kreislaufwirtschaft
- Förderung und Erhalt von Biodiversität

Soziales

- Faire Entlohnung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Achtung der Menschenrechte
- Inklusion und Vielfalt
- Gleichberechtigung
- Work-Life-Balance
- Gesellschaftliches Engagement

Unternehmensführung

- Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigen Geschäftspraktiken
- Transparente und effektive Anreizsysteme für mehr Nachhaltigkeit
- Verantwortungsvolle Steuermoral
- Unabhängigkeit von Kontrollorganen
- Compliance Management

große Unternehmen häufig sehr genau wissen, wie nachhaltig ihre Zulieferer aufgestellt sind und wie deren CO₂-Bilanz aussieht. Zugleich zwingt die EU-Taxonomie-Verordnung Finanzinstitute dazu, die Entwicklung eines Betriebes vor einer Kreditvergabe nun noch detaillierter zu untersuchen. Das hat zur Folge, dass Kredite für Unternehmen jeder Größe zunehmend an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft werden.

Ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie gefragt

EU-Taxonomie und CSRD bedeuten für KMU also nicht nur, dass diese die Nachhaltigkeit ihrer Aktivitäten proaktiv analysieren und steuern müssen, sondern machen es auch erforderlich, das eigene ESG-Profil zu optimieren und darüber früher oder später entsprechend zu berichten.

Die Klärung der Fragen, wo man in Sachen ESG-Management eigentlich steht und wie die Nachhaltigkeitsperformance zu dokumentieren ist, stellt insbesondere KMU vor große Herausforderungen, da diese selten über explizit zuständige Mitarbeiter oder gar Abteilungen für das Aufgabenfeld verfügen.

Doch Betriebe, die sich nur unzureichend mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen, laufen Gefahr, von den hohen regulatorischen Anforderungen überwältigt und im Wettbewerb abgehängt zu werden. Um dies zu vermeiden, sollte das Thema so früh wie möglich angegangen werden. Denn nachhaltiges Wirtschaften wird immer wichtiger für das eigene Image und somit auch für den Unternehmenserfolg. Unternehmen, die die Transformation mit einer ganzheitlichen Strategie angehen und die Kontrolle über die Nachhaltigkeitsperformance ihres Betriebes haben, stärken nicht nur

ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihr Employer Branding, sondern sie investieren damit auch in ihre Zukunftssicherheit.

Transparenz und Übersichtlichkeit schaffen


Zweifellos haben KMU andere Herausforderungen und Möglichkeiten als große Mittelständler oder Konzerne. Bei der Transformation hin zu mehr Nachhaltigkeit verfügen mittelständische Unternehmen zumindest generell über sehr gute Ausgangsbedingungen. Schließlich ist für klassische Mittelständler nachhaltiges Handeln und Wirtschaften per se naheliegender als für große Unternehmen oder multinationale Konzerne, da diese Firmen oft seit vielen Jahren fest in ihrer Region verwurzelt sind und sich in einer Verantwortung für das ökologische Gleichgewicht und den sozialen Zusammenhalt an ihrem Standort sowie für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden sehen. Insofern ist Nachhaltigkeit bei Mittelständlern häufig bereits Teil des Selbstverständnisses bzw. der Unternehmensphilosophie. Speziell Familienunternehmen und inhabergeführte Mittelständler haben die nachfolgenden Generationen stets im Blick und denken entsprechend langfristig.

Als Verlagshaus regionaler B2B-Wirtschaftsmagazine möchten wir genau diesen KMU Inspiration für pragmatische Veränderungen in Sachen Nachhaltigkeit bieten und – analog zu unseren Branchen-Rankings – eine Übersicht nachhaltiger KMU im Sinne eines Benchmarks aufbauen, der die Transformation vorantreibt. Nachhaltig arbeitende Mittelständler haben damit eine Möglichkeit, ihr Nachhaltigkeitsengagement vorzustellen und Auftraggeber bzw. Arbeitnehmer können komfortabel diejenigen Unternehmen identifizieren und anfragen, die ihre Vor-

stellungen nachhaltigen Wirtschaftens teilen. Im ersten Schritt haben wir daher im letzten Jahr alle Branchen-Akteure unserer Rankings (über 20.000 Mittelständler) befragt, welche nachhaltigen Maßnahmen und Projekte (ökologisch, ökonomisch und/oder sozial) sie bereits umsetzen. Im zweiten Schritt möchten wir nun die Nachhaltigkeitsbemühungen von Unternehmen auch messbar und damit vergleichbar machen, indem wir einen ESG-Score von Unternehmen als Gesamtwert aus deren Engagement in den Bereichen Umweltfreundlichkeit, Soziales und Unternehmensführung ermitteln.

Hierzu bedurfte es zunächst einer erneuten Befragung der Branchen-Akteure, diesmal anhand ausführlicher branchenspezifischer ESG-Fragebögen. Um das Ganze statistisch abbilden und adäquat umsetzen zu können, arbeiten wir mit dem Bielefelder Start-up Sustained als erfahrenem Profi-Partner zusammen, der über eine entsprechende Datenbasis verfügt.

Das Team von Sustained ist auf die ESG-Datenerfassung spezialisiert und betreibt eine KI-gestützte Datenbank, mit Hilfe derer sich individuelle ESG-Datenanalysen für Unternehmen durchführen lassen. Anhand seiner Datenbank, die die ESG-Daten von über 15.000 Unternehmen umfasst, hat Sustained identifiziert, welche ESG-Daten deutscher Unternehmen in den unterschiedlichen Branchen bereits vorliegen und daraus für jede Branche Durchschnittswerte ermittelt, die als Orientierung für einen Benchmark dienen. Mit Hilfe der Angaben der Unternehmen aus den branchenspezifischen Fragebögen, der ESG-Daten der jeweiligen Wirtschaftszweige und der daraus ermittelten Branchen-Durchschnittswerte lässt sich das Nachhaltigkeitsengagement von Unternehmen derselben Branche nun auch vergleichen.

Miriam Leschke | redaktion@regiomanager.de 



Louis Schulze und Niclas Musies (v.l.), Gründer von Sustaind

ESG-Management **NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT TRANSPARENT MACHEN**

Im Interview spricht Start-up-Gründer Louis Schulze über die Bedeutung nachhaltigen Wirtschaftens, die Implementierung nachhaltiger Prozesse sowie Möglichkeiten der Erfassung und Analyse von ESG-Daten.

REGIO MANAGER: Herr Schulze, Sie haben sich mit dem 2022 von Ihnen und Niclas Musies gegründeten Start-up-Unternehmen Sustaind auf die ESG-Datenerfassung spezialisiert. Was ist Ihre Perspektive auf das Thema ESG-Management – welche Chancen sehen Sie im Thema Nachhaltigkeit?

Louis Schulze: Wir sind davon überzeugt, dass die nachhaltige Transformation ein Wachstumsmotor für die deutsche Industrie sein kann. Die sog. GreenTech-Märkte wachsen rasant und Lösungen zur Dekarbonisierung werden global nachgefragt. Es braucht innovative, und zumeist technische Produkte, die wir mit unserem Ingenieursgeist aus Deutschland heraus schaffen können. Blicken wir zurück: Das deutsche Wirtschaftswachstum der vergangenen Jahrzehnte, das Label „Made in Germany“, ist u.a. auf diese beiden Voraussetzungen zurückzuführen: die wachsende Nachfrage in unseren Kernmärkten und die zunehmende Globalisierung. Aktuell erleben wir, wie sich dieses Wachstum in den traditionell deutschen Industrien verlangsamt. Vielleicht braucht es daher neue Märkte, die unseren künftigen Wohlstand begründen. GreenTech kann aus meiner Sicht so ein „Made in Germany 2.0“ begründen.

Und sicher werden die Chancen aktuell eher von ESG-Berichterstattung und der damit verbundenen Bürokratie überschattet. Doch auch

diese kann, bei genauerer Betrachtung, ein Schritt in Richtung Chance sein. Die Pflicht zur Berichterstattung schafft erstmalig Transparenz, welche Unternehmen auch ökologisch und sozial gut wirtschaften. Die berichteten Zahlen werden Entscheidungskriterium – für Banken, Kunden und Mitarbeitende. Positioniere ich mich gegenüber diesen als nachhaltiges Unternehmen, schaffe ich ein Differenzierungsmerkmal, das sich bspw. in günstigeren Zinsen äußern kann.

RM: Inwiefern gewinnt nachhaltiges Wirtschaften seit einiger Zeit nun auch für KMU an Relevanz?

LS: Die Relevanz war immer gegeben. Gerade im deutschen Mittelstand liegt Nachhaltigkeit in der DNA. Unser Start-up haben wir in Ostwestfalen-Lippe gegründet. Eine Region, die viele familiengeführte Weltmarktführer beheimatet. Werte wie „Enkelfähigkeit“, der Erhaltungswille des starken Mittelstands und das Familienunternehmertum sind immer schon stark verwurzelt gewesen und im engsten Sinne ein Ausdruck von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung. All diese Betriebe würden nicht mehr bestehen, wenn sie nicht nachhaltig agieren würden. Mit der Berichterstattung wird dies endlich sichtbar. Vielleicht haben

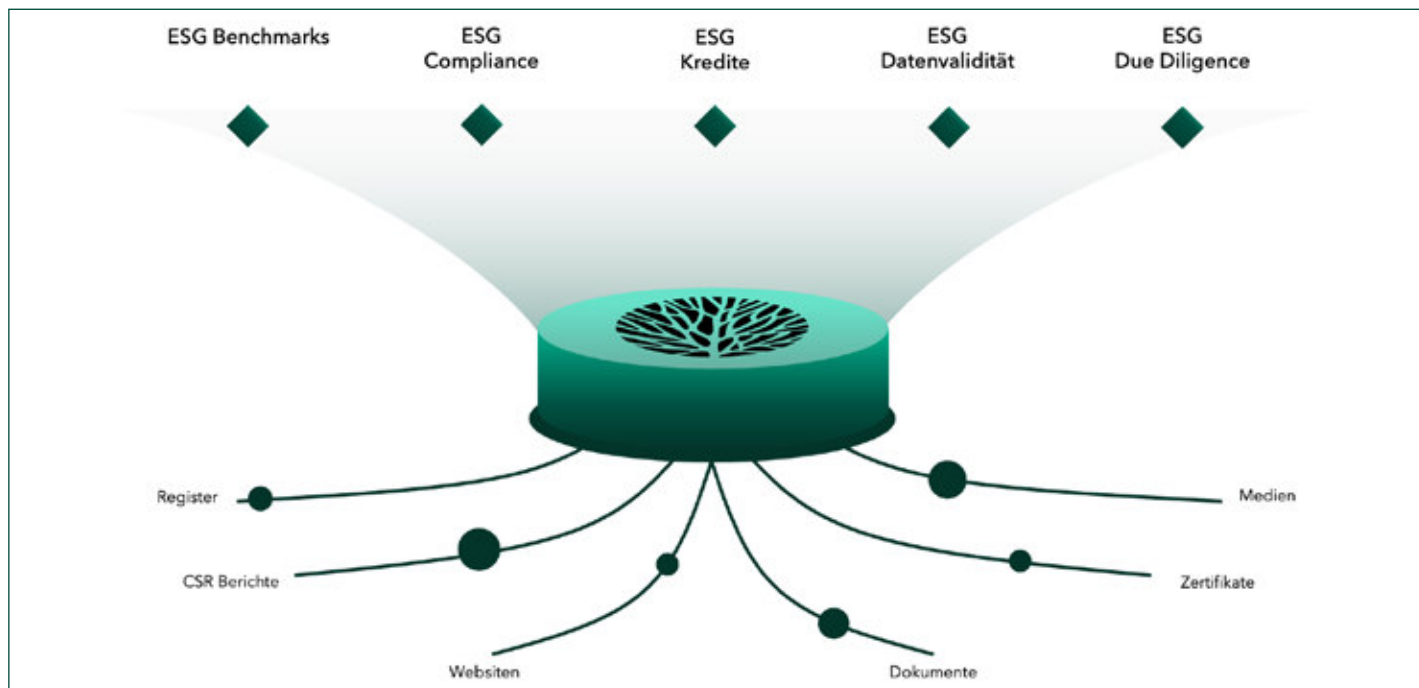
unsere familiengeführten, mittelständischen Unternehmen hier sogar einen Vorteil gegenüber multinationalen Konzernen.

