



Was gibt es Neues aus der Offensive Mittelstand und der Stiftung?

AG Transfer

ViKo, 15.09.2022

Prof. Dr. Oliver Kruse

Agenda

1. OM-Schwerpunktaktion „Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit“
2. Check „Betrieblicher Umweltschutz“ (OM-Praxis A-3.6) und One Pager LkSG
3. Regionale Netzwerkarbeit
4. Transfertag Projekt WIN:A
5. FG Qualitätssicherung
6. Befragung zur Ansprache von Beschäftigten in KMU
7. Intern: Personalentwicklungen

1. OM-Schwerpunktaktion „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“: **Konzept**

Start einer OM-Schwerpunktaktion „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ ab Januar 2022

Bisherige Schritte

1. Entwicklung erster Ideen / erstes Konzept im Steuerungskreis (OM, BMAS & BDA)
2. Beschluss des OM-Leitungskreises (u. a. BG RCI, BMAS, AGS der BA, ZDH, TBS-Netz im DGB, RKW, BKK, Institut für Mittelstandsforschung)
3. Fachgruppe OM-Arbeitsschutz (arbeitet seit Mai 2022 mit einzelnen AGs)
 - Einsammeln von Expert*innen-Meinungen
 - Vertiefen des Konzeptes und Entwicklung von Produkten für die Aktion durch zwei Arbeitsgruppen
 - Eingebunden waren unter anderem Vertreter*innen von: BMAS, BDA, vier Berufsverbänden der Unternehmens- und Personalberater, Steuerberaterverband und -kammer, IKK, BKK, BG RCI, BGHM, zwei Ländervertreter, DRV, BAUA, zwei Technologie Beratungsstellen im DGB, VDSI, VDBW, ZDH



1. OM-Schwerpunktaktion „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“: **Produkte**

- Ein **One-Pager zum Arbeitsschutz**, der den Nutzen des Themas für die KKV/KMU erläutert und der Möglichkeiten und Anlässe zum Thema Arbeitsschutz ermöglicht.
- **GDA-ORGCheck** in Verbindung zu eigenen Beratungsleistungen.
- Ein **Factsheet** mit dem notwendigen **Mindestwissen zum Arbeitsschutz** für Berater*innen, die Nicht-Arbeitsschützer*innen sind.
- Entwicklung und Durchführung von **Qualifizierungen für Berater*innen** der OM-Partnerinstitutionen, die Nicht-Arbeitsschützer*innen sind.



Produkte 1, 3 und 4 wurden ehrenamtlich von vielen OM-Partnern gemeinsam über den Sommer entwickelt.

1. OM-Schwerpunktaktion „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“: One-Pager

Für **KKU/KMU** niederschweligen Einstieg in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit:

- Ganz klare Benefits von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für **KKU/KMU**
- Geeignete Anlässe / Startpunkte und dazu passende Einstiegsmaßnahmen (Orientierung an Arbeitsprozessen) für mehr Sicherheit und Gesundheit

Attraktiv für Beschäftigte und Kunden

Unser Erfolg als kleines Unternehmen basiert auf gutem Personal, attraktiven Produkten und Dienstleistungen sowie Zuverlässigkeit, auf einem guten Image bei unseren Kundinnen und Kunden bzw. bei unserer Bank. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Er macht uns konkurrenzfähig und zukunftsfest. **WARUM ist das so und WIE soll das gehen? Dieses Blatt gibt Antworten darauf und bietet einen ersten Einstieg ins Thema**

Warum nutzt uns Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?!

Wir haben wirtschaftliche Vorteile, weil

- wir sicher und störungsfrei arbeiten und geringe Fehlzeiten haben
- wir uns um leistungsfördernde Arbeitsbedingungen sowie ein angenehmes Betriebsklima kümmern und unsere Beschäftigten deswegen gerne und leistungstark bei uns arbeiten

wir unserer Bank darstellen können, dass wir auch Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit im Griff haben



Wir arbeiten zuverlässiger und effizienter, weil

- unsere Arbeitsabläufe klar sind, wir sichere und passende Arbeitsmittel sowie Materialien einsetzen und Unterstützung bei Problemen anbieten
- es bei uns zu weniger Störungen, Unfällen und Ausfällen kommt, denn unsere Beschäftigten wissen, wie sie sicher und gesundheitsgerecht arbeiten
- wir unsere Arbeitsbedingungen, Produkte und Dienstleistungen stetig verbessern, da unsere Beschäftigten ihr Wissen und ihre Erfahrungen einbringen können

Wir sind attraktiver für unsere Beschäftigten und für neue Fachkräfte, weil

- wir durch unser Engagement in die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten deutlich zeigen, dass wir sie schätzen
- unsere Beschäftigten gut bei uns arbeiten können, da wir sie entsprechend ihrer Kompetenzen einsetzen, ohne dass sie überlastet oder unterfordert sind
- wir Wünsche und Bedürfnisse zum Beispiel zur Arbeitszeit unserer Beschäftigten berücksichtigen.

Wir haben ein besseres Image bei Kundinnen und Kunden, weil

- unser Team zuverlässig, motiviert und leistungsfähig arbeitet
- unsere Arbeitsprozesse reibungslos laufen und wir Termine nicht wegen Störungen, Krankheit oder Ausfall kurzfristig absagen müssen

Und deshalb stimmt die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen.

Unser Einsatz für Sicherheit und Gesundheit: Ein Aufwand, der sich lohnt

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erfordern gute Ideen, Planung und die Einbeziehung aller Beteiligten. Auch Geld und Zeit müssen eingesetzt werden. ABER: Gut geplant und organisiert wird sich der Nutzen schnell einstellen und der Aufwand lohnt sich!

Ein weiterer Pluspunkt: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind zudem zentrale Bedingungen für die Erfüllung gesetzlicher Anforderungen durch das Unternehmen → siehe das Arbeitsschutzgesetz [ArbSchG](#) - [nichtamtliches Inhaltsverzeichnis](#) ([gesetzliche-im-internet.de](#)).

Ansatzpunkte und erste Schritte, wie Sie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit erfolgreich angehen können, finden Sie auf der Rückseite.

