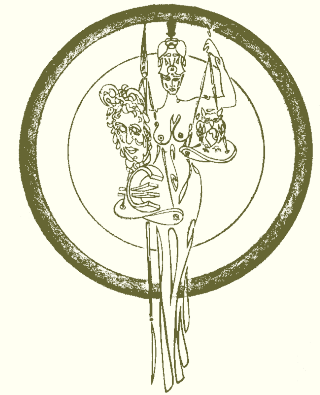


Gesellschaft für Transfer Immateriellen Vermögens



Kapital und Know-how für den Mittelstand

Überleben in Zeiten von Basel II

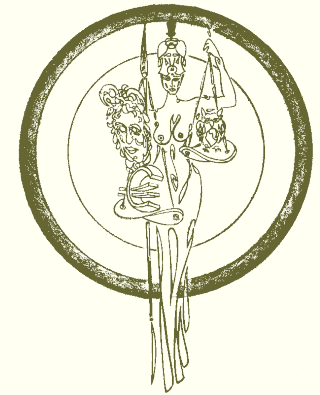
Dipl.-Ing. Carsten Pinnow



BERLIN CAPITAL CLUB

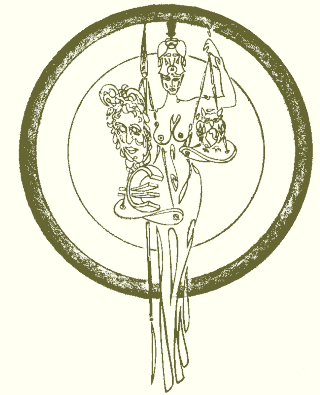
AM GENDARMENMARKT

12. April 2005



Überblick

1. Situation der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
2. Bedeutung von KMU für den Standort Deutschland
3. Des Pudels Kern – wo KMU Hilfe benötigen
4. Werte im Wandel – „immaterielles Vermögen“
5. Die Gesellschaft für Transfer Immateriellen Vermögens -
Motivation und Auftrag der GTIV

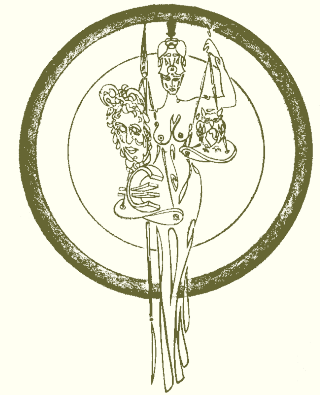


1. Die Leiden der KMU

Was ist „mittelständisch“?

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)
gemäß der Definition der Europäischen Union:

- weniger als 250 Beschäftigte,
- der Jahresumsatz erreicht höchstens 40 Mio. Euro
- oder die Bilanzsumme beträgt höchstens 27 Mio. Euro,
- das Unternehmen steht nicht zu 25% oder mehr im Besitz von einem oder mehreren Unternehmen, welche die genannten Grenzen nicht einhalten.



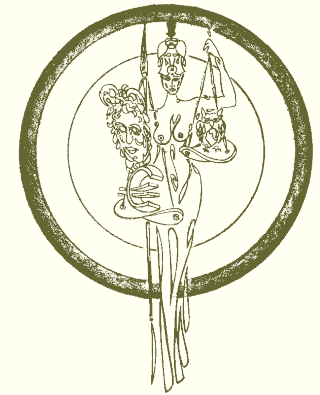
1. Die Leiden der KMU

**„Mittelständisch“ sind alle Unternehmen,
die Konkurs gehen können!?**

Trübe Stimmung im Mittelstand...

Berliner Zeitung, 08.04.2005

... Nach Informationen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) ist die Zahl der Insolvenzen 2004 auf 39.600 gestiegen. „Damit sterben täglich mehr als 100 mittelständische Unternehmen in Deutschland“, sagte BDI-Mittelstandsexperte Arndt Kirchhoff. Für 2005 rechnet Creditreform mit 38.000 bis 40.000 Unternehmensinsolvenzen. ... Zudem sei nur jede fünfte Firma ausreichend finanziert, so dass der Mittelstand besonders anfällig für Pleiten sei. ...