RM: Werden auch KMU bald nicht mehr ohne eine durchdachte ESG-Strategie auskommen werden und falls ja, warum?

LS: Ohne ESG-Strategie wird es mittelfristig nicht mehr funktionieren. Auch wegen der regulatorischen Anforderungen an Banken, Kunden und Abschlussprüfer. Die viel größere Notwendigkeit ist doch aber der Klimawandel. Nur Unternehmen, die ökologisch und sozial nachhaltig agieren, werden in 50 Jahren noch bestehen können – dies ist ein Natur- und in Konsequenz dann auch ein Marktgesetz. Dieser Absolutismus unterscheidet die nachhaltige Transformation aus meinen Augen auch von vorherigen Transformationen, wie der digitalen.

RM: Wie weit ist der deutsche Mittelstand in Sachen ESG und Nachhaltigkeitsberichterstattung Ihrer Ansicht nach aktuell?

LS: Der Fortschritt variiert stark nach Geschäftsmodell und Industrie. Historisch gesehen sind produzierende Unternehmen und Branchen wie die Textil- oder Chemieindustrie stär-



Eine ESG-Datenbank für den Mittelstand

ker reguliert und seit vielen Jahren mit Fragen der ESG-Berichterstattung konfrontiert. Auch Unternehmen, die börsennotierte Kunden beliefern, erhalten bereits ESG-Fragebögen von diesen. In anderen Branchen beginnt die Auseinandersetzung mit dem Thema. Anhand unserer Datenbank sehen wir, dass ca. jedes zweite CSRD-pflichtige Unternehmen erste Ansätze einer ESG-Strategie veröffentlicht hat. Die Menge der verfügbaren ESG-Daten korreliert mit der Unternehmensgröße. Während große, häufig börsennotierte Unternehmen bereits umfangreich berichten, haben KMU unter 100 Mitarbeitenden maximal einzelne Zertifikate und Maßnahmen publiziert.

RM: Was empfehlen Sie mittelständischen Unternehmen als erste Schritte zur Implementierung nachhaltiger Prozesse?

LS: Diese Frage beginnt bei meinen Kunden. Eine geeignete Frage, sich dem Thema zu nähern, könnte sein: „Wie kann ich meinen Kunden helfen, nachhaltiger zu werden?“ oder „Wie reduziere ich den Ressourcenverbrauch bzw. CO₂-Emissionen meiner Kunden durch meine Produkte?“ Ich beziehe mich nochmal auf den Vergleich zur digitalen Transformation: Auch hier gab es unterschiedliche Strategien. Einige Unternehmen haben mithilfe der Digitalisierung neue Geschäftsmodelle begründet. Andere konnten ihre Prozesse mithilfe digitaler Tools effizienter gestalten. Eine Frage könnte sein: „Wie wäre ich im Jahr 2005 gern mit der digitalen Transformation in meiner Organisation umgegangen?“ Diese Erkenntnisse kann ich übertragen. Wichtig ist, anzuerkennen, dass wir über ein komplexes Thema sprechen, das nur mit vielen kleinen Schritten zu lösen ist. Ein gesunder Pragmatismus ist, gerade im Mittelstand, essentiell.

RM: Ihr Unternehmen betreibt eine KI-gestützte ESG-Datenbank, die insbesondere KMU und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften individuelle ESG-Datenanalysen ermöglichen soll. Wie systematisieren Sie die Fülle an Daten mit Ihrer Plattform?

LS: Künstliche Intelligenz (KI) ist ein wichtiger Bestandteil unserer Plattform, ja. Zum einen nutzen wir KI, um große Mengen an Nachhaltigkeitsdaten zu filtern. Unser KI-Modell wurde darauf trainiert, in der Gesamtmenge der Daten relevante Informationen herauszufiltern und den Indikatoren zuzuordnen, die z.B. für die CSRD-Berichterstattung nötig sind. Man könnte sagen, unsere KI ist ein ESG-Experte, der unseren Kunden dabei hilft, bereits den Status quo im nötigen Bericht abzubilden. Zum anderen nutzen wir KI, um aufbauend auf unserer Datenbank – die mittlerweile 15.000 Unternehmen umfasst – die richtigen Maßnahmen und Ziele für die Unternehmen abzuleiten. Unsere Kunden bekommen von der KI Maßnahmen vorgeschlagen, die andere Unternehmen aus derselben Branche oder derselben Wertschöpfungsstufe erfolgreich umsetzen. Dadurch hilft sie, den Status quo auch zu verbessern. Wirtschaftsprüfungsgesellschaften hingegen können unsere Datenbank in der Beratung und Prüfung Ihrer Mandanten nutzen. Auch mit Blick auf den demographischen Wandel sehen wir große Chancen darin, unsere Produktivität durch KI zu verbessern.

RM: Wie machen Sie mit Hilfe Ihrer Datenbank die ESG-Performance von Unternehmen messbar und vergleichbar?

LS: Um Vergleichbarkeit zu schaffen, orientieren wir uns an den ESRS. Das ist ein Set an Indikatoren, die die meisten Unternehmen künf-

tig berichten müssen. Wie vorhin beschrieben, prüfen wir mithilfe der KI, zu welchen Indikatoren die Unternehmen heute schon bewusst oder unbewusst aussagefähig sind. Gibt es Informationen zu einem Indikator, so steigt der Prozentwert der Bewertung. Eine qualitative Bewertung, ob eine Information gut oder schlecht ist, treffen wir nur bei numerischen Indikatoren, bei denen wir Vergleichswerte haben. Um die Verlässlichkeit unserer Daten konstant zu validieren, arbeiten wir u.a. sehr eng mit Wirtschaftsprüferinnen und -prüfern zusammen.

RM: Im Rahmen eines Projektes mit Brinkshulte Medien Essen haben Sie für B2B-Branchenrankings ESG-Daten der jeweiligen Wirtschaftszweige zur Verfügung gestellt, um das Nachhaltigkeitsengagement von Unternehmen zu vergleichen. Wie sind Sie dabei vorgegangen?

LS: Anhand unserer Datenbank haben wir identifiziert, welche ESG-Daten deutscher Unternehmen in der jeweiligen Branche bereits öffentlich vorhanden sind. Aus den quantitativen Kennzahlen haben wir Durchschnittswerte ermittelt, die als Orientierung für einen Benchmark dienen. Zu berücksichtigen ist, dass nicht in jeder Branche die gleichen Werte relevant sind. Das Konzept einer sog. Wesentlichkeitsanalyse zeigt auf, welche konkreten Nachhaltigkeitsthemen für ein Unternehmen relevant sind. Auf Basis der in der Datenbank befindlichen Daten haben wir also zusätzlich ermittelt, welche Datenpunkte häufig publiziert werden – sei es in Studien, Analysen oder von den Unternehmen selbst –, um die wesentlichen Themen hervorzuheben.

RM: Herr Schulze, herzlichen Dank für das informative Gespräch. 🙏

INSOLVENZEN IM MÜNSTERLAND

Gewerbliche Insolvenzmeldungen von März bis Mai 2024

Firma	Straße	PLZ / Ort	Aktenzeichen
Alenergy GmbH	Vereinsstr. 305	48599 Gronau	88 IN 19/23
Ali Abdallah UG (haftungsbeschränkt)	Roonstr. 25	46397 Bocholt	80 IN 26/23
Aluguss Beulker GmbH & Co. KG	Schuckertstr. 6	48712 Gescher	85 IN 24/24
ANDAKENI UG (haftungsbeschränkt)	Nordwall 51	46399 Bocholt	79 IN 10/24
ASTA Apparate-Spezial- Technik-Anlagenplanung eismann GmbH	Mark 1 16	59269 Beckum	70 IN 17/24
ATW Abbruchtechnik GmbH	In den Hagensweiden 1	46395 Bocholt	74 IN 27/23
B & M Quality GmbH	Dülmener Weg 39	46325 Borken	71 IN 9/24
Bäckerei Schmitz GmbH & Co. KG	Schlavenhorst 19	46395 Bocholt	74 IN 42/23
Badulin Bauunternehmen GmbH	Burgsteinfurter Damm 198	48432 Rheine	79 IN 13/24
Bedachungen Müller GmbH	Ferdinand-Kortmann-Str. 4	59394 Nordkirchen	84 IN 35/23
Bendschneider Transporte GmbH	Flottwellstr. 8	49479 Ibbenbüren	81 IN 4/24
Bernd Dirks GmbH	Beerlager Str. 20	48727 Billerbeck	71 IN 30/24
BR Transport GmbH	Meinertzstr. 23	48159 Münster	80 IN 14/24
C & R Logistic GmbH	Hans-Böckler-Str. 10	46354 Südlohn	79 IN 37/23
C&B ILO GmbH	Birkenweg 2	48324 Sendenhorst	82 IN 44/23
Calmwaters GmbH & Co. KG	Katzheide 21	48231 Warendorf	73 IN 35/24
COIL Project Shipping & Logistic GmbH	Wilmersstr. 24	48282 Emsdetten	73 IN 17/24
Concept Gastro UG (haftungsbeschränkt)	An der Eßseite 227	48599 Gronau	71 IN 3/24
Copacabana GmbH	Parallelstr. 1	48683 Ahaus	79 IN 17/24
Effekt Grafik Werbeträger GmbH	Raiffeisenring 11	46395 Bocholt	75 IN 25/24
Effekt Grafik Werbeträger GmbH & Co. KG	Raiffeisenring 11	46395 Bocholt	75 IN 24/24
Euroqa Business Group GmbH	Fleehook 2	48683 Ahaus	73 IN 8/24
Felix Kabel- und Rohrleitungsbau UG (haftungsbeschränkt)	Aloysiusstr. 129	48429 Rheine	83 IN 3/24
FitnessCenter Drensteinfurt GmbH	Raiffeisenstr. 1	48317 Drensteinfurt	83 IN 6/24
Fliesenmarkt Ochtrup GmbH	Deipenbrook 11	48607 Ochtrup	82 IN 45/23
Games and Special Sports Handels GmbH	Kesslerweg 21	48155 Münster	82 IN 57/23
Glasfaser Service GmbH	Gronauer Str. 176	48599 Gronau	71 IN 4/24
HABitu GmbH & Co. KG	Jürgen-Hornemann-Str. 6	48268 Greven	87 IN 18/24
hairdesign 4-all GmbH	Ochtruper Str. 123	48599 Gronau	79 IN 22/24
Hartig und Schorn OHG	Alter Fischmarkt 26	48143 Münster	81 IN 29/24
hülsta Deutschland GmbH & Co. KG	Karl-Hüls-Str. 1	48703 Stadtlohn	83 IN 15/24
IPS Innovativ Personalservice GmbH & Co. KG	Hansaallee 9	48429 Rheine	75 IN 36/23
IRO Möbelfabrik Josef Rose GmbH & Co. KG	Von-Büren-Allee 55	59302 Oelde	73 IN 13/24
K&K Elektrotechnik GmbH & Co. KG	Am Lehrsteinbruch 22	49479 Ibbenbüren	77 IN 4/24
K+M Fenstertechnik GmbH & Co. KG	Am Lehrsteinbruch 22	49479 Ibbenbüren	77 IN 6/24
Kadist Infra GmbH	Messingweg 41	48308 Senden	82 IN 59/23
Katharina Völker Marie Wagener GbR	Klosterstr. 1	48143 Münster	70 IN 41/23
KLEFFMANN DIGITAL RS GmbH	Mühlenstr. 3	59348 Lüdinghausen	81 IN 35/24
Kolatek UG (haftungsbeschränkt)	Talweg 1	48231 Warendorf	84 IN 19/24
Kostedde GmbH	Carl-Benz-Str. 23	48734 Reken	88 IN 4/24
Krützkamp Haus- und Energietechnik GmbH	Glandorfer Str. 26	48336 Sassenberg	77 IN 24/24
Lablistic Laborbedarf und Laborlogistik GmbH	Brookstr. 56	48477 Hörstel	78 IN 57/23

