

## **Protokoll 14. Sitzung**

22.05.2011, 11:00 – 16:30 Uhr

Tagungsort:  
DGUV – Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung  
Mittelstraße 51  
10117 Berlin

## **Teilnehmer:**

siehe beiliegende Teilnehmerliste

## **Begrüßung** *Helmut Ehnes*

Herr Ehnes begrüßt die Teilnehmer herzlich in Berlin und dankt für das zahlreiche Erscheinen. Herr Strothotte begrüßt als Gastgeber alle Teilnehmer und stellt den Anwesenden die DGUV kurz vor.

## **Vorstellungsrunde** *alle Teilnehmer*

Die Gäste und alle Partner, die zum ersten Mal an der Plenumsitzung teilnehmen, stellen sich kurz vor. Änderungswünsche zur vorliegenden Tagesordnung gibt es nicht.

## **Neues bei INQA und im BMAS** *Achim Sieker und Michael Blum*

Herr Sieker berichtet über die Meilensteine und über die Neuaufstellung von INQA 2012 des BMAS. Zur Veranschaulichung präsentiert er eine Zeitschiene, auf der alle wesentlichen Ereignisse dargestellt sind.

Bestandteile der Neuaufstellung sind ein neues INQA-Logo, eine neu gestaltete Homepage und ein neues corporate design für die „neue“ Marke INQA.

Vom BMAS wurde eine neue Imagebroschüre für INQA aufgelegt – siehe Anlage 1  
Der Unternehmenscheck der Offensive Mittelstand ist zu einem online-Check entwickelt worden, der am 05. Juni 2012 offiziell durch Bundesministerin von der Leyen, Bundesminister Rösler und Herrn Weise, Präsident Bundesagentur für Arbeit freigeschaltet wurde. In den Monaten Juni und Juli sind dann noch Regionalveranstaltungen zum Start des Onlinechecks vorgesehen.

Die vorhandenen Strukturen von INQA sind geändert worden. Der Steuerkreis besteht nun aus hochrangigen Vertretern des BMAS und der Sozialpartner sowie Themenpaten. Unterhalb des Steuerkreises sind die Planungsgruppen angesiedelt. Diese sind die Projektträger (z.B. gsub), die Geschäftsstelle der BAuA und eine Stelle Kommunikation (IFOK). Die Geschäftsstelle von INQA in der BAuA wird die 2013 startenden Regionalbüros betreuen.

Zentrales Gremium ist der Steuerkreis als oberstes Steuer- und Entscheidungsgremium der Initiative. Er entscheidet über strategische und inhaltliche Schwerpunkte, gibt Impulse für die Arbeit der verschiedenen Netzwerke und berät über Förderprojekte. Mitglieder des Steuerkreises sind Vertreter des BMAS, der Sozialpartner (BDA, DIHK, ZDH, BAVC, Gesamtmetall, DGB, ver.di, IGMetall, NGG, IGBCE), der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) sowie die Themenpaten der vier strategischen Themenfelder.

Diese sind Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit und Wissen & Kompetenz. Themenpate für Personalführung ist Thomas Sattelberger (Ex-Personalvorstand der Telekom), für Chancengleichheit & Diversity Prof. Dr. Jutta Rump (Uni Ludwigshafen), für Gesundheit Dr. Natalie Lotzmann (SAP AG Walldorf) sowie Rudolph Kast (DDN-Vorstand) für Wissen & Kompetenz.

Herr Blum berichtet über das neue ESF-Förderprogramm unternehmensWert: Mensch, das voraussichtlich am 10. Oktober von Frau von der Leyen offiziell gestartet wird. Derzeit (noch bis 31.07.2012) läuft die Bewerbungsphase für regionale Anlaufstellen, die KMU eine Erstberatung geben sollen (Kurzinfo zum Programm siehe Anlage 2).

– Präsentation von Herrn Sieker siehe Anlage 3

## **Online Relaunch Check Guter Mittelstand** *Oleg Cernavin*

Im Zusammenhang mit der Neuaufstellung von INQA wurden zwischen BMAS und der Leitung der Offensive Mittelstand folgende Weiterentwicklungen vereinbart:

- Es wurde ein Kombilogo vereinbart, in dem das neue INQA-Logo gemeinsam mit dem Logo der Offensive Mittelstand dargestellt wird (bisher waren das INQA-Logo und das Offensive-Mittelstands-Logo immer doppelt und etwas voneinander entfernt platziert). Das neue Kombilogo soll in der Regel über all verwendet werden. Das Offensive Mittelstandslogo kann jedoch bei Bedarf auch einzeln verwendet werden. Die Kombi-Logos für Berater und Partner können bei der Geschäftsstelle abgerufen werden. Der Leitungskreis der Offensive Mittelstand wird auf der nächsten Zusammenkunft detailliert über eine Regelung zur Verwendung der Logos beraten. Die Ergebnisse werden allen Partner und Beratern mitgeteilt.