Wie wir Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nutzen ¹	Möglichkeiten und Anlässe	Handlungsbedarf
Wirtschaftliche Vorteile		
Unsere Verantwortlichen/Führungskräfte ermitteln und kennen die Risiken der auszuführenden Arbeit. Sie planen und gestalten die Abläufe so, dass sie zuverlässig, gesundheitsgerecht und störungsfrei gestaltet sind (das heißt, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen).		■ ■ ■ ■
Bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und -stoffen berücksichtigen wir, dass wir unsere Finanzmittel sinnvoll einsetzen und dass die Beschäftigten gerne und gut arbeiten können. (z.B. ergonomische Arbeitsmittel; Ersatzstoffe für Gefahrstoffe; qualitativ geeignete Persönliche Schutzausrüstungen, die die Beschäftigten auch nutzen). Wir berücksichtigen bei der Beschaffung die Erfahrungen und Vorschläge unserer Beschäftigten.		■ ■ ■ ■
Unsere Verantwortlichen/Führungskräfte und Beschäftigte wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie bei Fragen der sicheren Arbeitsgestaltung und bei Gesundheitsproblemen selber nicht mehr weiterwissen (sie haben z.B. Kontaktdaten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarzte/der Betriebsärztin).		■ ■ ■ ■
Wir sind auf Unfälle und Notfälle vorbereitet (z.B. Ersthelfer, Erste-Hilfe-Einrichtungen, Brandschutzmaßnahmen, Rettungskette, Notfallpläne für beispielsweise Überfälle, Unwetter).		■ ■ ■ ■
Zuverlässige und effiziente Prozesse		
Die Beschäftigten arbeiten motiviert und konzentriert, weil sie über die Risiken ihrer Arbeit und über sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten informiert und zum Umgang damit qualifiziert sind (das heißt durch klare Arbeitsanweisungen, durch Unterweisungen).		■ ■ ■ ■
Störungen, Probleme bei der Arbeit und Unfälle thematisieren wir zum Beispiel bei Team-Besprechungen und erarbeiten zusammen Verbesserungen. Fehler und Probleme können offen angesprochen werden.		■ ■ ■ ■
Wir prüfen regelmäßig die Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Arbeitsmittel, Software und Hardware.		■ ■ ■ ■
Attraktiv für Beschäftigte		
Unsere Verantwortlichen/Führungskräfte zeigen Engagement für Sicherheit und Gesundheit. Dafür haben wir geklärt welche Aufgaben und Pflichten sie hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit zu erfüllen haben (z. B. Pflichten im Arbeitsschutz sind übertragen, Informationen und Mittel zur Umsetzung stehen zur Verfügung).		■ ■ ■ ■
Unsere Verantwortlichen/Führungskräfte planen die Arbeit entsprechend der Kompetenzen unserer Beschäftigten und achten sowohl auf Vermeidung von Überlastung als auch von Unterforderung - auch bei mobiler Arbeit. Dies gilt besonders für neue Beschäftigte, die wir bei der Einarbeitung aktiv unterstützen.		■ ■ ■ ■
Wir haben eine transparente und vorausschauende Arbeitszeitplanung. Wir informieren rechtzeitig über notwendige Überstunden und beteiligen unsere Beschäftigten mit ihren Anliegen bei der Arbeitszeitplanung. Falls möglich bieten wir flexible Arbeitszeiten an.		■ ■ ■ ■
Gutes Image bei den Kunden		
Wir vermitteln unseren Kunden, dass wir zuverlässig und qualitativ hochwertig arbeiten, weil wir mit unserem Fokus auf Sicherheit und Gesundheit gute Arbeitsbedingungen haben.		■ ■ ■ ■
Wir erläutern unseren Kunden, wenn Auflage oder Auftragsänderungen Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben und bieten alternative Lösungen an.		■ ■ ■ ■

¹ Keine abschließende Aufzählung

Wird noch gestaltet.

1. Arbeitsschutz – Mindestwissen für Nicht-Arbeitsschutz-Berater*innen: Factsheet

Factsheet Grundlagenwissen

für Nicht-Arbeitsschutz Berater*innen

- Die Geschichte des Arbeitsschutzes
- Arbeitsschutz und der rechtlich-normative Rahmen
- Die Akteure im Arbeitsschutz
- Handlungsansätze im Arbeitsschutz rechtlich, korrektiv, präventiv, prozessorientiert
- Arbeitsschutz-Hilfsmittel für Nicht-Arbeitsschützer*innen
- Möglichkeiten und Grenzen eines neuen Handlungsfeldes für freie Beratende
- Wo finde ich Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte und -ärztinnen in meiner Region

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND
Factsheet Arbeitsschutz für Nicht-Arbeitsschützer_05.09.2022_1/8

Arbeitsschutzaktion der Offensive Mittelstand:
Attraktiv für Beschäftigte und Kunden – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nutzen

Arbeitsschutz: Möglichkeiten und Grenzen eines neuen Handlungsfeldes für freie Berater*innen
Arbeitsschutz für Nicht-Arbeitsschützer - Faktenblatt

Dieses Factsheet vermittelt freien Berater*innen einige wichtige Grundkenntnisse im Arbeitsschutz. Diese Mindestkenntnisse im Arbeitsschutz sollten freien Berater*innen besitzen, wenn sie als Nicht-Arbeitsschutzexperte in ihren Kundenbetrieben das Thema Arbeitsschutz ansprechen. Dieses Papier ist Bestandteil der Arbeitsschutzaktion der Offensive Mittelstand. Die Partner der Offensive Mittelstand wollen mit ihrer Aktion dazu beitragen, dass das Thema Arbeitsschutz mehr vor allem kleine Unternehmen erreicht. In dem vorliegenden Factsheet ist auch beschrieben, wie und mit welchen Hilfsmitteln freie Berater*innen das Thema Arbeitsschutz ansprechen können und an welche Arbeitsschutzexperten sie dann verweisen müssen.

Die Geschichte des Arbeitsschutzes

Der Arbeitsschutz wurde in Deutschland sehr früh – auch aus Sorge vor der erstarkten Arbeiterbewegung – von Reichskanzler von Bismarck gesetzlich etabliert. Die **Bismarcksche Sozialgesetzgebung** ist bis heute eine vorbildliche Absicherung von arbeitenden Menschen. Die fünf Sozialversicherungszweige: Unfallversicherung, Krankenkasse, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind ein bis heute tragfähiges Konzept. Die fünf Zweige der Sozialversicherung sind Selbstverwaltungen, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch getragen werden.

Die gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften) wurde mit dem Unfallversicherungsgesetz von 1884 eingerichtet. 1891 wird das "Arbeitschutzgesetz" verabschiedet. Unternehmen wurden nun mehr in die Pflicht genommen, Unfall- und Gesundheitsgefahren zu minimieren. Eine staatliche Gewerbeaufsicht sorgte für die korrekte Umsetzung und die Überwachung.