1. Die Leiden der KMU

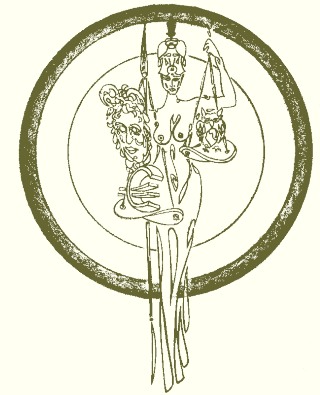
Basel II - die neue Baseler Eigenkapitalvereinbarung...

Wie aus Patenten Kapital wird

VDI nachrichten, 26.11.2004

... Deutschen Unternehmen fehlt es an Eigenkapital. Das ist besonders problematisch für innovative Firmen. Ihre Investitionen sind per se riskant. Fremdes Geld zu bekommen, ist schwierig und teuer: Banken verlangen Sicherheiten, Beteiligungsgesellschaften kalkulieren mit großzügigen Risikoabschlägen. Durch Basel II sind die Hürden noch höher geworden.

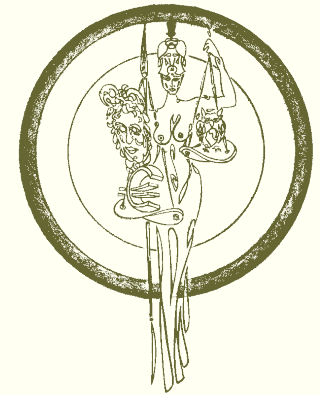
...



1. Die Leiden der KMU

Phasen, in denen KMU Unterstützung benötigen:

- Neugründung
- Ausgründung
- Konversion
- Expansion
- Nachfolge



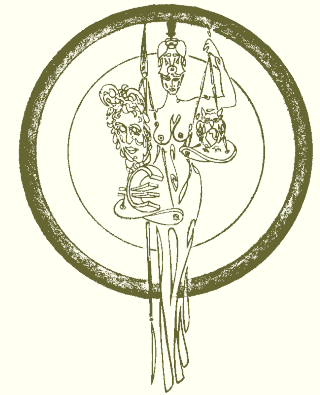
1. Die Leiden der KMU

Beispiel Nachfolge:

Sohn oder nicht Sohn

Berliner Zeitung, 29.07.2003

... Der meistgehörte Satz in deutschen Unternehmen lautet: „Ohne mich läuft hier gar nichts.“ Und so ist die Gründergeneration in die Jahre gekommen und hat sich nicht rechtzeitig um eine Nachfolgeregelung gekümmert. In den kommenden Jahren steht in rund einer halben Million Firmen ein Inhaberwechsel an, die wenigsten aber sind hinreichend dafür gerüstet. ...



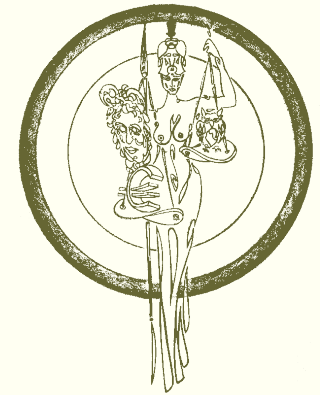
1. Die Leiden der KMU

Beispiel Nachfolge:

Chef gesucht

Berliner Zeitung, 17.04.2004

... Laut einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn steht jährlich bei 71.000 Familienunternehmen eine Generationswechsel an, was rund 907.000 Beschäftigte betrifft. Nur in knapp der Hälfte der Fälle findet sich ein Nachfolger innerhalb der Familie, ungefähr 5.000 Unternehmen pro Jahr werden aber mangels Junior-Chef stillgelegt.



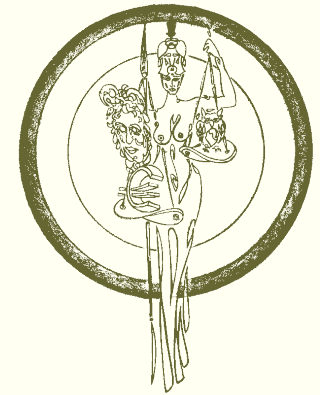
2. Standort Deutschland

Die Rolle des „Mittelstandes“:

Die mittelständischen Unternehmen in Deutschland

- sind über 99 Prozent aller umsatzsteuerpflichtigen Betriebe,
- schaffen 70 Prozent der Arbeitsplätze,
- stellen 80 Prozent der Ausbildungsplätze bereit,
- entwickeln 75 Prozent aller Patente / Innovationen.