Firma	Straße	PLZ / Ort	Aktenzeichen
LD Gebäudeservice UG (haftungsbeschränkt)	Werkstr. 27	46395 Bocholt	85 IN 15/24
LED-Solutions GmbH & Co. KG	Königsstr. 14	48143 Münster	83 IN 27/23
Lioness Hoch- und Tiefbau GmbH	Königsberger Str. 260	48157 Münster	82 IN 54/23
MH Express GmbH	Kapellenstr. 15	59227 Ahlen	71 IN 47/23
MH Transport GmbH	Kapellenstr. 15	59227 Ahlen	71 IN 48/23
Miethe Verwaltungs GmbH	An den Klärteichen 24	48282 Emsdetten	75 IN 4/24
MISSION HYGIENE GmbH	Siemensstr. 59	48153 Münster	82 IN 12/24
Möbeltechnik Rose GmbH	Von-Büren-Allee 55	59302 Oelde	73 IN 14/24
MWS individual Westfalen GmbH	Karl-Hüls-Str. 1	48703 Stadtlohn	83 IN 20/24
Natürlich im Holzhaus GmbH	Zinkstr. 7	48432 Rheine	75 IN 13/24
Nord West Spirituosen GmbH & Co. KG	Harmate 42	48683 Ahaus	87 IN 9/24
Omid Jebeli Aghghaleh Burger Lounge Münster	Bremer Str. 12	48155 Münster	81 IN 1/24
Perfect Styles Cosmetics UG (haftungsbeschränkt)	An der Eßseite 227	48599 Gronau	71 IN 5/24
Pflasterbaumanufaktur GmbH & Co. KG	Brunsheider Weg 70	49497 Mettingen	73 IN 5/24
Pflegedienst Reckordt GmbH	Hauptstr. 125	59302 Oelde	82 IN 47/23
Pizza Factory UG (haftungsbeschränkt)	Nieberdingstr. 12	48155 Münster	72 IN 14/24
PSB Preiswert Schnell Bauen GmbH	Gutenbergstr. 15	49479 Ibbenbüren	80 IN 19/24
QUEENS Handels GmbH	Kesslerweg 21	48155 Münster	82 IN 58/23
RWR Immobilien GmbH & Co. KG	Ohner Weg 48	48431 Rheine	73 IN 26/24
Sanibad Warenhandels GmbH	Katzheide 21	48231 Warendorf	73 IN 37/24
SANITOP-WINGENROTH GmbH & Co. KG	Katzheide 21	48231 Warendorf	73 IN 33/24
SANPACK Handelsgesellschaft für San.-Heizungs- Produkte mbH & Co. KG	Katzheide 21	48231 Warendorf	73 IN 34/24
SLC-Service Logistik Company GmbH	Hölderlinstr. 60	48703 Stadtlohn	83 IN 17/24
Steinbrink Heizung-Sanitär-Lüftung GmbH	Achmerstr. 6	49504 Lotte	81 IN 36/24
Tankstelle Diestedde GmbH	Lange Str. 36	59329 Wadersloh	82 IN 14/24
tebe. Information Technology GmbH	Gropiusstr. 7	48163 Münster	72 IN 5/24
TEKTUM Grundstücks-Vermietungsgesellschaft mbH & Co. Objekt Warendorf KG	Katzheide 21	48231 Warendorf	73 IN 36/24
TexTech GmbH	Wiesengrund 44	49509 Recke	81 IN 33/24
Trading International GmbH	Jöbkesweg 5	48599 Gronau	80 IN 29/23
Versicherungskontor Ziesing UG (haftungsbeschränkt)	In der Ziegelheide 3	46397 Bocholt	87 IN 37/23
Wilson Bedachungen UG (haftungsbeschränkt)	Dachsleite 50	48157 Münster	88 IN 26/23
Wingenroth Logistik GmbH & Co. KG	Katzheide 21	48231 Warendorf	73 IN 38/24
WKB Systems GmbH	Daimlerstr. 5	48477 Hörstel	81 IN 24/24
Yi`s Import-Export GmbH	Alter Landweg 3	48734 Reken	70 IN 45/23

Alle gewerblichen Insolvenzmeldungen finden Sie auch online unter: www.muensterland-manager.de/themen/insolvenzen

Die Insolvenzen aus ganz NRW, alle 14 Tage bequem in Ihr Postfach.

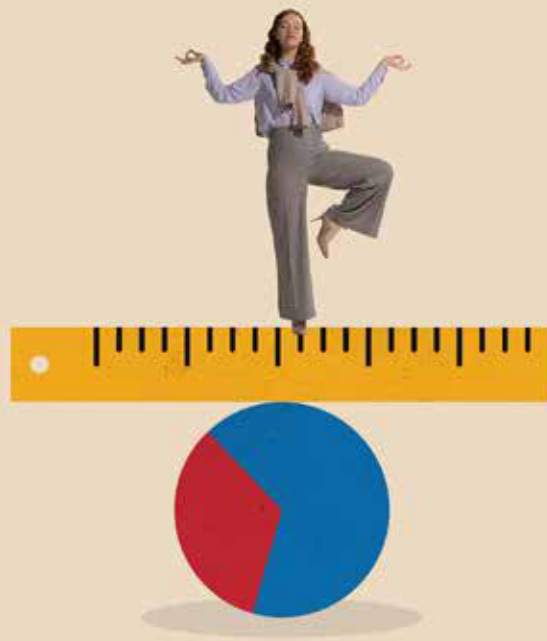
Außerdem:

- Spannende Branchenrankings
- Relevante Business-Ratgeber



Jetzt kostenlos für den
Newsletter anmelden!

R E G I O
MANAGER



© master1305 - stock.adobe.com

KOLUMNE Parallelwelten **WORK-LIFE-BALANCE – NICHT NUR EIN SCHLAGWORT**

Unternehmen müssen neue Wege auch bei der Arbeitszeit beschreiten, um junge Arbeitskräfte zu gewinnen, meint Simone Harland.

Immer häufiger wollen junge Menschen nicht mehr Vollzeit arbeiten. Eine bessere „Work-Life-Balance“ ist das Ziel vieler Berufseinsteiger. Das ist verständlich, denn natürlich ist es schwierig, Familie und Vollzeitjob unter einen Hut zu bekommen. Zumal das Konzept der „Ein-Ernährer-Familie“ mittlerweile nicht mehr funktioniert, sodass berufstätige Eltern den Tag exakt durchtackten müssen, um die Betreuung der Kinder sicherzustellen und zugleich noch etwas von ihnen zu haben. Denn ein Gehalt reicht bei den steigenden Lebenshaltungskosten in der Regel nicht mehr, um eine Familie zu ernähren. Davon abgesehen ist das Konzept der Ein-Ernährer-Familie auch deshalb nicht mehr zeitgemäß, weil Beziehungen vermehrt in die Brüche gehen. Vor allem viele Frauen sind daher nicht länger bereit, auf Kosten der Familie ihren Beruf zurückzustellen. Denn es ist schwieriger, in den Job zurückzukehren, war man einige Zeit „draußen“. Von den Einbußen bei Lohn und Gehalt ganz abgesehen. Doch Vollzeit zu arbeiten ist einer Familie und Beziehung ebenfalls nicht zuträglich. Ein Dilemma für viele Beschäftigte, aber auch für die Unternehmen, die zum Teil händeringend nach Arbeitskräften suchen.

Was also tun? Ein Experiment, an dem 61 britische Unternehmen mit rund 2.900 Arbeitskräften teilgenommen haben, könnte zumindest einen Weg aus der Krise weisen. In diesen Unternehmen wurde probeweise über einen Zeitraum von sechs Monaten die Viertage-

woche eingeführt. Die Beschäftigten erhielten während dieser Zeit trotz kürzerer Arbeitszeit ihren vollen Lohn. Der begleitenden Studie zufolge konnte die Produktivität der Unternehmen beibehalten werden. Daneben ging die Zahl der Fehltag um 65 Prozent zurück. 56 der 61 Unternehmen wollen deshalb nun die Viertagewoche beibehalten. Auch die Beschäftigten waren zufriedener. Nicht zuletzt, weil sie nun mehr Zeit für die Kinderbetreuung hatten und weniger Geld für eine Fremdbetreuung aufwenden mussten.


In Zeiten, in denen Unternehmen stärker auf neue Strukturen wie flachere Hierarchien oder die stärkere Einbeziehung von Beschäftigten in Entscheidungen setzen, um den Bedürfnissen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden, zeigen solche Pilotprojekte, was in der Arbeitswelt von morgen noch möglich ist. Denn auch wenn die Ansprüche junger Menschen vor allem vielen Älteren zunächst überzogen vorkommen mögen, müssen sich Unternehmen auf die veränderten Wünsche einstellen. Schließlich besteht kein Überangebot mehr an Arbeitskräften wie noch in den 1980er-/1990er-Jahren.