Das Unfallversicherungsgesetz wurde mehrfach reformiert über die Reichsversicherungsordnung (RVO) bis zum Sozialgesetzbuch (Ende der sechziger Jahre). Das siebte Sozialgesetzbuch (SGB VII) regelt die Grundlagen der gesetzlichen Unfallversicherung.

1974 wird das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verabschiedet. Durch dieses Gesetz waren die Betriebe nun dazu verpflichtet, sich von Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit zur betrieblichen Sicherheit und Gesundheit beraten zu lassen.

Anders als in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung werden die Berufsgenossenschaften (BG) allein durch die Arbeitgeber finanziert. Der Grund: Die BG lösen die Haftpflicht des Unternehmens für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ab. Vorteil für die versicherten Beschäftigten: Die BG ist bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in Fragen der Rehabilitation und Entschädigung der einzige Ansprechpartner. Vorteil für die Unternehmer: Diese müssen keine Zivilprozesse fürchten, da alle Ansprüche durch die Haftungsablösung auf die BG übergehen. Das sichert auch den sozialen Frieden in den Unternehmen.

Seit einigen Jahren wird der Begriff Arbeitsschutz oft durch den Begriff „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ ersetzt (Safety and Health at Work).

Arbeitsschutz und der rechtlich-normative Rahmen

Seit der **Bismarckschen** Sozialgesetzgebung wird der rechtliche Rahmen für den Arbeitsschutz kontinuierlich ausgebaut, differenziert und entwickelt. Für alle im Arbeitsbereich vorkommenden Arbeitsschutzaspekte gibt es heute rechtlich-normative Vorgaben. Hunderte von Regelungen machen es vor allem Unternehmer kleiner Betriebe schwer, einen Überblick zu behalten.

Die Hierarchie der rechtlich-normativen Arbeitsschutz-Vorgaben sieht folgendermaßen aus. Die rechtlichen Vorgaben der Europäischen Union müssen entweder in nationales Recht übernommen oder übersetzt werden oder sie gelten direkt als Rechtsvorgaben. Auf nationaler Ebene beschreiben die Gesetze und hierarchisch folgend die Verordnungen die Anforderungen an den Arbeitsschutz. Das staatliche technische Regelwerk und das autonome Arbeitsschutzrecht der Unfallversicherungsträger geben vertiefende Hinweise zur Umsetzung der Gesetze und Verordnungen. Darunter gibt es weitere private Normgeber, die mit einer Vielzahl von Normen, Richtlinien und Standards die Vorgaben aus Gesetzen und Verordnungen weiter umsetzen.

EU-Recht Arbeitsschutz
Rahmen: Richtlinie Sicherheit und Gesundheitsschutz
Einzelschritte zu Arbeitsstätten, Kennzeichnungen, Arbeitsmittel, Arbeitsstätten, Maschinen

Bundesrecht staatliches Arbeitsschutzrecht
Gesetze, z.B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Produktsicherheitsgesetz, Sozialgesetzbuch VII ...
Verordnungen, z.B. Gefahrstoffverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Betriebsstätteneinrichtung, Strahlenschutzverordnung

Autonomes Arbeitsschutzrecht
DGLV, Vorratshilfe 1 (allgemeine Anforderungen) und 2 (schwermetallchemischer/berufsmedicinische Belastung), Arbeitsmittelgesetz, Arbeitsschutzgesetz
DGLV, Regeln
DGLV, Informationen, Hinweise und Empfehlungen
DGLV, Grundsätze (Maßstäbe für bestimmte Verfahren)

Technische Regeln
z.B. Arbeitsmedizinische Regeln (AMR)
Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)
Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA)
Technische Regeln für Betriebsstoffe (TRBS)
Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)
Technische Regeln zur Lärm- und Vibrations-Arbeitschutzverordnung (TRLV)
Technische Regeln zur Ausbreitung von Schwingungen in Gebäuden (TRGS)
Technische Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen (TRB)
Sprungstoffge-Richtlinien (SprungR)

Private Normgeber
DIN (DIN EN ISO), VDE, VDI, VGG, Offensive Mittelstand, ...

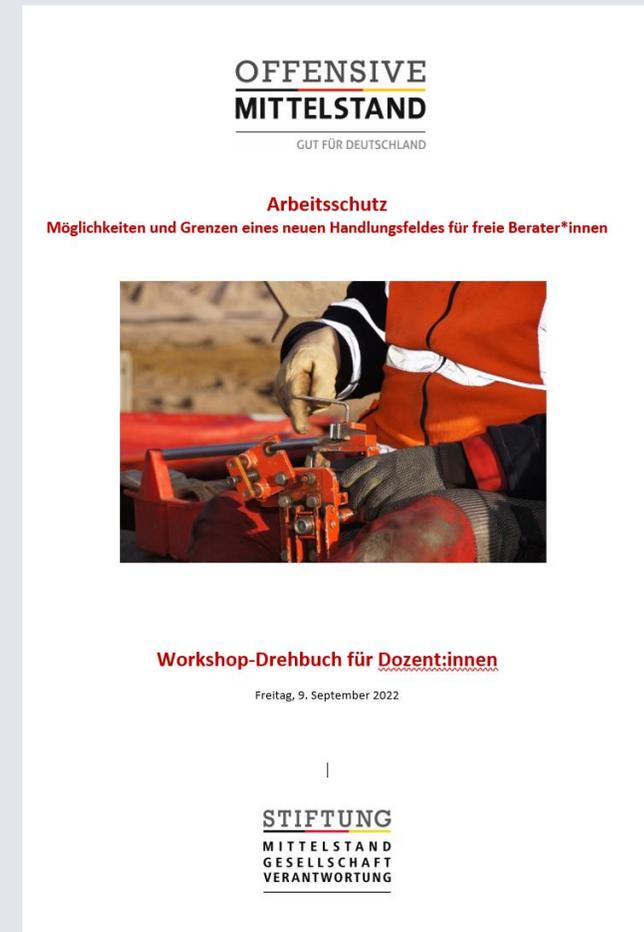
Aus dem Arbeitsschutzgesetz ergeben sich folgende Anforderungen an den Arbeitgeber:

- Umfassende, vorausschauende Handlungspflicht hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit
- Risiko-orientiertes Vorgehen (Gefährdungsbeurteilung)
- Kontinuierliche Verbesserung
- Geeignete Organisation zum Arbeitsschutz
- Integration von Sicherheit und Gesundheit in alle Führungsebenen und Tätigkeiten