Der Check „Guter Mittelstand“ wurde in INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ umbenannt. Der Check ist eines von drei zentralen Bestandteilen der neuen INQA-Strategie (niederschwelliger Einstieg in die vier Themenfelder). Dadurch wird das Marketing des Checks deutlich verbessert. Konkret zeigte sich das in einem Besuch von Bundesministerin von der Leyen bei der Bäckerei Pollmann sowie einer pressewirksamen Freischaltung der neuen Softwarevariante des Checks durch Frau von der Leyen (am 05. Juni im Rahmen des Starts der Fachkräfteoffensive der

Bundesregierung mit Beteiligung von Bundeswirtschaftsminister Rösler und dem Chef der Agentur für Arbeit Weise)

Im Rahmen der Neuausrichtung von INQA wurde auch die Usability des Online-Fassung des Checks vollkommen neu gestaltet.

Der Online-Check Guter Mittelstand bietet eine Reihe von Neuerungen, die die Anwendung sehr komfortabel machen.

Die Übersicht ist grundsätzlich verbessert und der Unternehmer erhält mehrere Möglichkeiten der Auswertung. Jeder UN kann sein persönliches Unternehmerhandbuch generieren, in dem seine Maßnahmen und Planungen aufgelistet sind. Zusätzlich bietet der neue Online-Check die Möglichkeit, dass jedes Unternehmen gezielt alle aktiven OM-Berater aus seinem jeweiligen Postleitzahlenbereich aufrufen kann. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass sich alle Berater mit dem neuen Online-Check befassen und ihn zusätzlich zur Broschüre bei den Unternehmern anbieten.

Zum INQA-Unternehmenscheck Guter Mittelstand wird auch eine Applikation (App) für Smartphones angeboten. Sie können sie unter folgender Adresse herunterladen: <http://www.inqa-unternehmenscheck.de/check/index.html>

Herr Cernavin teilte mit, dass der Leitungskreis gemeinsam mit dem BMAS vereinbart hat (auf Bitten des BMAS), vorübergehend die Datenbank „gute Unternehmen“ abzuschalten. Die Gründe für die Schließung der Liste sind folgende. 1. zu wenig gelistete Unternehmen, 2. fehlende Qualitätskriterien, 3. Liste stellt im momentanen Zustand keine glaubwürdige Marketingmaßnahme für Unternehmer dar. – Präsentation Cernavin siehe Anlage 4

Eine Teilnehmerin des Plenums kritisierte, dass die Unternehmen vom Abschalten nicht informiert worden seien. Der Leitungskreis versprach, dies zu überprüfen und ggf, falls nicht schon geschehen, alle Unternehmen der Liste über diese Maßnahme zu informieren.

Das Plenum beschließt, dass die Liste guter Unternehmen mit der Liste „Gute Bauunternehmen“ zusammengeführt werden soll. Die AG Transfer wird beauftragt, klare Kriterien für die Aufnahme in die zu entwickeln und die notwendigen EDV-Maßnahmen zur Zusammenlegung einzuleiten.

### **Check Gute Personalführung** *Dr. Annette Icks*

Annette Icks stellt dem Plenum das Vorhaben „Check Gute Personalführung“ vor. Dieser Check soll ein Referenzinstrument zweiter Ordnung sein, das folgende Funktion haben soll:

1. Falls ein Unternehmen beim Bearbeiten des INQA-Unternehmenschecks „Guter Mittelstand“ Bedarf feststellt, sich mit einem Thema (z.B. Personal) vertiefend zu befassen, kann er das Referenzinstrument zweiter Ordnung (z.B. „Check Gute Personalführung“) nutzen.
2. Falls ein Unternehmen sich mit einem Thema befasst (z.B. Personal) und dabei das Referenzinstrument zweiter Ordnung (z.B. „Check Gute Personalführung“) nutzt, wird er zum systematischen Gesamtinstrument INQA-Unternehmenschecks „Guter Mittelstand“ hingeführt.