Quelle: Bundesverband mittelständische Wirtschaft [BVMW]

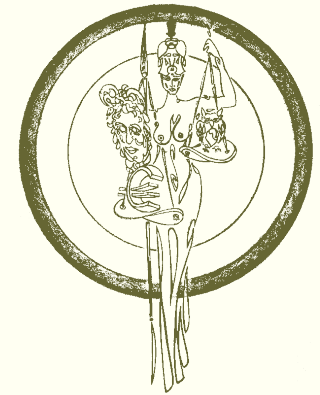


2. Standort Deutschland

Deutschland verliert seine Wohlstandsbasis

Die moderne Informations- und Kommunikationstechnik erlaubt zunehmend eine ortsunabhängige betriebliche Tätigkeit. Insbesondere hochformalisierte und automatisierte Wertschöpfungsprozesse lösen sich von ihrer örtlichen Bindung, so daß sie keine Standort- und Wohlstandssicherung mehr garantieren.

Verschärft wird das Problem durch die wachsende Bereitschaft auch alleingesessener mittelständischer Unternehmen – die bisher als fest verwurzelt in ihrer heimischen Region galten – im Zuge der EU-Erweiterung über einen Wegzug nachzudenken. Zudem verlassen gutausgebildete junge Deutsche in großer Zahl die im Reformstau erstarrte Bundesrepublik Deutschland.

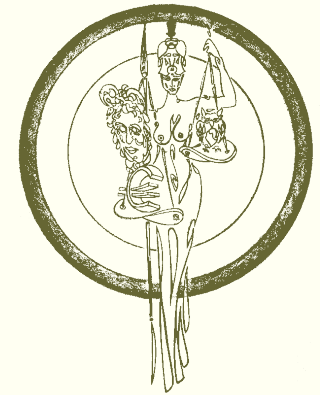


2. Standort Deutschland

Globalisierung und Regionalisierung sind zwei Seiten einer Medaille

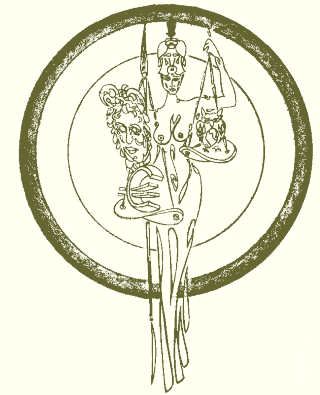
Wirtschaftspolitische Großräume wie z.B. EU und NAFTA befördern die Herausbildung interkultureller Gemeinsamkeiten. Dennoch bedarf es zur Identitätsstiftung der mentalen Bindung an eine bestimmte Region und an ihre kulturellen Besonderheiten.

Kreativität und Innovation entstehen gerade durch die Konfrontation mit konkreten Problemen an einem Ort und schöpfen Lösungsansätze aus dem fachlichen und kulturellen Erfahrungsschatz des jeweiligen Umfeldes.



2. Standort Deutschland

Deutschland ist als Volkswirtschaft gleichermaßen von betrieblicher und damit kognitiver Immigration wie auch dem kompletter Erlöschen von Institutionen bedroht!



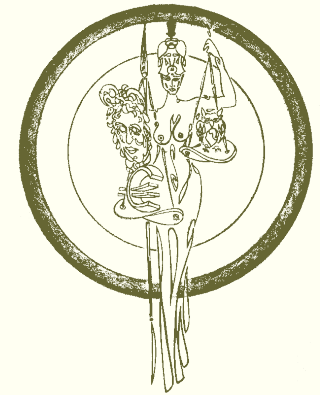
3. Hilfe für KMU

Woher kommt die Hilfe?

Maschinenbau: Banken ignorieren den Mittelstand

Der Tagesspiegel, 20.10.2004

... Der Hauptgeschäftsführer des VDMA [Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau], Hannes Hesse, kritisierte ... namentlich die Deutsche Bank. Das Geldinstitut ignoriere seit rund einem halben Jahr den Wunsch der deutschen Maschinenbauer nach Gesprächen über die Kreditvergabe für den Mittelstand.



