

Mentoren 2019

Zum 15ten Mal treffen wir uns zur Mentoren-Mahlzeit. Auch im Namen meiner Vorstandskollegen begrüße ich Sie alle ganz herzlich.

Bevor ich damit fortfahre, bitte ich Sie sich zu erheben. Ich erinnere an unseren verstorbenen Kollegen Tilo Steinbrinck. Mehr als 18 Jahre war er in unserem Verein tätig. Er hat viele viele Fälle betreut. Aufgrund seiner langjährigen Krankheit ist es in letzter Zeit still um ihn geworden. Unser Respekt und Dank gebührt einem Mann, der tief im Glauben an Gott verankert war und sich der Wirtschaft und den Menschen verpflichtet fühlte. Wir gedenken seiner in Stille.

Dankeschön.

1 Ziel /Begrüßung

1.1 Ziel der Veranstaltung:

wir, meine Vorstandskollegen und ich, möchten uns im Rahmen dieses festlichen Business-Essens

- für die gute Zusammenarbeit des letzten Jahres bedanken,
- wollen eine interessante Kommunikation pflegen
- und von einem kompetenten Redner lernen

1.2 Begrüßung:

und so begrüße ich unseren heutigen Festredner, Herrn Prof. Dr. Gabriel Felbermayr. Er ist seit März 2019 Präsident des Instituts für Weltwirtschaft. Gleichzeitig hat er eine Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik, an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel inne.

Herzlich begrüßt sei auch unser Ehrenvorsitzender Dr. Gert Lang-Lendorff mit seiner Frau Helga.

Ein herzliches Willkommen – verbunden mit dem Dank für die gute Zusammenarbeit – sage ich den Vertretern der Förderinstitute, der IHK, der WAK, der HWK, der WTSH, der Wirtschaftsförderung Kiel und Lübeck, der Universitäten und der Fachhochschulen Kiel, Lübeck und Westküste und des Wissenschaftsparks. Ich freue mich sehr, dass Sie alle hier sind.

Ein ganz besonderes herzliches Willkommen geht an Herrn Prof. Dr. Peter Dormann mit seiner Lebenspartnerin Jutta Sauer. Peter Dormann ist heute nicht hier als Mediziner oder für die NDR-Benefiz-Aktion „Hand in Hand für Norddeutschland“, sondern als Unternehmens-Nachfolge-Fall mit seinem „Hof Ick“ in Wohlde. Die Mentoren helfen, eine verträgliche Nachfolge in der erweiterten Familie zu gestalten. Frau Sauer und er werden nachher als Mandanten zu Wort kommen.

Ein herzliches Grüß Gott sage ich allen Mentoren-Kollegen und ihren Partnerinnen, die heute hier sind.

Bei Ihnen allen bedanke ich mich für die gute Zusammenarbeit und ihr engagiertes ehrenamtliches Wirken zur Stärkung des Unternehmertums.

2. Vorstellung /Rückblick Mentoren

2.1 Mentoren

Unser Verein besteht zurzeit aus 42 erfahrenen Unternehmern und Führungskräften aus Wirtschaft und Verwaltung. Wir bieten ein breit gefächertes Berufsprofil von Wirtschaftsingenieuren über Banker, Juristen und Betriebswirten bis zu erfahrenen Kaufleuten. Wir alle wollen durch unser ehrenamtliches Engagement der Gesellschaft etwas zurückgeben. Wir stehen mit all unseren Erfahrungen und Netzwerken unseren Mandanten als Coaches und Berater zur Verfügung.

Im Gegensatz zu den Business-Angels beteiligen wir uns nicht finanziell. Wir sind völlig frei und ohne jegliche eigenen Interessen.

Wir sehen uns als Dialogpartner auf Augenhöhe. Wir geben Wissen und Erfahrungen weiter mit dem Ziel, unsere Mandanten erfolgreich zu machen – und das ehrenamtlich. Das (die Ehrenamtlichkeit) unterscheidet uns von gewerblich orientierten Dienstleistern der Beraterszene!

2.2 Unser Angebot richtet sich an

- Start Ups/Existenzgründer aller Altersklassen,
- Unternehmen in Problemsituationen,
- Unternehmer, die sich einen Dialogpartner wünschen,
- Unternehmer, die ihre Nachfolge gestalten möchten
- und andere Non-Profit-Organisationen.

2.3. Wir haben 3 primäre Geschäftsfelder

Mentoren begleiten Gründer/ Start-ups bei der Unternehmens-Gründung. Wir beraten mittelständische Unternehmen bei Fragen der Unternehmens-Entwicklung und -Sicherheit, sowie bei der Übergabe und Übernahme von Unternehmen.

Gründungsberatung und Unternehmensnachfolge sind unsere Schwerpunkte.