Es soll weitere Instrumente zu speziellen Themen geben – geplant ist ein Instrument zum Arbeitsschutz.

Die Marketingstrategie der Offensive Mittelstand wird weiterhin auf den INQA-Unternehmenschecks „Guter Mittelstand“ konzentriert bleiben. Der Check „Gute Personalführung“ soll den Unternehmen helfen, ganz gezielt mit den Anforderungen des demografischen Wandels und des Fachmangels, von denen vor allem KMU betroffen sein werden, gerecht zu werden. Über Maßnahmen zur Personalgewinnung, -entwicklung, -bindung und -aktivierung muss der Unternehmer sicherstellen können, die für den Unternehmenserfolg notwendigen Mitarbeiter zu beschäftigen.

Der Check soll insbesondere kleinen Unternehmen eine wirksame Unterstützung sein, um diese Aufgaben bewältigen zu können. Das Ziel ist ein Instrument, das als Referenzprodukt zu einem neuen „Wertesystem“ guter Personalführung beitragen soll. Darüber hinaus soll das Instrument dazu beitragen, Synergien mit anderen Partnern aus dem Bereich Personal wie z.B. dem DDN, Wettbewerb „Bester Deutscher Arbeitgeber“ oder dem DEx herzustellen – Präsentation Dr. Icks siehe Anlage 5.

Im Plenum wird die Frage diskutiert, inwieweit der Zugang zu dem Check möglich sein wird. Idealerweise soll der Zugang und die Nutzung des Personalchecks offen für jeden Interessenten sein. Checkpunkte sowie Hintergrundinformationen sollen auch einzeln aufrufbar sein. Die online-Version könnte eine Schnupper- oder Einstiegsvariante enthalten.

Die erste Textfassung des Checks Gute Personalführung ist fertig gestellt und wurde an alle TN verteilt. Änderungsvorschläge sollen bitte an die Geschäftsstelle versendet werden.

## **Steuerberater als neue Zielgruppe gewinnen**    *Prof. Oliver Kruse*

Prof. Kruse stellt die grundlegenden Überlegungen zur Gewinnung der Steuerberater als neue Beratergruppe für die Offensive Mittelstand dar. Die Steuerberater sind für die OM interessant, da Sie die wichtigste Beratergruppe für KMU darstellt. Fast jedes Unternehmen im Mittelstand nutzt die Angebote der Steuerberater. Das bedeutet, dass die Steuerberater von allen Beratergruppen den regelmäßigsten Zugang zur Zielgruppe der OM haben.

Die Steuerberater könnten zudem ein Interesse an den INQA-Themen haben, weil diese wichtige Anknüpfungspunkte in der täglichen Arbeit darstellen. Ein weiteres Vorteil für die KMU ist das Wissen der Steuerberater um mögliche Fördermittel.

Damit Steuerberater für die OM gewonnen werden können, müssen die relevanten Institutionen und Verbände mit eingebunden werden. Darüber hinaus muss evaluiert werden, in welchem Umfang Schulungsmaßnahmen für die Steuerberater notwendig sind, damit sie den KMU die INQA-Angebote näher bringen können.

Die wichtigsten Ziele u. a. sind die Gewinnung von Organisationen aus dem Bereich Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung als Kerninstitution der OM, Entwicklung eines Qualifizierungstools für die o. a. Zielgruppe und Verankerung des Tools auf den Homepages der Kerninstitutionen. Darüber hinaus sollen die Netzwerkstrukturen der neuen Zielgruppe entsprechend ausgebaut werden.

Für das Projekt sind folgende Partner vorgesehen bzw. schon aktiv: 1. Fachhochschule des Mittelstandes, 2. Hochschule München (Prof. Schwarzmann), 3. Prof. Kruse und 4. Organisationen steuerberatender Berufe.

Das Projekt hat eine Laufzeit bis etwa Frühjahr 2014. – Präsentation von Prof. Dr. Kruse siehe Anlage 6.

Herr Cieciera erklärt sich bereit, im Bereich OWL Steuerberater auf die Offensive Mittelstand und deren Berater hinzuweisen und sie zusammenzubringen.

Für eine Bündelung von Expertenwissen und dessen Transfer in die Unternehmen, müssen die verschiedenen Beraterkreise in den vorhandenen Netzwerken verlinkt werden und zusammenarbeiten.

Herr Dr. Fischer stellt in Aussicht, dass er vorhandene Kontakte zu anderen Netzwerken der OM zu Verfügung stellen kann.