1 VdDG = Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V., ein anerkannter Regelsetzer für die Gas- und Wasserwirtschaft

1. Nicht-Arbeitsschutz Berater*innen: **Qualifizierung**

- Qualifizierungen für Berater*innen der OM-Partnerinstitutionen, die Nicht-Arbeitsschützer sind
 - Grundkenntnisse zum Arbeitsschutz
 - Arbeitsschutzaspekte im eigenen Beratungsfeld bewusst machen,
 - Chancen und Grenzen eigener Beratungsangebote kennen lernen,
 - systematische Integration niederschwelliger Angebote zu Sicherheit und Gesundheit in die eigene Beratung ,
 - Vernetzung und Kooperation mit AS-Experten fördern – Zugänge öffnen



2. Check "Betrieblicher Umweltschutz" (OM-Praxis A-3.6)



SCAN ME

Steht auf der OM-Website als PDF zum Download zur Verfügung:

Check „Betrieblicher Umweltschutz“ (OM-Praxis A-3.6)
Klimaschutz und Wettbewerbsfähigkeit durch betrieblichen Umweltschutz
Ein Selbstbewertungscheck

TESTEN SIE SICH!

- ▶ MEHR INFOS ZUM CHECK
- ▶ STARTHILFE: MIT WELCHEM THEMA DES CHECKS BEGINNEN?

DER VOLLSTÄNDIGE CHECK

Sie nehmen eine komplette Potenzialanalyse Ihres Unternehmens vor.

[▶ VOLLVERSION](#)

WEITERE ANGEBOTE

- Check „Betrieblicher Umweltschutz“ (Druckversion)
✗ DOWNLOAD [PDF, 5,4 MB]
- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
Qualitätsstandard und Referenzinstrument für gute Unternehmensführung
▶ Online-Version
- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
✗ DOWNLOAD [PDF, 908 KB]

Impressum | Datenschutz | Drucken | Speichern | Gespeichert



- ▶ WEITERFÜHRENDE PRAXISTIPPS ZU EINZELNEN UMWELTHEMEN
- ▶ BEISPIELE FÜR SYSTEMATISCHEN UMWELTSCHUTZ FÜR KLEINERE UND MITTLERE UNTERNEHMEN
- ▶ ERKLÄRUNG ZU EINZELNEN BEGRIFFEN

Online-Tool ist programmiert, wird momentan getestet. Ab Ende September freigeschaltet:

www.check-umweltschutz.de

Check „Betrieblicher Umweltschutz“ (OM-Praxis A-3.6)

Sie können die Bausteine nacheinander bearbeiten oder die Reihenfolge selbst bestimmen. Bearbeitungsdauer der Bausteine ca. 60 Minuten. Jederzeit haben Sie die Möglichkeit, unter „Meine Check-Box“ Ihre Ergebnisse einzusehen und Ihre Maßnahmen festzulegen.

PRAXISSTANDARD-MITTELSTAND 04 INQA-CHECK „BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ“

- 1 Strategie und Umweltschutz
- 2 Risikobetrachtung Umweltschutz
- 3 Führung und Umweltschutz
- 4 Organisation und Umweltschutz
- 5 Umweltschutz in der Wertschöpfungskette
- 6 Umweltschutz in Instandhaltung und Verbesserung

MEINE CHECK-BOX

- ▶ MEINE ERGEBNISSE
- ▶ MEINE MAßNAHMEN
- ▶ UNSERE STÄRKEN

[▶ INFOS ZUM CHECK](#)

2. AG Betrieblicher Umweltschutz: One-Pager zum Lieferkettengesetz

Wie trifft das Lieferkettensorgfaltspflichten-Gesetz die KMU und was sollten sie tun?

AG Betrieblicher Umweltschutz hat dazu eine Unter-Arbeitsgruppe eingesetzt, die zu dieser Frage einen One-Pager entwickeln wird.

Erstes Treffen dieser Gruppe:
ViKo am 16. September 2022
von 14Uhr bis 16Uhr
Jede*r Interessierte ist herzlich eingeladen!



ShutterstockStiftungMGV

3. Regionale Netzwerkarbeit – Status Quo

Musternetzwerke

In folgenden Regionen gibt es Initiativen zu den Musternetzwerken:

- ➔ Offensive Harz-Wirtschaft
- ➔ Offensive Mittelstand Netzwerk Wirtschaftsraum Hannover/Weserbergland
- ➔ Offensive Zukunftswirtschaft Mainz-Wiesbaden
- ➔ Köln
- ➔ Mittlerer Niederrhein
- ➔ Düsseldorf - Mettmann
- ➔ Rheinland-Pfalz Nord
- ➔ Erfurt
- ➔ Chemnitz/Südwestsachsen

3. Regionale Netzwerkarbeit – erste Erfahrungen

Interessante Erfahrungen der bisherigen Initiativen:

- ➔ Grundlagenpapier zentrale Grundlage – haben alle Musternetzwerke entwickelt
- ➔ Geografische Region muss regionale Identität ermöglichen
- ➔ Musternetzwerke können auch Plattform zum Austausch für andere bestehende Netzwerke in der Region sein

**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
Netzwerk Köln

Die Offensive Mittelstand unterstützt den Aufbau ihrer Partner in den Regionen auf der Grundlage der „Vereinbarung der Partner der Offensive Mittelstand zu unserer Arbeit in unseren regionalen Netzwerken“. Die „Offensive Mittelstand“ (OM) ist eine neutrale und unabhängige Plattform der intermediären Organisationen (Sozialpartner, Sozialversicherungen und Kammern, Berufs- und Fachverbände, Bundesministerien)

„Netzwerk Offensive Mittelstand Köln“

**Kompetenzen bündeln und Krisen meistern
– KMU in Köln gemeinsam unterstützen**

1. Zielsetzung des „Netzwerks Offensive Mittelstand Köln“

Das Netzwerk Offensive Mittelstand Köln engagiert sich in der Städteregion Köln für kleine und mittelständische Unternehmen. Die Kölner Wirtschaft ist von KMU geprägt: 31.300 Betriebe in Köln (die Hälfte aller Betriebe der Stadt) sind Ein-Personen-Betriebe Selbstständiger (mit oder ohne unterstützende Familienangehörige), 38 % der Betriebe und Unternehmen in Köln sind Kleinbetriebe (d.h. Unternehmen mit bis zu neun sozialversicherungsspflichtig Beschäftigten), kleine Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) haben einen Anteil von neun Prozent, während mittelgroße Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigten) 2 % der Betriebe in Köln ausmachen. Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) stellen lediglich 0,6 % der Betriebe am Standort Köln dar.¹

Ziel des Netzwerks Offensive Mittelstand Köln ist es, möglichst viele der KMU, die 99 % der Unternehmen in Köln ausmachen, wirkungsvoll zu unterstützen. Die Unternehmen sollen Herausforderungen und Krisen als Wettbewerbsvorteil nutzen und durch die Kompetenzen, die das Netzwerk vereint, die richtigen Ansprechpersonen zu ihren Themen finden können. Durch Kooperation und Koordination der Unterstützungspotenziale von KMU soll der Wirtschaftsstandort Köln weiter unterstützt und gestärkt werden.