Allerdings ist klar, dass nicht alle Wünsche der jungen Arbeitskräfte berücksichtigt werden können. Sie werden ebenfalls Zugeständnisse machen müssen. Doch haben sie es leichter, einen neuen Job zu finden, sollten ihnen bestimmte Arbeitsbedingungen nicht mehr passen. Deshalb werden in Zukunft Unternehmen

und Beschäftigte stärker aushandeln müssen, wie Arbeit und Arbeitszeit gestaltet werden, um beiden Seiten gerecht zu werden.

Dass die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach wie hoch ist, zeigt das Pilotprojekt im Vereinigten Königreich: Die Produktivität muss nicht sinken, wird die Arbeitszeit verkürzt. Denn es ist Wunschdenken, dass Arbeitskräfte in den acht Stunden, die sie an fünf Tagen im Unternehmen verbringen, konsistent durcharbeiten. Kaum jemand kann sich acht Stunden am Stück, nur unterbrochen von einer kurzen Mittagspause, durchgängig konzentrieren. Viele Arbeiten lassen sich in kürzerer Zeit genauso gut erledigen.

Corona hat zudem bewiesen, dass in vielen Unternehmen zumindest tageweise auch Homeoffice möglich ist, ohne dass es zu Einbußen kommt. Unternehmen könnten aufgrund dieser Erfahrungen ruhig mutiger sein und z.B. Pilotprojekte wie in Großbritannien starten, unter Umständen zunächst begrenzt auf einzelne Abteilungen. Sollten sich solche Projekte als erfolglos herausstellen, gibt es immer noch die Option, zum Istzustand zurückzukehren. In jedem Fall könnten Unternehmen mit einer solchen Offenheit für Neues bei jungen Arbeitskräften punkten. Vielleicht gelingt es in Zukunft so mehr und mehr, die Bedürfnisse der Arbeitskräfte nach einer besseren Work-Life-Balance und die der Unternehmen nach Produktivität zu vereinbaren?

Simone Harland | redaktion@regiomanager.de 

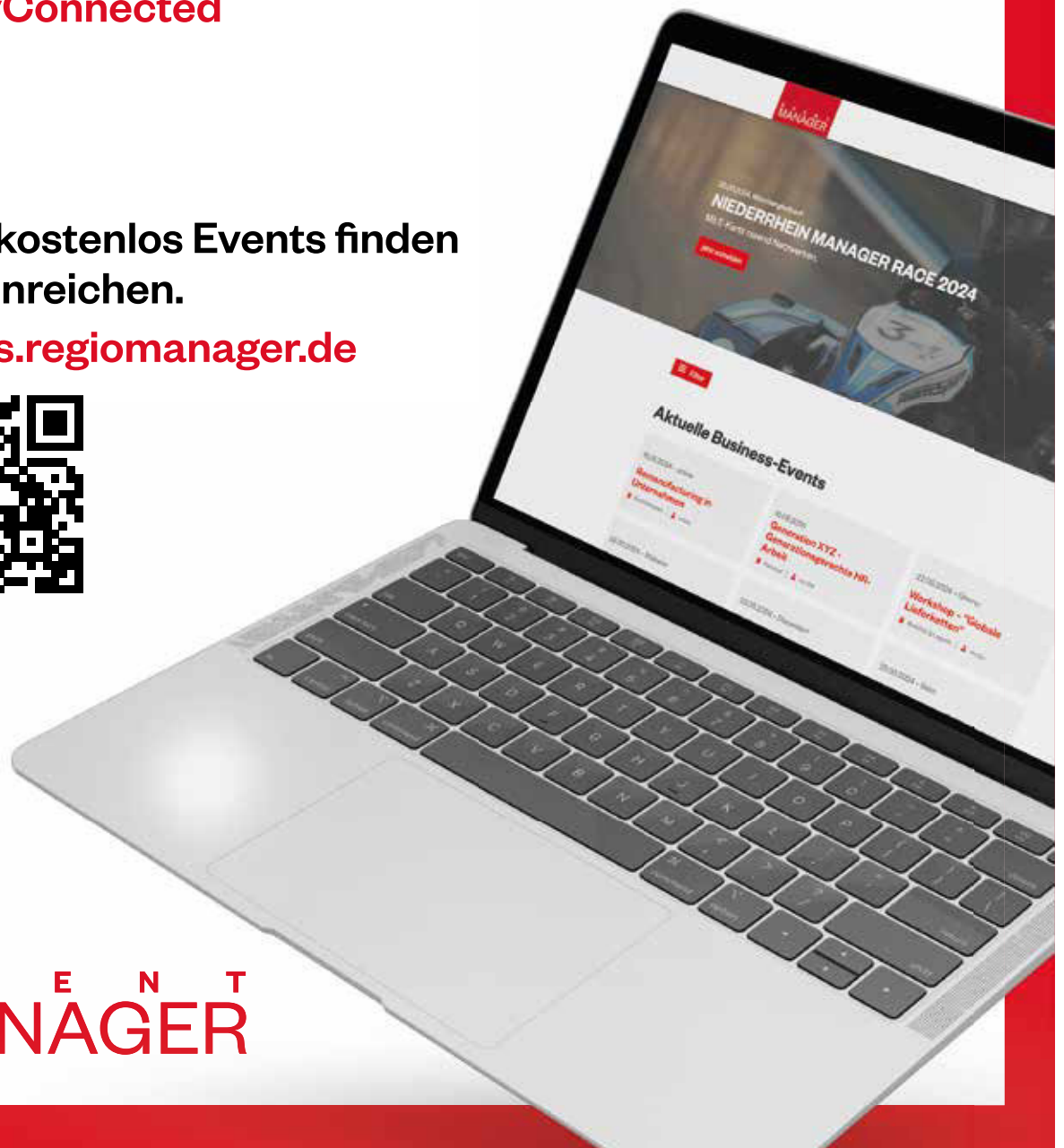
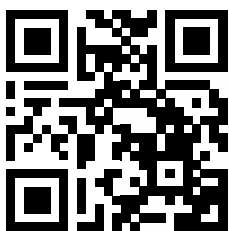
Webinar, Seminar oder Netzwerk- veranstaltung?

Egal ob Sie Ihr Wissen oder Ihr Netzwerk erweitern wollen – die besten Business-Events in NRW finden Sie auf EVENT MANAGER.

#StayConnected

Jetzt kostenlos Events finden
und einreichen.

events.regiomanager.de



E V E N T
MANAGER



Vertrieb **ÜBUNGEN FÜR IHREN SALES PITCH**

Wie Sie mit dem perfekten Sales Pitch Ihre Zielgruppe begeistern und überzeugen

Ein gutes Produkt reicht schon lange nicht mehr aus, um im Mittelstand steigende Verkaufszahlen zu erreichen. Kaltakquise gehört in vielen Unternehmen zum Tagesgeschäft. Damit Ihr Vertrieb bei Ihren potenziellen Kunden für Neugier sorgt und nicht direkt abgewimmelt wird, brauchen Sie einen guten Sales Pitch. Auch Investoren werden gepitcht, man denke an die Fernsehshow „Die Höhle der Löwen“. Doch egal, ob Kunde oder Investor – der Pitch muss sitzen, damit Sie bei Ihrem Gegenüber punkten können.

Was genau ist ein Sales Pitch?

Persönlich, per Telefon, Mail oder Social Media – Sales Pitches haben viele Gesichter. Es handelt sich um eine extrem komprimierte Vorstellung Ihres Produktes oder Services. Die Länge kann variieren und reicht vom bekannten „Elevator Pitch“ (Aufzugs-Verkaufsgespräch) mit maximal 60 Sekunden über 2-Satz-Pitches bis hin zu einzelnen Schlagworten.

Das Ziel eines Sales Pitches ist niemals der direkte Verkauf, sondern zu erreichen, dass Ihr Gegenüber neugierig wird, mehr über Sie und

Ihr Produkt erfahren möchte, um schlussendlich entscheiden zu können, ob ein Invest für ihn lohnenswert ist. Daher sollten Sales Pitches stufenweise aufgebaut sein. Stück für Stück geben Sie immer ein bisschen mehr preis, immer mit dem Ziel, dass Sie weitere Zeit bekommen. Wie kommen Sie also zum optimalen Sales Pitch?

Die Zeit Ihres Gegenübers ist kostbar

Stellen Sie sich vor: Sie sind Investor und auf einer Start-up-Veranstaltung. Ein junger Mann kommt auf Sie zu und fragt, ob Sie eine Minute für ihn haben. Sie stimmen zu. Und dann beginnt dieser Mann zu erzählen: Er ist 27 Jahre alt, hat in München Informatik studiert, war immer schon ein großer Tüftler und hat gern programmiert, bla bla bla. Nach spätestens zwei Sätzen schalten Sie ab. Und damit sind sie nicht allein. Seit Jahrzehnten sinkt die menschliche Aufmerksamkeitsspanne.

Das ist kein Phänomen einzelner Personen, sondern lässt sich über die gesamte Gesellschaft beobachten, wie Philipp Lorenz-Spreen, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Max-Planck-

Instituts für Bildungsforschung herausfand: „Auch in der öffentlichen Debatte wechseln sich Themen immer schneller ab und konkurrieren um unsere Aufmerksamkeit, ein knappes Gut in der heutigen Informationswelt.“

Machen Sie sich also bewusst, dass Ihr Gegenüber keine Zeit hat und sich an diesem Punkt auch noch gar nicht für Sie als Person interessiert. Es geht einzig und allein darum, welchen Vorteil Ihr Produkt oder Ihr Service bietet.

Was hat der Kunde davon?

Wechseln wir die Perspektive. Sie haben ein Verfahren entwickelt, mit dem Produktionsmaschinen um 30% effizienter arbeiten können und wollen Ihre Erfindung nun in einem Sales Pitch präsentieren. Vergessen Sie Ihr Unternehmen, vergessen Sie die Technologie, das sind alles Informationen, die viel später relevant werden. Im ersten Schritt geht es nur um den Kernvorteil, den Sie bieten können, nämlich eine Effizienzsteigerung um 30%. Das sorgt für Interesse, das macht neugierig, weil sofort klar ist, was Ihr Kunde potenziell von der ganzen Sache hat.



Informieren Sie sich über Ihr Gegenüber

Ein standardisierter Sales Pitch für alle Menschen, mit denen Sie sprechen? Keine gute Idee. Je mehr Sie im Vorfeld über Ihren Gesprächspartner in Erfahrung bringen können, umso spitzer lässt sich Ihr Sales Pitch gestalten. Jeder Mensch geht mit unterschiedlichen Erfahrungen, Erwartungen und einem individuellen persönlichen Hintergrund in ein solches Gespräch hinein. Es kann einen gewaltigen Unterschied machen, ob Sie einen sehr konservativen Gesprächspartner haben oder jemanden, der Neuerungen gegenüber aufgeschlossen ist und risikobereit ist.