### **Deutsches Netzwerk Büro**      *Dr. Fischer (stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Netzwerks Büro e.V.)*

Herr Dr. Fischer stellt dem Plenum das Deutsche Netzwerk Büro e.V. vor. Die Quelle liegt bei INQA-Büro und der Verein wurde 2008 gegründet. Aktuell sind ca. 50 Mitglieder aktiv..

Die Hauptaufgabe des Netzwerkes ist die Vermittlung zwischen den verschiedenen Interessengruppen und nicht die Entwicklung von Instrumenten, Handlungshilfen oder Informationsschriften. Es handelt sich hier um eine Plattform für alle, die an der Gestaltung von gesunden Büroarbeitsplätzen interessiert sind. Davon gibt es in Deutschland etwa 17 Millionen.

Die meisten Mitglieder des DNB kommen aus den Gruppen der Unternehmer, Gewerkschaften, Hersteller, Berater und Arbeitsschützer. Die aktuellen Schwerpunkte liegen in folgenden Bereichen:

- Mitgliedergewinnung und Erschließung finanzieller Ressourcen
- Aufbau der Netzwerkstrukturen
- Konzeptionelle Grundlagen
- Konkrete Aktivitäten

Das Deutsche Netzwerk Büro hat einen Check „Gute Büroarbeit“ herausgegeben, der sich an die Hauptzielgruppe klein- und mittelständische Betriebe richtet. Der Check ist gezielt in Abstimmung mit dem INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ entwickelt worden. Er soll gezielt helfen, die Büroarbeit zu verbessern; wer die Gesamtorganisation seines Unternehmens verbessern, will soll den INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ verwenden. Der Check „Gute Büroarbeit“ sollte zur Entfaltung seiner Möglichkeiten immer aktiv und nicht reaktiv eingesetzt werden. Durch die Anwendung des Checks können aktuelle Themen, wie z.B. Inklusion, Diversity und Vereinbarkeit von Beruf und Familie einfacher umgesetzt werden.

Herr Dr. Fischer berichtet, dass das Deutsche Netzwerk Büro e.V. großes Interesse hat, mit der Offensive Mittelstand zu kooperieren. Er bittet um Prüfung, in welchem Rahmen eine solche Kooperation umgesetzt werden kann. – Präsentation Dr. Fischer siehe Anlage 7.

### **Ergebnisse der Beraterbefragung**      *Prof. Oliver Kruse*

Professor Kruse stellt die Ergebnisse der Beraterbefragung vor. Die geringe Beteiligung der Berater an der Beantwortung der Fragebögen ist kritisch gesehen worden.

Grundsätzlich werden die Erfahrungen mit dem Check der Offensive Mittelstand als positiv bewertet. Wenn er in Beratungen oder Unternehmerseminaren eingesetzt

wird, erhält er sehr positive Bewertungen. Dem steht allerdings gegenüber, dass die absoluten Zahlen der Beratungen bzw. Unternehmerseminare gering sind.

Die Qualität des Instrumentes wird demnach sehr geschätzt. Leider spiegelt sich das in den Transferaktivitäten seitens der Berater nicht wieder – Präsentation Prof. Dr. Kruse siehe Anlage 8.

Es herrscht Einigkeit darüber, dass die Offensive Mittelstand offensiver und stärker beworben werden muss. Dazu gehört auch, dass der Nutzen des Checks für den Berater klarer kommuniziert werden muss. Das erleichtert in der Folge auch den Zugang zu den Unternehmen.

Hieraus ergibt sich für die AG Transfer die Aufgabe, den Nutzen für den Berater zu ermitteln und daraus ein Argumentationspapier für den Einsatz des Checks zu entwickeln. Zudem soll jede Kerninstitution die eigenen Berater über den jeweiligen Nutzen informieren.

### **Berater Qualitätssicherung** *Prof. Oliver Kruse, Oleg Cernavin*

Im Laufe der Schulungsmaßnahmen von nun mehr als 260 Beratern hat sich herausgestellt, dass die Mindestanforderungen zur Teilnahme an den Seminaren von allen Beratern erfüllt werden. Dennoch kann man hier Unterschiede sowohl in der Qualität als auch in der Quantität der einzelnen Angaben zur Erfüllung der Mindestanforderungen erkennen.