2. Die bestehenden Kräfte und Potenziale in Köln wirkungsvoller nutzen

Für kleine und mittlere Unternehmen wird in Köln bereits einiges getan. Es arbeiten viele Akteure in der Region, die KMU unterstützen (wie z.B. Wirtschaftsförderung, IHK, Regionalbüro Region Köln, Handwerkskammern, Arbeitsservice der Agentur für Arbeit, Berufsgenossenschaften, Steuerberater*innen u.a.m.). Dies ist ein großes Potenzial von Institutionen und Personen, die kleine und mittlere Unternehmen in der Region unterstützen. Durch systematischere Kooperation und Zusammenarbeit könnte dieses Potenzial noch wirkungsvoller für die KMU entfaltet werden. Auch die vielen regionalen Netzwerke in der Region könnten durch Zusammenarbeit und Abstimmung ihres Engagements noch wirkungsvoller zur Unterstützung der KMU beitragen. Dies berücksichtigt das Netzwerk Offensive Mittelstand Köln: Die Partner des Netzwerks tauschen sich regelmäßig aus, unterstützen sich gegenseitig und bündeln ihre Kräfte, um gemeinsam KMU in Köln zu unterstützen, und berücksichtigen dabei auch schon bestehende Netzwerke.

¹ Stadt Köln - Amt für Stadtentwicklung und Statistik (2021). Kleinumfrage Branchenstruktur am Standort Köln 2012 bis 2019. Auswertung des Unternehmensregisters. https://www.stadt-koeln.de/media/ressourcen/files/19120_kleinwirtschaft-arbeitsmarkt_koeln_2012_2019_kleinumfrage_branchenstruktur_final.pdf

„Offensive Mittelstand“ – Gut für Deutschland! Transferzentrum Köln: Heide Straße 85-87, 50667 Köln
 Fon: 0 221 800 918 80, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de, www.offensive-mittelstand.de
 Träger: Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg.
 Fon: 0 221 800 918 80, E-Mail: info@stiftung-mg-v.de

**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Regionales Netzwerk Erfurt

Förderung des Wirtschaftsraums, Arbeits- und Fachkräfte gewinnen, Kompetenzen zusammenführen, KMU gemeinsam wirkungsvoller erreichen

1. Das „RNW Erfurt“ und seine Ziele

Das RNW Erfurt umfasst die Stadt Erfurt sowie ...

Die Landeshauptstadt Erfurt gilt mit ihrer stark mittelständisch geprägten Wirtschaft als ökonomisches Zentrum Thüringens. In mehr als 14.000 Unternehmen arbeiten über 140.000 Beschäftigte¹. Die Schwerpunkte der Wirtschaft liegen auf Maschinen- und Anlagenbau, Gartenbau, Nahrungsgüterindustrie, Technologie (z.B. Sensorik und IT) und Logistik. Viele der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sind noch recht jung, da sie erst nach 1990 gegründet wurden. Sie gelten als innovativ und wettbewerbsfähig.

Die Unternehmen in der Region stehen vor der Herausforderung, den demografischen Wandel, die digitale Transformation und den Klimawandel zu bewältigen und möglichst als Chance zu nutzen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen müssen vor Ort gestärkt und unterstützt werden, um diese Herausforderungen sowie die Auswirkungen der Pandemie gut zu überstehen. Dazu ist es notwendig, Kompetenzen und Aktivitäten von Einrichtungen, die KMU unterstützen, zusammenzuführen und Aktivitäten abzustimmen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gewinnt für die Wirtschaft Thüringens die Integration von Fachkräften zunehmend an Bedeutung. Dies umfasst neben bereits ausgebildeten Fachkräften auch angehende Auszubildende.

Die Ziele des RNW Erfurt sind vor allem:

Förderung des Wirtschaftsraums Erfurt

Kleine und mittelständische Unternehmen am Standort Erfurt sollen durch die Zusammenarbeit der Netzwerkpартner wirkungsvoll unterstützt werden. Beim RNW Erfurt steht die sach- und fachliche Zusammenarbeit, unabhängig von Fördergeldern, im Mittelpunkt. Die Standortförderung ist zentrales Thema des RNW Erfurt.

Die bestehenden Kräfte und Potenziale zur Unterstützung von KMU in und um Erfurt wirkungsvoller nutzen

Für kleine und mittlere Unternehmen wird in Erfurt bereits viel getan. Es arbeiten viele Akteure, Netzwerke und Initiativen in der Region, die KMU unterstützen. Es mangelt somit nicht an Unterstützungsangeboten; allerdings werden diese Angebote von vielen KMU nicht wahrgenommen. Der Transfer und die Umsetzung in KMU muss somit vorangerebet werden. Das Potenzial zur Unterstützung von KMU in der Region wird wirkungsvoll genutzt, wenn sich die verschiedenen Akteure gegenseitig wahrnehmen, miteinander kooperieren und ihre Aktivitäten abstimmen.

Hier setzt das RNW Erfurt an: Die Partner des Netzwerks tauschen sich regelmäßig aus, unterstützen sich gegenseitig und führen ihre Kräfte zusammen, um gemeinsam KMU in und um Erfurt wirkungsvoller zu unterstützen. Auch bestehende Netzwerke sind eingeladen, sich im Rahmen des RNW Erfurt abzustimmen und die Nutzung von Synergien anzustreben.

¹ <https://www.erfurt.de/ff/ff/wirtschaft/index.html>

„Offensive Mittelstand“ – Gut für Deutschland! Transferzentrum Köln: Heide Straße 85-87, 50667 Köln
 Fon: 0 221 800 918 80, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de, www.offensive-mittelstand.de
 Träger: Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg.
 Fon: 0 221 800 918 80, E-Mail: info@stiftung-mg-v.de

**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Offensive Südwest-Sachsen

oder

Wirtschaftsoffensive Südwest-Sachsen

Attraktivität der Region für Arbeits- und Fachkräfte erhöhen, Kompetenzen zusammenführen, gemeinsam Wirkung erzielen

1. Die „Offensive Südwest-Sachsen“ und ihre Ziele

Das Netzwerk „Offensive Südwest-Sachsen“ umfasst die Stadt Chemnitz sowie die Landkreise Mittelsachsen und Zwickau, den Vogtlandkreis und den Erzgebirgskreis.