Vorbereitungen für Ihren Sales Pitch

Bevor Sie sich ans Telefon setzen, E-Mails oder Social Media Nachrichten schreiben oder auf Events wahllos Menschen ansprechen, können Sie einige Vorarbeiten leisten, die Ihre Chance auf einen erfolgreichen Sales Pitch erhöhen.

1. Identifizieren Sie Ihre potenziellen Kundenunternehmen. Sammeln Sie alle relevanten potenziellen Kunden, zu denen Sie bislang noch keinen Kontakt hatten und gehen Sie auf Informationssuche. Wie sind die Unternehmenswerte, in welcher wirtschaftlichen Lage befinden sich die Unternehmen und was auch immer Sie noch herausfinden können.

2. Recherchieren Sie Ihren Gesprächspartner. Ob Geschäftsführer, Einkäufer oder IT-Leiter – so unterschiedlich die Positionen Ihrer Gesprächspartner sind, desto unterschiedlich auch die Dinge, auf die sie bei einer Investition achten.

3. Fassen Sie Ihre Gesprächspartner in möglichst kleine Gruppen zusammen, die ähnliche Merkmale haben. Das können klassische demografische Merkmale, wie Alter oder Geschlecht sein, aber auch persönliche Werte, das individuelle Auftreten (hier eignen sich Social-Media-Kanäle zur Recherche) oder die familiäre Situation. Mit diesem Hintergrundwissen schaffen Sie es, Ihrem Sales Pitch Persönlichkeit einzuhauchen.

4. Arbeiten Sie spezielle Argumente für die einzelnen Personengruppen aus. Im Grunde geht es bei Verkaufsprozessen im B2B immer um die identischen Themen: Zeit sparen, Geld sparen, mehr Geld verdienen und Sicherheit erhöhen. Je nachdem, welche Persönlichkeit Sie bei Ihrem Sales Pitch vor sich haben, führen unterschiedliche Argumente zum Erfolg, auch Ihr Auftreten sollten Sie an Ihren Gesprächspartner anpassen. Überlegen Sie sich je Personengruppe ein bis zwei knackige Sätze, um das Gespräch einzuleiten.

5. Denken Sie an Rückfragen. Mit diesen ersten Sätzen wollen Sie nur erreichen, dass Ihr Gegenüber denkt „Interessant, da möchte ich mehr erfahren.“ So servieren Sie in kleinen und verdaulichen Häppchen immer mehr In-

formationen über Ihr Produkt oder Ihren Service. Machen Sie sich vor den Gesprächen auf jeden Fall Gedanken darüber, welche Nachfragen kommen könnten und bereiten Sie passende Antworten vor. Wichtig aber ist, dass diese niemals wirken dürfen, als hätten Sie sie auswendig gelernt.

6. Üben, üben, üben. Wenn Sie all diese Dinge bedacht haben, dann bleibt nicht mehr viel zu tun. Trauen Sie sich, gehen Sie auf Menschen zu, bei Events oder auch online. Beobachten Sie sich und auch Ihr Gegenüber dabei ganz genau, so erkennen Sie im Nachhinein, wo ein Gespräch besonders gut oder nicht ganz optimal gelaufen ist.

Anne Martin | redaktion@regiomanager.de 📧



Philipp Lorenz-Spreen, wissenschaftlicher Mitarbeiter des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung



Lieferkettenmanagement

DER LIEFERANT, DEIN PARTNER

Dr. Helena Melnikov, Hauptgeschäftsführerin im Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) gibt Einblicke ins Supply Chain Management:

Selbst bewährte Lieferketten können in kurzer Zeit so gestört werden, dass sie nicht mehr funktionieren. Drei Beispiele aus den vergangenen Jahren haben das verdeutlicht: die Lock-downs während der Corona-Krise mit ihren Auswirkungen auf die Produktion und weltweiten Handelswege, der Ukraine-Krieg mit seinen Sanktionen gegen Russland und der hohen Inflation aufgrund gestiegener Energiepreise, und nun beobachten wir die abkühlenden Beziehungen zum wichtigen Handelspartner China. All diese politischen und wirtschaftlichen Risiken fängt der Einkauf auf. Das gelingt nur mit tragfähigen Beziehungen zu den Lieferanten und strategischer Weitsicht, um im Falle der nächsten Krise einen Plan B zu haben.

Umfassende Betrachtung

Beim Lieferkettenmanagement geht es darum, den Weg eines Produkts vom Anfang bis

zum Ende zu denken. Zunächst einmal müssen Einkäuferinnen und Einkäufer definieren, welche Komponenten benötigt werden und was dem Unternehmen dabei wichtig ist: Eine Hauptrolle spielen dabei Qualität, Preis, Lieferzeit und die Zuverlässigkeit des Lieferanten. Auf diese Weise identifiziert der Einkauf eine oder mehrere Firmen für die Lieferung einzelner Komponenten.

Lieferantenauswahl

Nun gilt es, diese potenziellen Partner genauer unter die Lupe zu nehmen, auch mit Probe-lieferungen: Wichtige Fragen dabei sind für die Beschaffungsabteilungen: Wie lange ist der Lieferant in spe bereits am Markt? Vielleicht war die bisher angefragte Komponente einfach zu fertigen; aber wäre das Unternehmen auch in der Lage, künftige etwaige zusätzliche Spezifikationen problemlos um-

zusetzen? Welche Risiken gibt es – möglicherweise produziert der Lieferant in oder nahe einer Region mit Bürgerkriegen? Oder gibt es Qualitätsschwankungen beim Lieferanten? Schwarze Schafe bei Lieferanten sprechen sich in Netzwerken wie dem BME oftmals schnell herum oder es geht aus anderen Quellen hervor. Auch Zertifizierungen wie DIN/EN oder ISO helfen dem Einkauf dabei, sich ein objektives Bild über die Qualität und Zuverlässigkeit des Lieferanten zu machen.

Überwachung der Leistung

Unerlässlich für Einkäuferinnen und Einkäufer ist es, die Leistung des Lieferanten kontinuierlich und mindestens stichprobenartig zu überwachen und damit sicherzustellen, dass diese dem Vereinbarten entspricht und geltende Standards und Zertifizierungen einhält, vor allem wenn sich neue Standards etabliert haben.



beide Partner gemeinsam weiterentwickeln und zu einer guten Beziehung kommen, zu einem guten Produkt und zu einer belastbaren Lieferkette. So handhaben es bereits viele mittelständische Betriebe. Aber es leuchtet ein, dass die Entwicklung einer solchen Lieferantenbeziehung Zeit und Einsatz braucht – und ein umfassendes Verständnis, an welchen Punkten der Einkauf in der Lieferkette und auch in der Lieferantenbeziehung ansetzen kann. Es ist nicht ein Hebel, sondern es sind sehr viele. Das verdeutlicht gleichzeitig, wie anspruchsvoll die Pflege eines ganzen Netzes von Lieferantenbeziehungen über den Erdball hinweg bei der Herstellung komplexer Produkte ist.

Lieferkettengesetz

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) fordert von den Unternehmen, sehr viel tiefer in ihre Supply Chain hineinzuschauen als bisher üblich. Seit dem 01.01.2024 müssen auch Unternehmen mit 1.000 Beschäftigten und mehr nachweisen, dass sie sich bemühen, die vom LkSG geforderten Sorgfaltspflichten zu erfüllen. Die geplante europäische Lieferkettenrichtlinie hätte diese Anforderungen um ein weiteres verschärft. Die Einigung in Brüssel ist allerdings gescheitert, da sich nur eine Minderheit der EU-Staaten dafür ausgesprochen hat, während die drei größten EU-Länder, Deutschland, Frankreich und Italien, sich enthalten oder dagegengestellt und damit eine Mehrheit der EU-Staaten mitgezogen haben.

nur zu schauen: Wo kann das nächste Feuer aufflammen und welches Feuer kann sich zum Flächenbrand auswachsen? Sondern es geht vielmehr um die Frage: Was mache ich dann? Was ist mein Plan B und mein Plan C? Der Einkauf muss sich dafür rechtzeitig um die Diversifizierung seiner Lieferkette bemühen. Dabei hilft die Überlegung: Wie entscheidend ist dieser Lieferant für meine Wertschöpfung? Ist dies eine Komponente, die ich auch ersetzen kann oder die fünf anderen Lieferanten vor meiner Haustür ebenfalls im Angebot haben? Im BME haben wir einen Expertenkreis China. Dort wird über das Decoupling, also die Entkopplung der Wirtschaftsräume China und USA und das „De-Risking“ von China, diskutiert. Die meisten Experten sprechen sich dafür aus, in China zu bleiben, weil hinsichtlich Kosten, Qualität und Lieferzeiten so schnell keine Alternative in Sicht ist. Aber das Problem ist erkannt und immer mehr Unternehmen bemühen sich um ein zweites Standbein.

Tipps

Der BME bietet vielfältige Veranstaltungen an, die der Unterstützung und dem Matching zwischen Einkäufern, Dienstleistern und Lieferanten dienen, so etwa die BME-eLÖSUNGSTAGE in Düsseldorf oder das BME-Symposium in Berlin. Ideale Partner sind auch die 79 deutschen Industrie- und Handelskammern sowie die über 90 Auslandshandelskammern, die deutsche Unternehmen konkret bei ihrer Tätigkeit im Ausland unterstützen. Auch die Außenwirtschaftsagentur des Bundes, GTAI, hilft beim Knüpfen von Beziehungen zwischen Einkäufern und Lieferanten. Letztendlich bietet der BME das größte Netzwerk für Einkäuferinnen und Einkäufer, Supply Chain Manager und Logistikverantwortliche an. 🇩🇪

Mitdenken erwünscht

Das Ziel ist eine resiliente Lieferkette, getragen von einer belastbaren, partnerschaftlichen Lieferantenbeziehung. Eine offene und transparente Kommunikation zwischen dem Einkauf und den Lieferanten ist dabei zentral, sodass Probleme – und die kommen garantiert – miteinander gelöst werden können. Will das Unternehmen beispielsweise eine bestimmte Komponente durch eine umweltfreundlichere, wiederverwertbare ersetzen oder die gesamte Produktion in einer Art Kreislaufwirtschaft abbilden, dann hilft eine partnerschaftliche Beziehung des Einkaufs zum Lieferanten, der seinen Kunden versteht und die Lösung mitdenkt.