2.4. Unsere Aufträge

bekommen wir vorrangig aufgrund von Empfehlungen, nach Vorträgen oder über unsere Homepage.

2.5 Ein ganz kurzer Rückblick 2019

2.5.1 Neben den mehr als 100 externen Projekten beschäftigen wir uns auch mit internen. Erwähnenswert sind 3 Workshops, in denen wir über Verbesserungen unserer Dienstleistung nachgedacht haben.

Das Thema Unternehmensnachfolge hat dabei immer hohe Priorität. Diesmal haben wir uns aber auch mit der Schleswig-Holsteinischen Gründerszene auseinandergesetzt und Strategien entwickelt, damit wir noch mehr Power & Freude haben, junge Startups zu pushen!

2.5.2 Obwohl Firmengründungen rückläufig sind, wird unsere Unterstützung von Start-Ups/Gründern stark nachgefragt

Im Rahmen des Leuchtturm-Projektes der WAK z.B., helfen wir Existenzgründern, die sich aus dem Status der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit selbständig machen wollen.

Wir sind auch sehr aktiv an der CAU und an den FH wo wir fest eingebunden sind, um Studierende für das Thema Gründung zu sensibilisieren und zu begeistern. Wir berichten über das Unternehmertum, beurteilen Geschäftsmodelle und dienen Studierenden als Sparringspartner, die sich im Rahmen ihres Studiums mit Existenzgründungen beschäftigen.

Wir sind „Jury“ bei Pitches, die ähnlich der „Höhle der Löwen“ ablaufen und honorieren dabei die spannendsten Geschäftsideen und besten Gründungskonzepte.

Aus diesen „Lehrtätigkeiten“ entstehen viele Mandate – Firmengründungen, die wir z.T. lange begleiten.

2.5.3 Weiterbildung

Damit wir am Ball bleiben, bilden wir uns regelmäßig fort. Neben individuellen Fortbildungsmaßnahmen treffen wir uns 1 x jährlich in Dersau, um unser Wissen mit wirtschaftlichen und juristischen Themen zu vertiefen.

3. Meine Sicht auf die Dinge

Meine Damen und Herren,
jedes Jahr mache ich mir als Vorsitzende zur Mentoren-Mahlzeit Gedanken über wirtschaftliche und politische Themen und deren Folgen.

Lassen Sie mich mit einer kleinen Story beginnen:

Als einer unserer Kollegen vor kurzer Zeit eine Nachfolgeberatung durchführte, fragte er den 57jährigen Unternehmer nach dem Grund, warum er jetzt schon die Nachfolge regeln wolle. Die Firma floriert und tätigt einen Umsatz von ca. 1. Mio.

Die zwei Kinder, die durchaus im Alter für eine mögliche Unternehmensnachfolge sind, wurden ebenso befragt. Sie kamen zu dem übereinstimmenden Urteil, dass sie kein Interesse an der Übernahme hätten. Die Argumente waren fast gleich mit denen der Eltern:

- Die Arbeitsmoral der 20 Mitarbeiter lässt stark zu wünschen übrig.
- Die Krankenstände der Arbeitnehmer sind deutlich höher als die der Unternehmer.
- Es besteht bei den Arbeitnehmern eine mangelnde Identifizierung mit dem Unternehmen.
- Hinzu kommen immer mehr Bürokratisierung, mehr Gesetze, mehr Auflagen.

All das führt zu einer hohen Arbeitsbelastung der Eltern, die das Unternehmen daher nicht fortführen wollen. Für die erwachsenen Kinder ist ein Angestellten-Job nach dem Studium bequemer, als eine unternehmerische Tätigkeit. Die einzige Lösung für den Firmen-Chef besteht darin, zu verkaufen und wenn das nicht geht, abzuwickeln.

Dies ist kein Einzelfall: In meinem Bekanntenkreis gibt es jede Menge gut ausgebildeter Töchter und Söhne, die Work-Life-Balance leben statt Verantwortung zu übernehmen und deren Eltern mit ihren Unternehmen damit zurechtkommen müssen.

Das macht mir Sorgen.

4. Es gibt viele Gründe, woran das aus meiner Sicht liegen könnte:

4.1. An der Gerechtigkeitsdiskussion

4.1.1 An der Forderung nach **Ergebnisgleichheit** (nicht zu verwechseln mit Chancengleichheit), denn Chancengleichheit im dem Sinne, dass beispielsweise alle Mitglieder einer Gesellschaft Zugang zum Bildungssystem haben sollten, ist natürlich zu befürworten. Ergebnisgleichheit hingegen, die davon ausgeht, dass alle gleich viel haben müssen, das geht nicht.

4.1.2 An der **Vermögensverteilung**. Die Gesellschaft spricht gerne von der ungleichen Verteilung der Vermögen. Wird dadurch nicht der Eindruck vermittelt, dass Vermögen nicht erarbeitet (oder vererbt), sondern verteilt werden? Umverteilung erfolgt ja im Rahmen der Steuerpolitik.