Die Region ist vom Automobilbau geprägt (VW-Standort) und es besteht eine große Abhängigkeit von der Branche, in den letzten Jahrzehnten sind zudem viele Arbeitskräfte aus Südwest-Sachsen abgewandert, wodurch viel Potenzial verloren gegangen ist. Diese Lücke an Arbeits- und Fachkräften gilt es mit gemeinsamer Kraft zu schließen. Zudem stehen die Unternehmen in der Region vor den Herausforderungen, die digitale Transformation und den Klimawandel zu bewältigen und möglichst als Chance zu nutzen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) müssen vor Ort gestärkt und unterstützt werden, um diese Herausforderungen sowie die Auswirkungen der Pandemie gut zu überstehen. Dazu ist es notwendig, Kompetenzen und Aktivitäten von Einrichtungen, die KMU unterstützen, zusammenzuführen und Aktivitäten abzustimmen.

Die Ziele des Netzwerks Offensive Wirtschaft Südwest-Sachsen sind vor allem:

Die bestehenden Kräfte und Potenziale zur Unterstützung von KMU in Südwest-Sachsen wirkungsvoller nutzen

Für kleine und mittlere Unternehmen wird in Südwest-Sachsen bereits viel getan. Es arbeiten viele Akteure in der Region, die KMU unterstützen. Es mangelt somit nicht an Unterstützungsangeboten; allerdings werden diese Angebote von vielen KMU nicht wahrgenommen. Der Transfer und die Umsetzung in KMU muss somit vorangerebet werden. Das Potenzial zur Unterstützung von KMU in der Region wird wirkungsvoll genutzt, wenn sich die verschiedenen Akteure gegenseitig wahrnehmen, miteinander kooperieren und ihre Aktivitäten abstimmen.

Hier setzt das Netzwerk „Offensive Südwest-Sachsen“ an: Die Partner des Netzwerks tauschen sich regelmäßig aus, unterstützen sich gegenseitig und führen ihre Kräfte zusammen, um gemeinsam KMU in Südwest-Sachsen wirkungsvoller zu unterstützen. Auch bestehende Netzwerke sind eingeladen, sich im Rahmen der „Offensive Südwest-Sachsen“ abzustimmen und die Nutzung von Synergien anzustreben.

Gemeinsam die Region für Arbeits- und Fachkräfte attraktiv machen

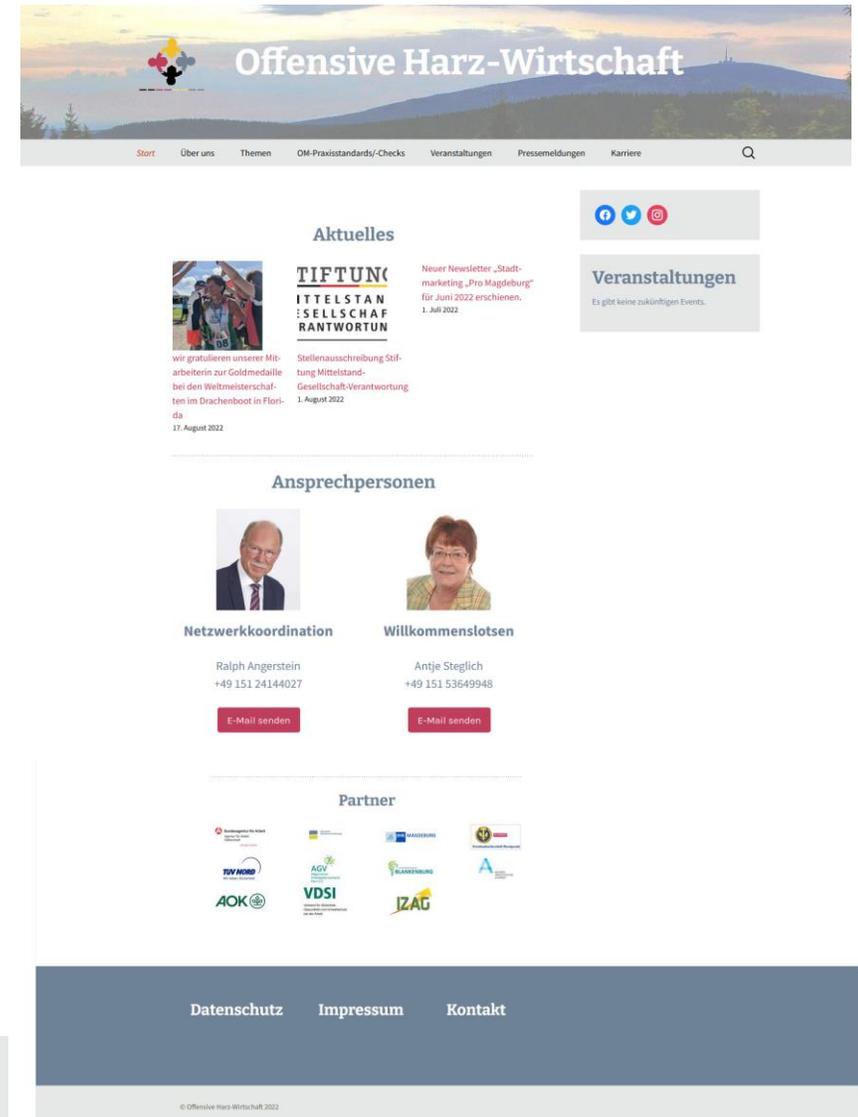
Neben der Lebens- und Naturqualität sind attraktive Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen ein wesentlicher Faktor für einen Standort. Südwest-Sachsen legt großen Wert auf attraktive und gut geführte kleine und mittlere Unternehmen. Das Netzwerk „Offensive Südwest-Sachsen“ setzt sich das Ziel, möglichst viele KMU zu unterstützen, attraktive Betriebe zu werden beziehungsweise ihre Attraktivität auszubauen.

Das Netzwerk wird auch dazu beitragen, dieses Ziel für Südwest-Sachsen allen Menschen und Betrieben in der Region bekannt zu machen. Es fördert ein Selbstbewusstsein in der Region, dass alle einen Beitrag dazu leisten, gute gestattete Arbeitsplätze zu gestalten und attraktive kleine und mittlere Unternehmen in der Region zu entwickeln beziehungsweise weiter zu entwickeln.