3. Hilfe für KMU

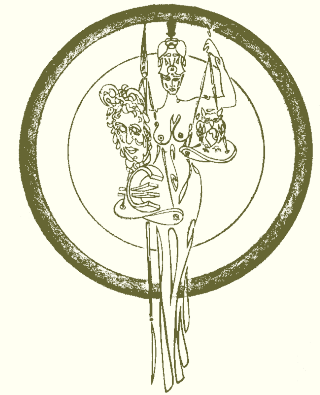
Schäden durch Unterlassung:

Rote Zahlen auf dem Wissenskonto

VDI nachrichten, 30.01.2004

... Ein Manko beim Umgang mit dem Rohstoff Wissen auszugleichen kostet mehr als Geld – es kostet Zeit. Nicht Tage oder Wochen, sondern oft Jahre: Die gesamte Unternehmenskultur muss neu ausgerichtet werden.

...



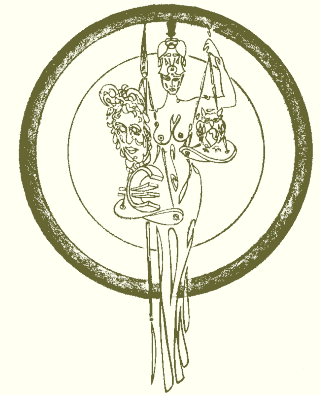
4. „Immaterielles Vermögen“

Im 21. Jahrhundert gelten andere Werte:

Mehrwert durch Menschen schaffen

VDI nachrichten, 27.06.2004

[Human Capital Club in München] ... Möglicherweise sei heutigen Führungskräften immer noch nicht aufgegangen, dass sich die Werte in einem modernen Unternehmen verschoben haben. Zwischen Markt- und Buchwert klaffe eine riesige Lücke. Die Informationstechnologie habe dazu geführt, dass „intellektuelles Kapital“ den größten Teil der Wertschöpfung beiträgt. ...

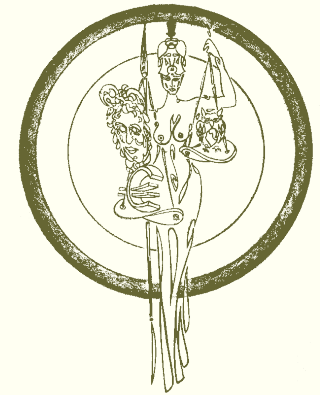


4. „Immaterielles Vermögen“

Der rasante Fortschritt der IT erzwingt einen Wertewandel!

Eine Bilanz, in der Regel zum Abschluß eines Zeitraumes erstellt, bietet eine Vermögensbetrachtung als Rückschau – das nach den Prinzipien der traditionellen Betriebswirtschaft bilanzierte betriebliche Anlagevermögen in Form von Immobilien, Maschinen, Fuhrpark und sonstigem Inventar sagt immer weniger über den wahren Wert eines Unternehmens aus.

Der in die Zukunft weisende Wert gewerblicher oder ideeller Unternehmen ist vorrangig vom Wissenspotential des Hauses und seines Personals abhängig. Hinzu kommen weitere „virtuelle“ Vermögenswerte wie Datenbanken, Patente, Marken- und Lizenzrechte.

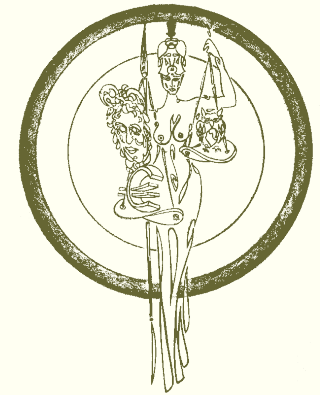


4. „Immaterielles Vermögen“

Wissen ist ein Vermögen wert!

Die Erschließung des Wissenspotentials in einem Unternehmen bedarf des zielgerichteten Wissensmanagements, das zu einem bewußten und verantwortlichen Umgang mit der Ressource Wissen beim internen und externen Wissenstransfer anleitet und zu einer effizienten und effektiven Erreichung der Unternehmensziele führt.

Um aus den verarbeiteten, gespeicherten und übertragenen Informationen Wissen zu generieren, bedarf es eines Basiswissens, aber auch der Intuition – und eines kontinuierlichen multilateralen Austauschs von Informationen.