4.2. Liegt es am Leistungsstreben der Vorgeneration?

Erfolg haben ist für sie wichtig, Misserfolg zu haben gilt es zu vermeiden. Ich wurde so erzogen, dass Selbstbestimmung und das nötige Geld zu verdienen, um eine Familie zu ernähren, ganz wichtig sind. Wohlstand ist aber für unseren Nachwuchs kein Thema mehr.

4.3. Ein weiterer Aspekt ist der Kulturwandel.

Wie hat sich das Verhalten unserer Gesellschaft verändert?

4.3.1 Schauen wir doch beispielsweise auf das **Mobilitätsverhalten**. Für junge Leute ist Nutzung und Wertigkeit der Automobile nachrangig. Die kann man mit einem Firmenwagen nicht mehr begeistern.

4.3.2 Auch das Thema **Gleichberechtigung** hat Folgen. Sie wundern sich, wenn ich als Frau nicht nach Gleichberechtigung rufe, sondern auf die Folgen für Unternehmen hinweise: 34 % der Väter nehmen heute mindestens zwei Monate Elternzeit - Tendenz steigend! Die neue Generation von Vätern möchte mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und sich partnerschaftlich an der Familienarbeit beteiligen. Work/Life-Balance hat eine hohe Priorität. Gerade für kleine Unternehmen sind da passgenaue Lösungen fast nicht machbar.

4.3.3 Der Kulturwandel unserer Gesellschaft zeigt sich auch in einem veränderten **Wertempfinden für Umwelt/Klima/Naturschutz**. Spätestens seit „Friday for Future“ gibt es einen tiefgreifenden Wandel in der Wahrnehmung des Klimaproblems. Das ist ja auch gut so.
Wenn aber Jugendliche nicht für eine Zukunft lernen, weil diese nicht lebenswert erscheint, wenn es sich beim Klimaschutz um eine Überlebensfrage der Menschheit handelt und wenn wir unsere Schlüsseltechnologien und Teile unseres Wohlstands dafür opfern sollen, dann verstehe ich Zukunftsängste.

Lt. der Homepage unseres BMU ist Svenja Schulze, unsere Bundesumweltministerin, der festen Überzeugung, dass ökologisches Handeln mehr soziale Gerechtigkeit bringt und dass beides untrennbar zusammengehört.

Wie das funktionieren soll, kann ich mir persönlich im Moment schwer vorstellen.

4.4. Wohin führt das?

4.4.1 Die Unternehmerin und Vorsitzende des Bundesverbandes „Die jungen Unternehmer“, Sarna Röser, hat dazu eine Antwort. Ich zitiere. Sie sagte: „aus meiner Sicht wird Deutschland wieder sozialistischer und staatsgläubiger - weg von Freiheit und Marktwirtschaft hin zu Überwachung und Kontrolle.

Es wird immer mehr politische Korrektheit eingefordert.

Es mag ja für manche lustig sein, aber die Jagd auf Fleischesser, Vielflieger, SUV-Fahrer und Vermieter hat ganz massive Formen angenommen.“ Zitat Ende.

4.4.3 Sind wir wirklich auf dem besten Weg zum Sozialismus? Mit immer mehr Bürokratie, mit Mietendeckel, Soli-Verlängerung für Besserverdienende und mit der Diskussion um die Vermögens- und Finanztransaktionssteuer scheinen wir auf dem entsprechenden Weg zu sein.

Auch erschreckend für unsere Klientel - die Unternehmer - ist die nun wieder auf-erstandene Frage von Kevin Kühnert: Was ist eigentlich die richtige Eigentumsform, um ökonomisch effizient und sozial gerecht zu leben?“

Dies sind alles Dinge, die den Geist des Neids und der Unsicherheit atmen, insbesondere gegenüber den Unternehmerinnen und Unternehmern.

4.5 Was sind die Konsequenzen?

4.5.1 Es ist für viele nicht mehr interessant und herausfordernd Mittelstandsunternehmer zu sein. Hinzu kommt, dass ein negatives Unternehmerbild die öffentliche Debatte zu dominiert. Viele sehen im Unternehmertum die Ursache sozialer Probleme, der Einkommens- und Vermögensungleichheit oder geringer Löhne.

Und all dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Volkswirtschaft, sondern auch auf unsere ehrenamtliche Tätigkeit, die mittelständisches Unternehmertum fördern will.

Manchmal denke ich an das Märchen vom Schlaraffenland. Wir wissen alle, wie es endete.

Nun sind wir – sehr geehrter **Herr Prof. Dr. Felbermyer** sehr gespannt auf Ihren Vortrag, der sicherlich Teile der hier angesprochenen Themen ansprechen wird.

Sie haben das Wort!