„Offensive Mittelstand“ – Gut für Deutschland! Transferzentrum Köln: Heide Straße 85-87, 50667 Köln
 Fon: 0 221 800 918 80, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de, www.offensive-mittelstand.de
 Träger: Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg.
 Fon: 0 221 800 918 80, E-Mail: info@stiftung-mg-v.de

3. OM Website-Angebot für Regionale Netzwerke – Rahmenbedingungen

- ➔ Redaktionssystem und Gestaltungsrahmen ist abgeschlossen (UD Media/WordPress/keine Programmierkenntnisse o.ä. nötig)
- ➔ Angebot für alle regionalen Netzwerke, die die OM-Website-Kriterien für RNWs erfüllen (werden später vorgestellt und diskutiert)
- ➔ Wenn Kriterien erfüllt: kostenlose Nutzung
- ➔ Eigene Domain des Netzwerkes: www.offensive-region.de
- ➔ Einführung und Support durch Mitarbeiterinnen des Transferzentrums Köln (L. Weidmann/T. Joerißen)



Musterseite

3. OM Website-Angebot für Regionale Netzwerke – Rahmenbedingungen

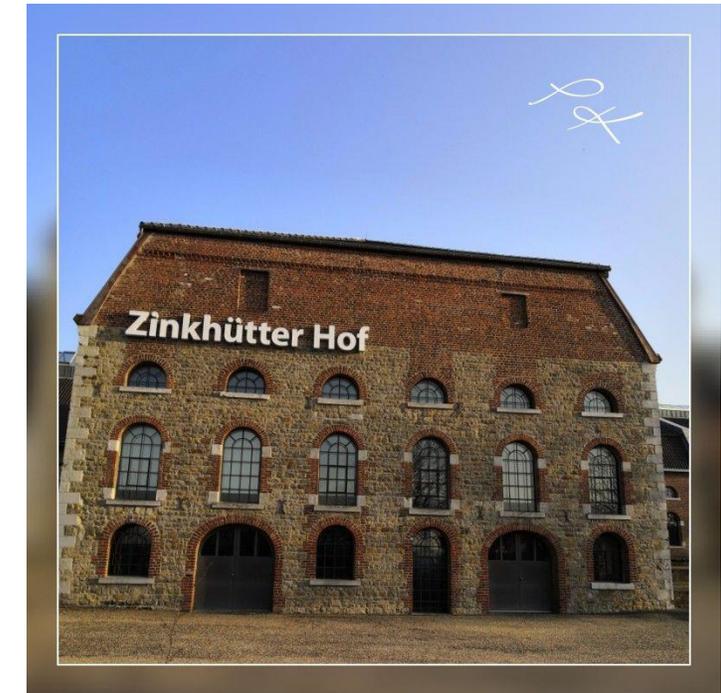
Kriterien zur Nutzung des OM-Website-Angebotes von der AG Transfer am 19.05.2022 beschlossen:

- ➔ Anerkennung...
 - ➔ der Vereinbarung zur regionalen Zusammenarbeit,
 - ➔ der Satzung und Compliance der Stiftung Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung.
- ➔ Grundlagenpapier des Netzwerkes mit Beschreibung der Ziele, Partner und Aktivitäten des regionalen Netzwerkes
 - ➔ Veröffentlichung des Textes auf der Website
- ➔ Größe der Region ermöglicht regionale Identifikation (z.B. HWK-Grenze), persönliche Treffen sind ohne großen Zeitaufwand realisierbar.
- ➔ Das Netzwerk wird auf der OM-Website www.offensive-mittelstand.de gelistet.
- ➔ Partner des Netzwerkes sind intermediäre Organisationen (mind. fünf).
- ➔ OM-Praxisstandards/-Checks (A-1.0 bis B-2) als Menüpunkt auf der Website.
- ➔ Benennung einer bzw. mehrerer Ansprechpersonen für das regionale Netzwerk.

4. Transfertag 2022 Strukturen wandeln - Arbeit gestalten Kongress des WIN:A Projektes

**Am 25. Oktober 2022 von 10:00 bis 16:00 Uhr im
Zinkhütter Hof in Stolberg**

- ➔ Tauschen Sie sich mit den regionalen Kompetenzzentren der Arbeitsforschung zum Forschungs- und Ergebnistransfer aus.
- ➔ Nutzen Sie die Chance, Transfer aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten.
- ➔ Erhalten Sie Impulse aus Forschung und Praxis.
- ➔ Werden Sie selbst aktiv und gestalten Sie den Transfer und die Arbeitswissenschaft der Zukunft mit.
- ➔ **Anmeldung: transfertag-wina@ima.rwth-aachen.de**



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



5. Fachgruppe Qualitätssicherung: Thesen zur Beratersituation in der Transformation (I)

- ➔ Die FG Qualitätssicherung ist dabei die Autorisierungs-Seminare für OM-Beratende zu überarbeiten.
- ➔ In diesem Zusammenhang hat die Fachgruppe Thesen zur Situation der Beratenden in der Transformation entwickelt.
- ➔ Ausgangssituation:
 - Alle Unternehmen stehen gegenwärtig vor einer grundlegenden Transformation.
 - Dies gilt auch für Berater*innen. Erforderlich ist ein Wandel des Beratungsverständnis und eine Einbeziehung der sich aus der Transformation ergebenden Rahmenbedingungen.
- ➔ Die aus der Ausgangssituation resultierenden 8 Thesen sollen in der OM diskutiert werden (siehe nächste Seite).