Geben und Nehmen

Auftraggebern „vom Stamme Nimm“, die nur nach dem Motto „Ich gebe dir den Auftrag und nehme dir dein Produkt ab“ funktionieren, wird das nicht gelingen. Statt Zulieferer nur mit Anforderungen und Ideen zu konfrontieren, sollten Auftraggebende auch geben: also Schulungen anbieten, statt nur ein Audit, mit dem man Kontrolle ausübt – oder beispielsweise eine Best Practice aus anderen Bereichen teilen. Wenn der Einkauf dies konsequent lebt, können sich

Risikomanagement

Risiken einzuschätzen und Eventualitäten vorzubeugen, ist ein wichtiger Bestandteil des Lieferkettenmanagements. Das bedeutet, nicht



BME-Hauptgeschäftsführerin Dr. Helena Melnikov



Kundenbindung **MENSCH ODER DIE MASCHINE?**

Wie Automatisierung durch KI und Mitarbeiterpflege Hand in Hand arbeiten

Bereits im ersten Lockdown 2020 haben viele Unternehmen ihre Kundenservice-Strukturen an die globale Herausforderung angepasst. Drei Jahre später ist die Welt in zu einem „new normal“ zurückgekehrt, die digitalen Infrastrukturen, Impulse und Innovationen sind geblieben. Und mit ihnen die Frage: Wie nutzen wir diese Innovationen, um Kunden zu finden, zu halten und zu binden?

Die Rolle von Kundenservice im Unternehmen

Laut einer aktuellen Studie von Microsoft geben 55% der Deutschen an, bei Unternehmen nicht mehr einzukaufen, wenn sie dort bereits schlechten Kundenservice erlebt haben. Das Fazit ist klar: Kundenservice ist ein Differenzierungsmittel, das langfristig den Unterschied zwischen Gewinn und Verlust machen kann. Die drei Standbeine des Kundenservices – Kundenloyalität, Kundenzufriedenheit und Kundenbindung – sind dabei ausschlaggebend für eine langfristige Beziehung zum Kunden. Kundenloyalität beschreibt, wie regelmäßig eine Kunde kauft, unabhängig von Veränderungen in Produkt- oder Preispolitik. Kun-

denzufriedenheit besteht dann, dass das angebotene Produkt oder die Dienstleistung den Erwartungen des Kunden entspricht oder diese sogar übertrifft.

Kundenbindung ist dagegen die Bemühung des Unternehmens, sowohl die Kundenloyalität als auch die Kundenzufriedenheit sicherzustellen und langfristig zu halten.

Der Grund für die Wichtigkeit der Kundenbindung ist in erster Linie wirtschaftlicher Natur: Die Neukundenakquise fordert im Durchschnitt sechs bis siebenmal so viel Geld wie die Pflege von Bestandskunden. Über Geld hinaus bedarf die konstante Akquise von Kunden auch enorme Zeit- und Mitarbeiterressourcen, die anderweitig sicher nützlicher und geschäftsfördernder wären.

Kurz gesagt: Ein Unternehmen ohne Kunden, die wiederholt kaufen, ist auf lange Sicht weder rentabel noch attraktiv für Angestellte.

Die Zukunft der Kundenbindung

In den letzten Jahren haben sich verschiedene Trends abgezeichnet, um Kunden langfristig an ein Unternehmen zu binden. Die folgenden vier Maßnahmen werden in der Zukunft den Markt dominieren.

Personalisierung

Laut einem kürzlich erschienen Bericht von Twilios geben 86% der Verbraucher an, dass personalisierte Erlebnisse ihre Markenloyalität stärken. Umgekehrt sagen 66% der Verbraucher, einer Marke den Rücken zu kehren, wenn sie den Eindruck haben, keine auf sie zugeschnittene Behandlung zu erfahren. Bei Kunden der Generation Z steigt diese Zahl sogar auf 75%.

Personalisierung beginnt beim „Kennenlernen“ des Kunden. Durch das Sammeln von Feedback und relevanten Kundendaten können Maßnahmen speziell auf den Kunden zugeschnitten werden. Das beginnt in der Kommunikation im Kundenservice – zum Beispiel weiß der Serviceagent schon am Anfang des Gesprächs, welche Sorgen den Kunden umtreiben.

Personalisierung kann auch so aussehen, dass ein Kunde beim Klick auf den Geburtstagsgutschein im Newsletter auf eine Landingpage weitergeleitet wird, wo es Konfetti regnet oder eine persönliche Glückwunschnachricht aufplopt. Es geht in erster Linie darum, dem Kunden ein Erlebnis zu bieten, das sich persönlich anfühlt.



Das bedarf natürlich zusätzlicher Ressourcen, sowie der Aufrechterhaltung eines starken Customer Relationship-Managements. Doch der finanzielle Mehraufwand wird belohnt: 70% der Befragten in der CX-Trendstudie von Zendesk geben an, dass sie bereit sind, für personalisierte Customer Experiences mehr zu bezahlen.

Omnichannel Management

Omnichannel bedeutet, an zahlreichen Punkten ansprechbar und offen für die Kontaktaufnahme zu sein. Zu wissen, dass man sich per E-Mail, Chat, Telefon oder via Social Media melden kann, gibt dem Kunden ein Gefühl von Sicherheit und fördert das Vertrauen. So geben 59% der Befragten der genannten Microsoft Studie an, dass sie ein Unternehmen, das auf Social Media offen auf Fragen und Beschwerden eingeht, mehr respektieren.

Value Added Services

Loyalitätsprogramme sind ein beliebtes Mittel, um Kunden zu binden und Bestandskunden zu belohnen. Der König unter den Punkte- und Vergütungssystemen ist Payback. Mit rund 31 Millionen Nutzern alleine in Deutschland erzielte Payback Deutschland im Jahr 2020 einen Jahresumsatz von 37,7 Milliarden Euro. Loyalität wird hier großgeschrieben: 93% der gesammelten Punkte werden auch tatsächlich eingelöst – was wiederum Synergien mit Partnern fördert.

After-Sales-Services

Guter Kundenservice endet nicht mit dem Kaufabschluss. After-Sales-Services garantieren, dass Kunden vom einmaligen Käufer zum Langzeit-Fan werden. Diese Services beschreiben alles von der Garantie auf Produkte und Dienstleistungen bis hin zu offenen Kommunikationskanälen. So wird den Kunden kommuniziert, dass das Unternehmen die Kundenbeziehung langfristig pflegen möchte – und auch Mehrwert anbietet, nachdem das Geld bereits ausgezahlt wurde.

Automatisierung durch KI: Freund oder Feind?

Eines bleibt stetig wahr, unabhängig davon, welche Innovationen noch kommen: Menschen wollen mit Menschen handeln. Statt Automatisierung also als Jobkiller zu behandeln, gilt es, Mensch und Maschine in Einklang zu bringen – und so sowohl den Mitarbeitern als auch den Kunden zu dienen. Der Chatbot ist eine der beliebtesten Prozessautomatisierungen. 60% der Befragten geben in der Trendstudie von Esker an, dass der hohe Zeitaufwand bei der Bearbeitung von eingehenden Aufträgen und Bestellungen ihre Produktivität blockiert. An dieser Stelle kann ein KI-gesteuerter Chatbot Abhilfe schaffen. Das Programm bietet 24/7 Support und kann simple Kundenanfragen bearbeiten und beantworten. Der große Vorteil besteht in der Entlastung des Kundenservices.

Das reduziert Wartezeiten auf Kunden- und eröffnet neue Ressourcen auf Mitarbeiterseite. Chatbots haben nicht die Fähigkeit, Menschen völlig abzulösen: Denn Menschen besitzen eine Expertise, die in entscheidenden Momenten im Kaufprozess den Unterschied zwischen Kauf oder Abbruch machen. Statt KI also als Feind zu sehen, ist eine fast freundschaftliche Zusammenarbeit viel produktiver und zielführender.

Der Mensch im Zentrum

Aller Negativität gegenüber KI zum Trotz: Die Entlastung durch automatisierte Prozesse bietet den Mitarbeitern die Chance, ihre zeitlichen Ressourcen neu zu verteilen. Sind sie nicht mehr mit Kleinarbeit beschäftigt, können sie stattdessen ihren Fokus auf ihre persönliche Weiterentwicklung und personalisierte Kundenkommunikation richten.

Hier muss das Unternehmen mit Trainings und angepasster Führung stärkend eingreifen. Um bestehende Infrastrukturen aufzubrechen und weiterzuentwickeln, müssen Rahmenbedingungen geschaffen, sowie Werkzeuge an die Hand gegeben werden, um Kundenservice nachhaltig zu verbessern.

So profitiert das Unternehmen von beiden Seiten. Automation und Mitarbeiterpflege im Einklang vervollständigen das Spezialrezept der effektiven Kundenbindung.

Nataly Sestic | redaktion@regiomanager.de 🇩🇪



© master1305 - stock.adobe.com

Serie – 10 Tipps:
Paare als Geschäftspartner

DAS GEMEINSAME BABY

Starke Partner gibt es nicht nur zwischen Unternehmen. Die meisten Familienunternehmen profitieren von einer starken Partnerschaft. Oft stehen Ehepaare an der Spitze, die gemeinsam Verantwortung für das Unternehmen übernehmen. Auch in der Start-up-Szene gibt es Paare, die zu zweit ein Geschäftsmodell entwickeln und ihr „berufliches Baby“ gemeinsam voranbringen. Das schweißt zusammen. Allerdings kann das Privatleben und vor allem die Liebesbeziehung dabei auf der Strecke bleiben. Doch so weit muss es nicht kommen. Berufliches und Privates lässt sich trennen. Wichtig ist auch, dass Konflikte auf beiden Ebenen schnell gelöst werden. Vielleicht mithilfe von externen Beratern und Coaches.

1: GEMEINSAME STRATEGIE

Zwei Menschen, die ein Unternehmen gemeinsam führen und lenken, müssen sich zwangsläufig über ihr Geschäftsmodell Gedanken machen. Ist es tragfähig für die nächsten Jahre oder Jahrzehnte? In welche Richtung soll es weitergehen? Welche Ziele werden anvisiert? Eine gemeinsame Wertvorstellung sollte die Basis der unternehmerischen Entscheidungen bilden. Es muss Klarheit über den Unternehmenskurs herrschen. Zieht man als Geschäftspartner/-in nicht an einem Strang, hebt man sich gegenseitig aus und kommt vom Kurs ab.

2: ROLLEN KLAR VERTEILEN

Vom Liebespaar zum Unternehmerpaar – das ist ein großer Schritt. Die Rollenverteilung, die innerhalb der Partnerschaft herrscht, kann im Unternehmen komplett anders aussehen. Wer gibt im Business den Ton an? Wer ist auf welchen Gebieten kompetent? Wie sieht es mit finanziellen Dingen aus? Wer trifft welche Entscheidungen? Und wie bleibt die private Beziehung trotz geschäftlicher Zusammenarbeit im Gleichgewicht? Solche Fragen müssen frühzeitig geklärt werden. Anfangs dürfte es ungewohnt sein, geschäftliche Verhandlungen mit dem Partner oder der Partnerin zu führen. „Es sollte eine gute Rollenaufteilung geben, wer für welche Themen zuständig ist“, rät Professor Dr. Tom A. Rösen vom Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU). Am besten werden diese Zuständigkeiten schriftlich fixiert und im Organigramm dokumentiert. Dann wissen auch die Beschäftigten Bescheid, an wen sie sich wenden können. Neben den Funktionen (z.B. Beschaffung, Vertrieb, Personal, IT, Marketing et cetera) sollten auch die konkreten Aufgaben und individuelle Themenschwerpunkte festgelegt werden. Die inhaltlichen Schwerpunkte müssen regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

3: FINANZEN REGELN

Bei Geld hört die Freundschaft bekanntlich auf. Deswegen ist es sinnvoll, finanzielle Dinge von Beginn an zu durchdenken und zu dokumentieren. Wer bringt wie viel Eigenkapital ein? Wie werden Gewinne verwendet? Wie werden finanzielle Entscheidungen getroffen – z.B. bei Sparmaßnahmen oder Investitionen? Was passiert, wenn die private Beziehung in die Brüche geht? Die finanzielle Absicherung ist für beide Seiten wichtig, zumal wenn das gemeinsame Unternehmen die einzige Einnahmequelle ist und womöglich hohe Schulden aufgenommen wurden.