Die AG Transfer hat vor diesem Hintergrund die Anforderungen an die Berater überarbeitet und stellt die Ergebnisse dem Plenum vor – Präsentation siehe Anlage 9

- Klare **Auswahlkriterien bei Zulassung** (wie beschlossen). Jede Kerninstitution soll dazu das Musterformular mit Referenzen verwenden. – Musterformular siehe Anlage 10
- Jeder Berater gibt einen jährlichen Erfahrungsbericht, was gelaufen ist nach einem standardisierten Fragebogen. Grundsätzlich soll es von der Geschäftsstelle aus versendet und wieder eingesammelt werden. Der jeweiligen Kerninstitution wird die Möglichkeit gegeben, diese Abfrage selber durchzuführen.– Musterformular für Fragebogen „Erfahrungsbericht“ siehe Anlage 11
- Bei dem Erfahrungsaustausch nach zwei Jahren führt jeder Berater eine standardisierte Selbstbewertung auf Grundlage des Checks durch mit einer Selbstverpflichtung zur Verbesserungen der eigenen Beratung. – ein entsprechendes Selbstbewertungsinstrument wird von der AG Transfer in Zusammenarbeit mit der FHM momentan erarbeitet.

Hinsichtlich der Nennung von Referenzen bei der Anmeldung gibt es gewisse Vorbehalte. Es ist nicht geregelt, wie diskret mit den Referenzen umgegangen werden soll. Grundsätzlich muss die Frage der Diskretion beim Umgang mit Referenzen von jeder Kerninstitution selber entschieden werden. Wenn Diskretion vom Berater verlangt wird, muss dem entsprochen werden.

Das Formular für den jährlichen Erfahrungsbericht des Beraters ist neu. Die Vorschläge der AG Transfer werden dem Plenum zur Abstimmung vorgelegt. Das

Plenum stimmt diesen Vorschlägen zu. Es verzichtet auf die Auszählung der einzelnen Stimmen.

Die AG Transfer hat Argumente für den Nutzen der Selbsterklärung und der Bearbeitung des Checks für Unternehmen zusammengestellt. Die Beratern erhalten damit eine zusätzliche Argumentationshilfe, um Unternehmer vom Nutzen des Checks zu überzeugen. Diese Argumente stehen auf der Homepage als Download zur Verfügung – Siehe auch Anlage 12.

### **Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie und OM** *Helmut Ehnes*

Herr Ehnes stellt dem Plenum die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie vor. Die GDA beschäftigt sich aktuell mit den zwei Leitlinien „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ und „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“. Die Leitlinie „Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“, kurz ORGA genannt, hat die Ziele, Sicherheit und Gesundheit in die betrieblichen Prozesse und Entscheidungsbereiche zu integrieren und die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung zu verbessern.

Für die Entwicklung eines Grobkonzeptes zur Umsetzung dieser Ziele ist eine Arbeitsgruppe der GDA ins Leben gerufen worden, in der Herr Ehnes als Vertreter der Unfallversicherungsträger mitwirkt.

Eine gewichtige Rolle bei der Umsetzung der Ziele soll der ORGA-Check spielen. Dieser ORGA-Check sollte mit dem INQA Unternehmenscheck intelligent verknüpft werden. So kann der ORGA-Check als spezielles Werkzeug den INQA Unternehmenscheck unterlegen oder parallel dazu eingesetzt werden (siehe oben Referenzinstrument zweiter Ordnung Punkt 3).

Die Umsetzung dieser Ziele ist allein durch die Träger der GDA nicht zu bewältigen. Die Umsetzung muss daher durch verschiedene Maßnahmen unterstützt werden. Neben der Verzahnung mit den zwei weiteren GDA-Arbeitsprogrammen MSE und PSYCH oder der Einbeziehung einer größeren Anzahl an Betrieben durch Online-Tools ist die Einbeziehung von Kooperationspartner von großer Wichtigkeit. Hier kann die Offensive Mittelstand mit ihren Produkten und Netzwerken eine gewichtige Rolle spielen. Es besteht gar die Möglichkeit als Premiumpartner bei der Entwicklung des Feinkonzeptes mitzuarbeiten und vorhandenes Know-how zur Organisation des Arbeitsschutzes zu vermitteln – Präsentation Herr Ehnes siehe Anlage 13

### **„Deutschlands bester Arbeitgeber“** *Frank Hauser*

Herr Hauser stellt dem Plenum die Initiative Deutschlands bester Arbeitgeber vor. Diese Initiative wird vom Great Place to Work® Institut betreut, das 1991 in den USA gegründet wurde und seit 2002 auch in Deutschland tätig ist.

Das Institut hat die Arbeitsplatzkultur im Focus. Neben den Arbeitsbereichen Analyse, Untersuchung, Beratung und Schulung beschäftigt sich das Institut mit Benchmarkuntersuchungen und vergibt in diesem Rahmen den Titel „Deutschlands bester Arbeitgeber“. Die teilnehmenden Unternehmen sind zwischen 50 und mehr als 5000 Mitarbeiter stark, wobei der Bereich zwischen 50 und 500 Mitarbeitern am stärksten vertreten ist. Die ganzheitliche Bewertung der Unternehmen basiert auf zwei Säulen. Die erste Säule ist die Mitarbeiterbefragung. Hier werden die Mitarbeiter mit ausgewählten Fragen zu ihrer eigenen Perspektive befragt, die sie im Unternehmen sehen. Die Ergebnisse fließen zu 2/3 in die Bewertung ein. Die zweite

Säule besteht in der Aus- und Bewertung der Programme, Konzepte und Maßnahmen, die die Geschäftsführung zum Wohle ihrer Belegschaft plant und umsetzt.

In 2012 haben insgesamt 406 Unternehmen an dem Wettbewerb teilgenommen. Die Beteiligung der Mitarbeiter war mit 70 Prozent sehr hoch, so dass gut 100.000 Mitarbeiter befragt werden konnten.

Die Ergebnisse der Befragung gehen an die Teilnehmer in Form von Feedback- und Benchmark-Berichten zurück. Mitunter werden auch Sonderauswertungen durchgeführt. Abschließend werden die besten Arbeitgeber Deutschlands in einer Bestenliste veröffentlicht und die besten 100 Unternehmen öffentlich prämiert. Das führt zu einer weiten Verbreitung und Bekanntmachung von erfolgreichen und mitarbeiterorientierten Unternehmenskulturen.

Für kleine Unternehmen bietet Great Place to Work® ebenfalls Mitarbeiterbefragungen an, ohne dass sie an dem Wettbewerb teilnehmen müssen.

Hierzu wird ein Paket versendet, in dem Informationen, Fragebögen eine Durchführungsanleitung und Wahlurne enthalten sind. Zwei Wochen lang können die Mitarbeiter die Fragebögen ausfüllen und in die Wahlurne werfen.

Die Fragebögen werden von Great Place to Work® ausgewertet und das Unternehmen erhält einen Bericht mit Hinweisen und Ratschlägen für einen geeigneten Umsetzungs- und Verbesserungsprozess.

Die Teilnahme an einer Befragung und Auswertung kostet zwischen 600 und 1000 Euro für kleine Unternehmen.

Pro Jahr sind etwa 50 Prozent der teilnehmenden Firmen erstmals bei diesem Wettbewerb vertreten und etwa 20 Prozent gehören dann zu den Ausgezeichneten.

Zusammen mit der Offensive Mittelstand arbeitet man an dem Ziel, den Check gute Personalführung als eine Art Einstiegs- und Vorbereitungsinstrument einzusetzen, bevor KMU durch Great Place to Work® befragt werden. Solche Maßnahmen können durchaus auch von den regionalen Netzwerken der OM initiiert werden. Great Place to Work® arbeitet in der AG Personalführung (siehe Punkt 3) mit und erarbeitet gemeinsam mit den OM-Partnern dort die Möglichkeit der Integration von OM-Instrumenten in den Wettbewerb. – Präsentation Herr Hauser siehe Anlage 14

### **Neue Kerninstitutionen/Netzwerke Anträge *Alle Teilnehmer***

Herr Heitzer stellt den Antrag an das Plenum mit seiner Unternehmung „Beraternetzwerk“ als Kerninstitution für die eigenen Mitglieder anerkannt zu werden. Das Beraternetzwerk versteht sich als Netzwerk und Plattform für erfahrene Berater. Zur Zeit hat das Netzwerk 32 Mitglieder und ist schon als Partner der Offensive Mittelstand gelistet. Herr Heitzer hatte, wie auf dem letzten Plenum beschlossen, der AG Transfer sein Netzwerk intensiv vorgestellt. Die AG Transfer befürwortet die Ernennung des „Beraternetzwerks“ als Kerninstitution.

Das Plenum stimmt dem Antrag ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung zu.

### **Verschiedenes und nächster Termin *Alle Teilnehmer***

Die 15. Sitzung des Plenums der Offensive Mittelstand findet am 11. Dezember 2012 in Berlin statt. Der genaue Veranstaltungsort wird noch bekannt gegeben.