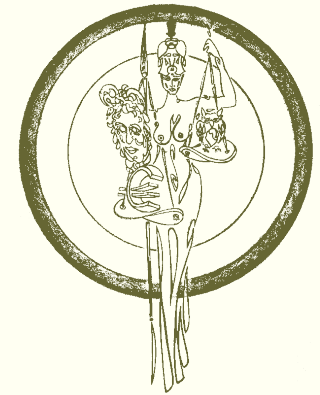


5. GTIV - Motivation und Auftrag

Motivation zur Gründung:

Inhabergeführte KMU sind in Deutschland wesentliche Quelle der Wertschöpfung: Sie bilden aus, geben Arbeit, beziehen Waren und Dienstleistungen von anderen Unternehmen, zahlen Steuern und Abgaben und sind Träger einer personengebundenen Symbiose aus Wissen und (zumeist handwerklichem) Können.

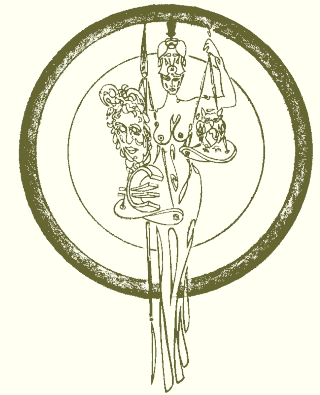
Der Gefahr des Verschwindens derartiger familiengeführter, traditionsreicher Stätten muß aus volkswirtschaftlichen und kulturpolitischen Erwägungen begegnet werden: Eine Volkswirtschaft kann nicht allein vom Vertrieb im Ausland gefertigter Waren leben – sie bedarf der materiellen und ideellen Wertschöpfung im Inland!



5. GTIV - Motivation und Auftrag

Die KMU sind in ihrem Bestand höchstgefährdet, da der Inhaber wesentlicher Träger von Wissen und verknüpftem Können ist. Sein Ausfall aufgrund von Krankheit oder gar Tod ist kaum zu kompensieren, da die Kundenbeziehungen in hohem Maße an die Person gebunden sind.

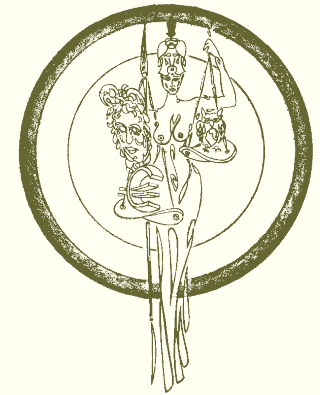
Verfügt dieser Inhaber über keine eigenen Kinder, die zu einer Nachfolge befähigt bzw. willens sind, und zeigt keiner der sonstigen Betriebsangehörigen Format und Neigung zur Geschäftsübernahme, ist die Fortführung insbesondere eines eingeführten Kleinstunternehmens, das sich aufgrund seiner Diskretion und fachlichen Qualität auch in bedeutenden Kundenkreisen einen Namen gemacht hat, hochgefährdet.



5. GTIV - Motivation und Auftrag

Das Erlöschen von Unternehmen führt zu Kulturverlust!

Die Schließung eines Unternehmens ist mehr als der bloße Verlust von Arbeits- und Ausbildungsplätzen oder Steuereinnahmen – es geht ein Stück Alltagskultur verloren. Das soziale Umfeld liegt brach: Wissen und Können versiegen oder werden exportiert, mentale und infrastrukturelle Verödung und wachsende soziale Probleme ganzer Landstriche oder Ortsteile stellen sich zunächst schleichend und dann durch Selbstverstärkung immer sichtbarer ein. Zurück bleibt eine rein konsumtive Gewerbestruktur, die sich nur noch auf Billig-Supermärkte, Tankstellen, Imbisse, Videotheken, Spielhallen und Matratzenläden stützt, während die Quellen von Innovationen und Wachstumsanregungen – und damit Kultur – versiegen.

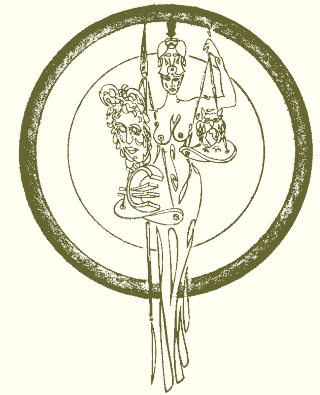


5. GTIV - Motivation und Auftrag

Persönlichkeiten aus dem Umfeld des „Collegiums der Tafelrunde“ kamen am 21. März 2004 im Grünen Salon des Meistersaals am Potsdamer Platz in Berlin zusammen und beschlossen die Gründung der gemeinnützigen „Gesellschaft für Transfer immateriellen Vermögens e.V. (GTIV).“

Die GTIV versteht sich als

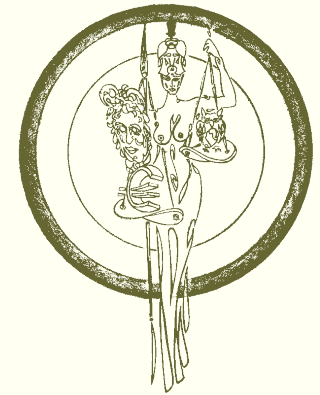
**Verbund von Experten für Bildung, Pflege, Rettung,
Transfer und innovative Mehrung immaterieller Vermögenswerte.**



5. GTIV - Motivation und Auftrag

Die Gründer:

Präsident	– Dipl.-Ing. Dirk Pinnow
Vizepräsidentin	– Dipl.-Philosoph Eva-Maria Groth
Vizepräsident	– Prof. Dr. Ehrenfried Stelzer
Generalsekretär	– Dipl.-Ing. Carsten Pinnow
Schatzmeister	– Dipl.-Kfm. StB. Stefan Schuller
Präsidialrat	– Dr. Dr. Jacob Mabe
Präsidialrätin	– Schneidermeisterin Rosemarie Dominik-Stubbe
Präsidialrätin	– Dipl.-Psych. Alexandra Schwarz-Schilling
Kassenprüfer	– Kfm. Michael Heß



5. GTIV - Motivation und Auftrag

Zweckbestimmung:

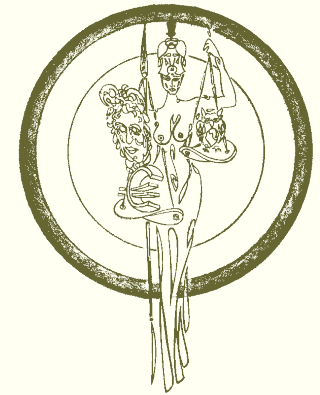
Wissen und Können sagen im 21. Jahrhundert mehr über den Wert und das Potential eines Unternehmens aus als traditionell bewertetes, materielles Anlagevermögen.

Aufbauend auf dieser Erkenntnis stellt sich die GTIV die Aufgabe, durch interdisziplinäre Erforschung

der Bewertung, der Nutzung, der Bewahrung und der Weitergabe immaterieller Vermögenswerte

insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen am Standort Deutschland zur erfolgreichen Weiterführung ihres Betriebes zu verhelfen und somit die unternehmerische Kultur und die Wirtschaftskraft in Deutschland zu stärken.

Forschungsergebnisse der GTIV werden der Allgemeinheit durch Veröffentlichungen zur Verfügung gestellt, sowie durch Seminare, Symposien, Kongresse und Messen vermittelt.



5. GTIV - Motivation und Auftrag

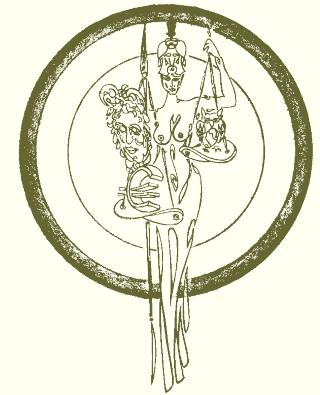
Öffentlichkeitsarbeit:

Vorträge und Teilnahme an Diskussionsveranstaltungen

Kooperationen:

Zusammenarbeit mit Beratern und Institutionen, die von Nachfolgefällen ihrer Kunden betroffen sind (z.B. Privatbanken, WP', StB', aber auch Kammern und Verbände)

Planung eines Kongresses in Kooperation mit verschiedenen mittelständischen Wirtschaftsverbänden für 2006 (vor der Bundestagswahl)



5. GTIV - Motivation und Auftrag

Projekte:

Aufbau des „**GTIV-Instituts für Wissenstransfer und -konversion**“ zur Erforschung des **generations- und bereichsübergreifenden Wissenstransfers in Institutionen**

Aufbau einer **Mittelstandsförderungsgesellschaft** im GTIV-Umfeld (Bildung eines umfassenden Expertenkreises)

KKK – Know-how und Kapital zur Sicherung der KMU-Kontinuität