4: OFFENER AUSTAUSCH

Wenn beide ihrem Tagesgeschäft nachgehen und fleißig im Hamsterrad laufen, bekommt die jeweils andere Seite kaum mit, welche Aufgaben und Herausforderungen im Unternehmen insgesamt bewältigt werden müssen. Als Unternehmerpaar sollte man sich gegenseitig regelmäßig auf dem Laufenden halten. Ein wöchentlicher Jour fixe bietet sich an, um kanalisiert Informationen (und Gefühle) auszutauschen. Eine offene Kommunikation ist wichtig und hilft auch im Vertretungsfall. Ein Jour fixe hilft auch bei der Abgrenzung zwischen den Rollen Familienmitglied und Geschäftsführung. Im Jour fixe wird nur über die Firma gesprochen. Privates ist dann tabu. Ein weiteres Instrument sind Feedbackgespräche: Normalerweise geben Vorgesetzte ihren Mitarbeitenden eine Rückmeldung über Verhalten und Leistung. Aber als Geschäftsführer/-in macht man auch nicht alles richtig. Ein Feedbackgespräch bietet Raum für konstruktive Kritik, für Ideen und Änderungsvorschläge. Man könnte sich als Unternehmerpaar gegenseitig ein Feedback geben – oder enge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um eine kritische Beurteilung bitten.

5: KONFLIKTE SCHNELL KLÄREN

Trotz offener Kommunikation können Konflikte entstehen. Nicht immer ist man als Paar einer Meinung. Das kann Folgen haben: „Eine unterschiedliche Auffassung über eine Geschäftsentscheidung könnte schlimmstenfalls negativ auf die Liebesbeziehung ausstrahlen“, erklärt Professor Dr. Tom A. Rösen vom WIFU. Andererseits können private Streitigkeiten auch zur dicken Luft in Unternehmen führen. Das kann man sich als Unternehmerpaar nicht leisten; man ist es den Beschäftigten und Investoren schuldig, dass Konflikte schnell gelöst werden. Professor Rösen schlägt vor, auf der Geschäftsebene ein Konfliktmanagement zu installieren – z.B. über externe Beiräte, Moderatoren et cetera. Alternativ käme ein professionelles Coaching infrage, das auch private Auseinandersetzungen beilegen kann.

7: INDIVIDUELLE FREIZEITINSELN

Selbst wenn man sich als Paar supergut versteht und sich auch nach langen Arbeitstagen nicht auf den Wecker geht, ist es wichtig, individuelle Freizeitinseln zu haben. Zeit nur für sich, um aufzutanken und den Kopf freizubekommen. Es tut gut, ganz egoistisch das zu tun, was einem selbst Freude bereitet. Vielleicht laut Musik hören, beim Sport auspowern, meditieren, einem Hobby nachgehen, im Wannenbad entspannen oder mit der besten Freundin telefonieren.

Tipp: Tragen Sie diese Freizeitinseln in den Terminkalender ein. Freizeit kann man auch nachholen ähnlich wie bei einem Jahresarbeitszeitkonto: Klappt es eine Woche mal nicht, Sport zu machen, dann holen Sie es später nach.

9: GEFÜHLE KLAR BENENNEN

In einer intakten Liebesbeziehung redet man über Gefühle. Im Geschäftsleben ist das meist tabu. Warum eigentlich? Gefühle bestimmen unser Leben. Gerade unter beruflichem Druck stauen sich viele negative Gefühle auf wie Ärger, Wut, Neid, Intoleranz, Ängste und Aggressionen. Paare, die gemeinsam ein Unternehmen führen, sollten sich auch auf der geschäftlichen Ebene trauen, über ihre Gefühle zu reden. Sagen Sie, wie es Ihnen geht. Hat Sie irgendetwas verletzt? Was sagt Ihr Bauchgefühl zu einer geschäftlichen Entscheidung? Warum fühlen Sie sich vielleicht übergangen? Aber auch positive Gefühle sollten benannt werden! Freuen Sie sich gemeinsam über Erfolge. Seien Sie stolz auf die ersten Meilensteine und zufrieden mit dem Endergebnis. Schweigen Sie Ihre Gefühle nicht tot und nehmen Sie Erfolge nicht als Selbstverständlichkeit hin.

10: PRIVATLEBEN MANAGEN

Neben Beruf und Partnerschaft gibt es noch eine dritte Säule, die auch Zeit frisst und gemanagt werden muss: z.B. Hausarbeit, Einkauf, Care-Arbeit, Pflege sozialer Kontakte und Ehrenamt. In florierenden Familienunternehmen erledigt traditionell die Haushälterin einen Großteil der Arbeit. Ohne externe Dienstleister schaffen es vollberufstätige Paare kaum. Das kostet natürlich Geld. Aber diese Kosten müssen Unternehmerpaare einkalkulieren – auch junge Start-ups, die noch mit jedem Cent rechnen müssen. Trotz Zukauf von Leistungen bleibt immer noch genug Arbeit übrig. Die gilt es gerecht zu teilen. Hier helfen nur klare Absprachen, wer welche Aufgaben im Privatleben übernimmt. Und daran müssen sich beide Seiten halten. Sonst hängt der Hausgegen schief, nur weil keiner den Müll rausbringen will ...

6: BERUF UND PRIVATES TRENNEN

Viele Unternehmerpaare arbeiten quasi rund um die Uhr. Das ist für die Partnerschaft eine große Belastung. Da hilft nur, konsequent Berufliches und Privates zu trennen. Empfehlung von Professor Rösen: „Es ist notwendig, sehr deutliche Räume für die Privatsphäre, aber auch die Geschäftssphäre zu schaffen. Zum Beispiel hat die Firma keinen Zugang zum Schlafzimmer.“ Wenn schon am Wochenende gearbeitet werden muss, dann wenigstens im Arbeitszimmer. Aber irgendwann haben auch Chefin und Chef Feierabend oder Wochenende. Die Balance von Arbeitszeit und Familienzeit darf nicht völlig aus dem Gleichgewicht geraten und die eigene Wohnung sollte als privater Rückzugsbereich „heilig“ sein. Es müssen ja nicht gleich radikale Lösungen her, wie zwei getrennte Wohnungen.

8: ZEIT ZU ZWEIT

Damit nicht nur das Unternehmen floriert, sondern auch die Liebesbeziehung lebendig bleibt, sollte man sich Zeit zu zweit im Kalender reservieren. Wichtig dabei: Der Restaurantbesuch mit dem Partner oder der Partnerin sollte dieselbe Priorität bekommen wie ein Kundentermin. Das ist ein Zeichen von gegenseitiger Wertschätzung und Respekt. Wenn die Liebe vor lauter Pflichten und Routinen immer hintenansteht, stirbt sie irgendwann eines natürlichen Todes.

DER NÄCHSTE, BITTE!

Freuen Sie sich unter anderem auf diese Themen in der nächsten Ausgabe des Münsterland Manager:



Handwerk

Erfolgreiche Räume schaffen



Expost

Aktuelle Herausforderungen in der Immobilienbranche



Rankings

Abbruchunternehmen, Architekten, Bauunternehmen, Dachdecker und Zimmerer, Gebäudedienstleister, Immobilienmakler, Maler und Lackierer uvm.



10 Tipps

Nachhaltig wirtschaften

IMPRESSUM

Der Münsterland Manager erscheint im Verlag:

BRINKSCHULTE MEDIEN ESSEN GMBH & CO. KG
Alfredstr. 279, 45133 Essen
Telefon: 0201 29426-0, Telefax: 0201 29426-10
www.brinkschulte.com, info@muensterland-manager.de
www.muensterland-manager.de

Herausgeber:

Dipl.-Kfm. Helge Brinkschulte (v. i. S. d. P.)

Objekt- und Anzeigenleitung:

Sebastian Gieseler (sebastian.gieseler@brinkschulte.com)

Chefredakteur:

Dr. rer. pol. Maximilian Lange
(maximilian.lange@brinkschulte.com)

Redaktion (alphabetisch):

Holger Bernert, Barbara Bocks, Daniel Boss, Karin Bünnagel, Birgit Fliege, Reinhold Häken, Andreas Kaldewey, Miriam Leschke, Andrea Martens, Katja Meenen, Claas Syrt Möller, Tim Müßle, Michael Otterbein, Daniela Prüter, Claudia Schneider, Markus Spiecker, Emrich Welsing sowie weitere Gastautoren.

Lektorat:

Willi van Hengel, Vera Bantelmann

Art Directors (alphabetisch):

Bianca Krohn (bianca.krohn@brinkschulte.com)
Lea Nitsche (lea.nitsche@brinkschulte.com)

Titelbild und Titelporträt:

Praemium GmbH

Fotos:

Carsten Bender, Holger Bernert (der-reporter.net), Boris Bertram (borisbertram.com), Achim Blazy, Thomas Bocian (thomas-bocian.de), Eva Czaya (evaczaya.de), Orion Dahlmann (orion-dahlmann.de), Siegfried Dammrath (dammrath.de), Christian Deutscher (deutscher-fotografie.de), Dimitrie Harder (dimitrieharder.com), Jan Heinze (jan-heinze.de), Fabien Holzer (fabienholzer.com), Alexandra Höner (alexhoener.com), Detlef Ilgner, Gerd Lorenzen/Performance Medien (performance-medien.de), Bernd Oberheim (pressefoto-bernd-oberheim.de), Jochen Rolfes (jochenrolfes.de), Caroline Schlüter (carolineschlueter.com), Jan Schmitz (schmitz-fotografie.de), Frank Wiedemeier (frankwiedemeier.de)

Wenn nicht anders angegeben, liegen die Bildrechte bei den vorgestellten Unternehmen und Personen oder bei stock.adobe.com.

Druckerei:

Silber Druck oHG
Otto-Hahn-Straße 25, D - 34 253 Lohfelden
silberdruck.de

Druckauflage:

Druckauflage: 20.000 (IVW 1. Quartal)
Verbreitet Auflage: 16.121 (IVW 1. Quartal)
ivw.de

Es werden in unseren Rankings nur Unternehmen mit Hauptsitz in der Region berücksichtigt. Bei den verwendeten Größen handelt es sich um die aktuellsten vorliegenden Angaben aus Recherche, Eigenauskunft der Unternehmen oder Angaben der Creditreform. Für unverlangt eingereichtes Material (Bilder, Manuskripte etc.) wird keine Haftung übernommen. Nachdruck von Berichten und Fotos, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Genehmigung des Verlages. Die Urheberrechte für die vom MÜNSTERLAND MANAGER konzipierten und gestalteten Anzeigen liegen beim Verlag und dürfen nicht ohne vorherige Genehmigung verwendet werden.

Jahresabonnement:

Magazin und Rankings können Sie abonnieren unter www.regiomanager.de



MÜNSTERLAND MANAGER

Finde den Weg zum C.





Das IDV-Firmengelände und Lkw-Fuhrpark an der Liebigstraße

Als im Jahr 1998 der Mitgründer und Gesellschafter Josef Herrmann Meier aus dem Unternehmen ausschied, stiegen die beiden Brüder Thomas und Michael Reichel in die Geschäftsführung des Familienbetriebes ein. „Tatsächlich war ich hier der erste Auszubildende“, erzählt Thomas Reichel lächelnd. Weil die Lagerfläche bedingt durch das stetige Wachstum des Unternehmens immer wieder an ihre Grenzen kam, wurde im Jahr 2001 eine weitere Halle in Recklinghausen angemietet. Da viele Kunden der Recklinghäuser im Rheinland sitzen, wurde 2009 eine rechtlich eigenständige Niederlassung in Köln gegründet, in der ein zehnköpfiges Team unter der Leitung von Geschäftsführer Wolfgang Hockenbrink tätig ist. Zum Kundenstamm in NRW sowie den angrenzenden Bundesländern und Benelux-Staaten gehören vorrangig Stuckateure, Maler, Isolierer, Brandschützer und Estrichleger. „Die Rhein-Ruhr-Schiene ist natürlich unser Kernliefergebiet, aber wenn unsere Kunden eine Baustelle in Süddeutschland oder im europäischen Ausland haben, beliefern wir sie natürlich auch dort“, erklärt Michael Reichel.

Energieeffizienz und Nachhaltigkeit im Fokus

Dass das Thema Energieeffizienz immer wichtiger wird, spüren die Recklinghäuser an der kontinuierlich steigenden Nachfrage nach Produkten zur energetischen Sanierung. „Gerade im Bereich Putzsysteme und Wärmedämm-Verbundsysteme macht sich der gestiegene Bedarf sehr stark bemerkbar“, stellt Michael Reichel fest. Dies sei zum Teil natürlich auch auf den Ausbau dahin gehender staatlicher Förderprogramme zurückzuführen.

„Während das Thema Nachhaltigkeit in anderen Branchen vielleicht erst seit ein paar Jahren eine Rolle spielt, sind wir als B2B-Großhandelsunternehmen für Baustoffe schon seit vielen Jahrzehnten nachhaltig unterwegs“, erklärt Thomas Reichel und fügt hinzu: „Schließlich ist eine der Hauptfunktionen von Isolier- und Dämmstoffen die Energieeinsparung.“ Aufgrund der enorm gestiegenen Energiepreise und verschärfter gesetzlicher Rahmenbedingungen stehe das Thema allerdings heute deutlich stärker im Fokus und man spreche viel mehr darüber.

Auch im eigenen Unternehmen haben die beiden Geschäftsführer zahlreiche Maßnahmen getroffen, um den Energieverbrauch zu reduzieren und die CO₂-Bilanz zu optimieren: „Unser Neubau verfügt über eine Wärmepumpe, wir haben unseren Pkw-Fuhrpark größtenteils auf E-Fahrzeuge umgestellt und entsprechend drei Doppel-Ladesäulen hier auf dem Firmenparkplatz. Auch in der Intralogistik setzen wir ausschließlich E-Stapler ein“, führt Michael Reichel auf. Darüber hinaus plant das Familienunternehmen, demnächst eine PV-Anlage installieren zu lassen.

Optimal aufgestellt für die Zukunft

„Um noch besser auf das Marktgeschehen und die damit verbundenen Wünsche unserer Kunden eingehen zu können, haben wir auch unsere Führungsstruktur Anfang 2022 neu ausgerichtet“, erklärt Thomas Reichel. Mit Lennart Reichel (Vertriebsleitung), Pascal Wever (Innendienstleitung) und Marc Möller (Einkaufsleitung) sind seither gleich drei langjährige und erfahrene Mitarbeiter als Prokuristen tätig. „So konnten wir die unternehmerische Verantwortung auf

mehreren Schultern verteilen“, veranschaulicht Michael Reichel. Die Neustrukturierung im personellen Bereich ist zum Teil der gelebten Firmenphilosophie geworden. „Wir treten als überzeugte Dienstleister und echte Teamplayer in Erscheinung. Das wissen unsere Angestellten sehr zu schätzen. Und dieser daraus entstandene Geist setzt sich auch im partnerschaftlichen Umgang mit unseren Kunden und Lieferanten fort“, beschreibt Michael Reichel. Die hohe Mitarbeiterzufriedenheit schlägt sich beim langjährigen Ausbildungsbetrieb IDV in einer sehr geringen Fluktuation nieder. „Bei uns ist es fast schon eine Tradition, dass wir jedes Jahr bei der Weihnachtsfeier unsere Jubilare ehren“, sagt Thomas Reichel. „Einige unserer Mitarbeiter sind bereits seit 20 und 30 Jahren dabei, das macht uns schon sehr stolz.“ Mit fünf Jahrzehnten Branchenexpertise im Rücken und dem erweiterten Führungsteam sind die Weichen für eine weiterhin erfolgreiche Zukunft gestellt. Das IDV-Team freut sich schon jetzt auf die Feier zum 50-jährigen Firmenjubiläum, die im Herbst stattfinden wird.

Miriam Leschke | redaktion@regiomanager.de

Kontakt



IDV Isolier- und Dämmstoff-Vertriebs GmbH

Liebigstr. 2, 45663 Recklinghausen
 Telefon: 02361 3094-30
 Telefax: 02361 3094-50
 info@idv.de - www.idv.de



Die IDV-Führungsriege (v.l.): Wolfgang Hockenbrink (Geschäftsführer Niederlassung Köln), Michael Reichel (Geschäftsführer), Pascal Wever (Innendienstleitung), Thomas Reichel (Geschäftsführer), Marc Möller (Einkaufsleitung) und Lennart Reichel (Vertriebsleitung)

IDV PARTNER DES HANDWERKS SEIT 50 JAHREN

Mit ihrem breiten Produktportfolio und ergänzenden Serviceleistungen ist die IDV Isolier- und Dämmstoff-Vertriebs GmbH ein verlässlicher Partner für Handwerk und Gewerbe. In diesem Jahr feiert das Familienunternehmen sein 50-jähriges Bestehen.



Die Brüder Michael und Thomas Reichel, die den Familienbetrieb in zweiter Generation leiten, kennen den Bedarf und die Wünsche, aber auch die Sorgen ihrer Kundschaft genau. „Wir pflegen eine echte Partnerschaft zu unseren Handwerkern und halten ein gut abgestimmtes Lagersortiment von rund 20.000 Artikeln vor, allein für unsere Kernsegmente“, hebt Michael Reichel die Spezialisierung der IDV auf die Produktbereiche Technische Isolierungen, Brandschutz, Trockenbau, Putzsysteme sowie Estrich- und Fußbodenbau hervor. „Hinzu kommt noch unser umfassender und flexibler Baustellenservice“, ergänzt Thomas Reichel, denn ohne eine reibungslose Logistik zu den Baustellen der Kunden wäre die digital strukturierte Auftragsabwicklung nicht viel wert.

Großhändler und beratender Dienstleister

Die Zusammenlegung der beiden Standorte in Recklinghausen Anfang 2022 war ein wichtiger Schritt zur Neuausrichtung des Großhandels-

unternehmens. „Dadurch konnten wir unsere Kapazitäten ebenso wie unseren Fuhrpark zentral bündeln. In diesem Zuge haben wir auch die gesamte Lagerstruktur aller Vertriebsbereiche erneuert“, berichtet Michael Reichel.

Die beiden Geschäftsführer hatten sich zu dieser Maßnahme entschlossen, um die Lagerpower zentralisiert auf über 7.500 Quadratmeter zu erhöhen. Dies führt zu einer ökonomischen Materialverfügbarkeit und einer optimalen Servicebelieferung von Baustellen. Umgezogen ins neue Logistik- und Verkaufsgebäude an der Liebigstraße, ist 2022 auch der Produktbereich Technische Isolierung. Die knapp 2.000 Quadratmeter Lagerkapazität an der Auerstraße bleiben als Reservefläche erhalten.

Als Fachgroßhandel ist das Familienunternehmen letztlich auch eine wichtige Informations- und Beratungsstelle für das Handwerk. Da die verschiedenen Gewerke und Projekte in der Dämmstoff- und Isoliertechnik ausgesprochen komplex sind und häufig nach sehr individuellen Lösungen gesucht werden muss, verstehen sich die hoch qualifizierten und bestens geschulten Mitarbeiter von IDV als partnerschaftliche Problemlöser ihrer Kunden. Etwa die Hälfte des 40-köpfigen IDV-Teams ist in der Kundenberatung tätig.

Zu Recht weisen Thomas und Michael Reichel auf die Vielzahl neuer Verordnungen hin, die in den verschiedenen Baugewerken zu be-

achten sind. „Welcher Handwerker kann hier neben seinem täglichen Stress auf der Baustelle schon den Überblick behalten?“ Darum sehen die Recklinghäuser eine Kernaufgabe auch darin, in ständiger Abstimmung mit der Baustoffindustrie rechtzeitig über neue Regularien wie etwa DIN-Normen sowie Trends und Innovationen zu informieren. „Schließlich müssen unsere Kunden das am Bau umsetzen, was von Planern und Architekten in den Projektbeschreibungen festgelegt wurde“, sagt Thomas Reichel.

50-jährige Firmenhistorie

Seit nunmehr 50 Jahren stehen die Baustoff-Experten als professioneller Partner an der Seite des Handwerks. Gegründet wurde das Unternehmen 1974 von Günter Reichel, dem Vater der heutigen Geschäftsführer, gemeinsam mit Josef Herrmann Meier in Wanne-Eickel. Schon damals füllte die IDV mit der Spezialisierung auf den Fachhandel für Isolier- und Dämmstoffe eine Marktlücke und profitierte vom damaligen Bauboom, sodass schon 1978 ein Umzug erforderlich war, der das Unternehmen nach Recklinghausen führte. Dort erfolgte der Neubau des Stammsitzes inklusive Lager an der Auerstraße.



IDV: PARTNER DES HANDWERKS SEIT 50 JAHREN

Mit ihrem breiten Produktportfolio und ergänzenden Serviceleistungen ist die IDV Isolier- und Dämmstoff-Vertriebs GmbH ein verlässlicher Partner für Handwerk und Gewerbe. In diesem Jahr feiert das Familienunternehmen sein 50-jähriges Bestehen.