5. Fachgruppe Qualitätssicherung: 8 Thesen zur Beratersituation in der Transformation (II)

1. Die wirtschaftliche Situation schärft den Blick von KMU für den Nutzen von Beratungsdienstleistungen. Beratungsdienstleistungen stehen stärker auf dem Prüfstand. Gegenwärtig werden viele Beratungsdienstleistungen nicht mehr von KMU abgefragt. In der Beratung sind daher neue Ansatzpunkte und Ansprechformate gefragt.
2. Die wirtschaftliche Situation stellt neue Anforderungen u. a. an die Themen „Fachkräftemangel“, „strategische Entwicklungen“ und „Wettbewerbsfähigkeit“. Vor diesem Hintergrund ist der externe Rat von Experten insbesondere für KMU grundsätzlich von besonderem Wert. Dies gilt es zu vermitteln.
3. Beratungsaufgaben in KMU werden immer komplexer. Gefordert ist eine ganzheitliche Beratung. Die braucht aber ganz verschiedene Blickwinkel und Beratungs-kompetenzen. Das erfordert Berater*innen in eine Kooperation mit Partnern unterschiedlicher Beratungsfelder und ein neues Bewusstsein für Kooperationen.
4. Die Zusammenarbeit von Beratenden unterschiedlicher Beratungsfelder (freie Berater*innen, Steuerberater*innen, Berater*innen des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit ...) braucht ein gemeinsames Beratungsverständnis, Lotsenfunktionen und eine Infrastruktur, die diese unkompliziert und schnell ermöglicht.
5. Neue zeitlich begrenzte Anforderungen (z. B. Pandemie) haben die Nachfrage nach Beratung (mit Ausnahme Steuerberatung und Nachhaltigkeitsberatung) weiter eingeschränkt. Dies stellt an die Beratenden die Anforderung, den Nutzen der Beratung deutlicher herauszuarbeiten. Die große Nachfrage nach Steuerberatung und Nachhaltigkeitsberatung erfordert von diesen Berater*innen besonders, die Qualität der Beratung unter einem großen Nachfragedruck sicherzustellen.
6. Die Transformation erfordert es, den Kundenunternehmen zu vermitteln, wie sie den Wert von externen Beratungsleistungen besser einschätzen und Vertrauen in die Kompetenz des Beratenden aufbauen können. Das bedeutet für Berater*innen, den Nutzen der Beratung für den Transformationsprozess deutlich zu machen.
7. Die gegenwärtige Situation verstärkt den Wettbewerb der freien Berater*innen. Auch das erfordert eine verstärkte Kooperation untereinander, eine systematische Qualitätssicherung sowie das Erschließen neuer Beratungsfelder.
8. Die Transformation führt dazu, dass die Förderung von Beratungsleistungen für KMU zunehmende Bedeutung gewinnt. Hier sollten Berater*innen Unternehmen informieren und unterstützen, Zugang zu Förderungen zu bekommen. Dadurch können sie neue Beratungsthemen generieren.

6. Befragung zur Ansprache von Beschäftigten in KMU

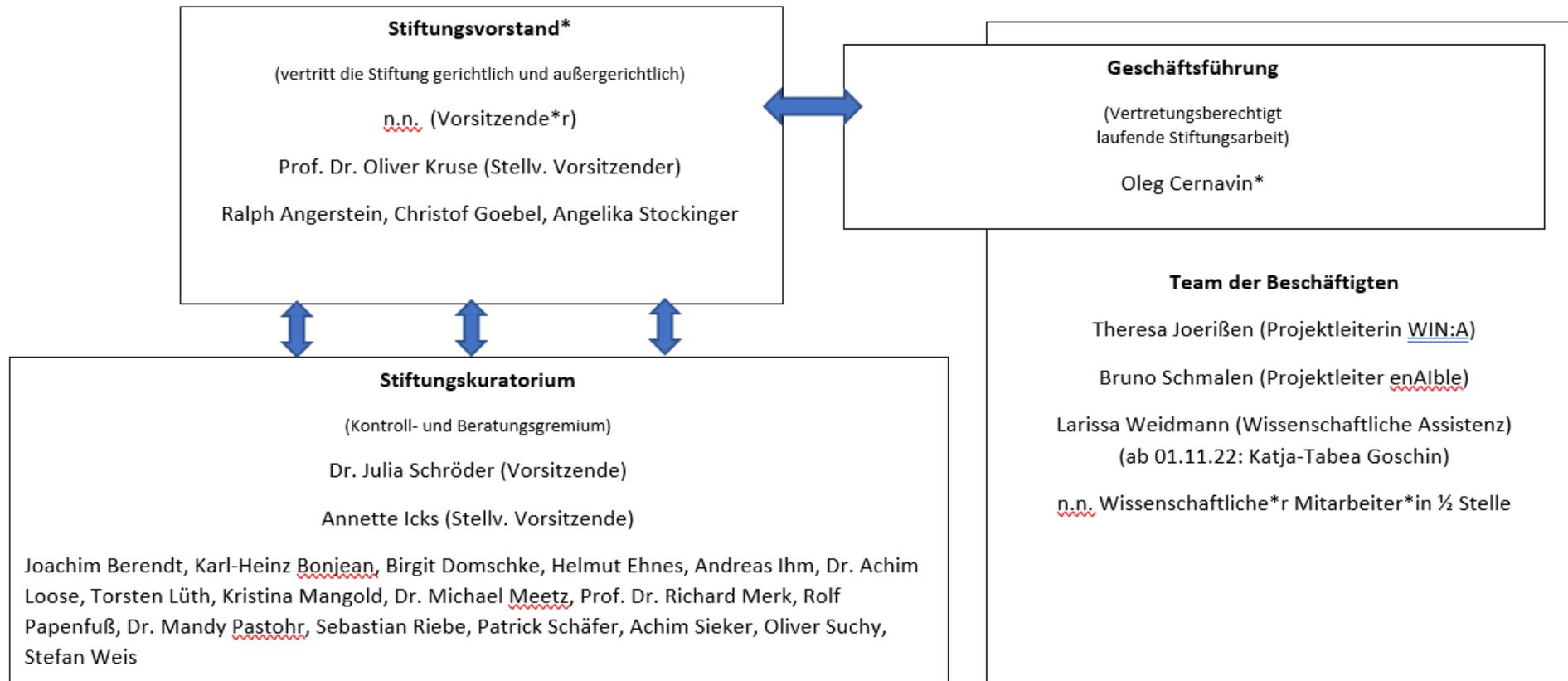
Die Kolleg:Innen der Technologieberatungsstellen der Gewerkschaften (TBS) führen eine Befragung durch zum Thema Vertretung von Arbeitnehmer:innen-Interessen in kleinen und mittleren Unternehmen. Diese Unternehmen haben in der Regel keinen Betriebsrat. Die Untersuchung wird im Projekt KOMKI durchgeführt.

Die Ergebnisse sind auch für die Offensive Mittelstand sehr interessant, da sie über Handlungsmöglichkeiten der Unterstützung von Beschäftigten in KMU Auskunft geben.

Bitte alle an der Befragung teilnehmen:
<https://survey.lamapoll.de/Fragebogen-Komki-KI/>

6. Personalentwicklungen: Organigramm der Stiftung

Stand: 15.09.2022



* Mitglieder sind einzelvertretungsberechtigt



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit