



**DIHK-Präsident Professor Ludwig Georg Braun (r.)** äußerte sich bei der Jahresabschlussversammlung der MIT Braunschweig besorgt über die Reformen des Erbschaftssteuergesetzes. Unser Bild zeigt Braun gemeinsam mit IHK-Präsident Dr. Wolf-Michael Schmid und den MIT-Vorstandsmitgliedern Sabine Kleinke (2. v. l., Vorsitzende) und Renate Hübner.

Foto: Susanne Hübner

## Braun: Erbschaftssteuerreform drängt Unternehmen aus dem Land

Kritisch über die Reform des Erbschaftsteuergesetzes äußerte sich der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, Prof. Ludwig Georg Braun, Mitte November

in Riddagshausen. Gerade Unternehmen mit Tradition, die nachhaltig für den Beschäftigungsaufschwung gesorgt haben, würden aus dem Land gedrängt. Es sei familiengeführten Unternehmen nicht zuzumuten, Verpflichtungen über einen Zeitraum von 15 bis 17 Jahren einzugehen, sagte er beim diesjährigen »Wildschweinessen mit Politik« des Kreisverbandes der MIT. Über 100 Mittelständler und Repräsentanten aus Wirtschaft und Politik

nahmen an der Jahresabschlussveranstaltung teil.

Zu Beginn der Veranstaltung schaute die Kreisvorsitzende Sabine Kleinke auf die Veranstaltungen des Jahres 2007 zurück. Auch 2008 werde die MIT Braunschweig mit einem attraktiven Angebot aufwarten, betonte sie. Der Hauptgeschäftsführer der Niedersachsen, Andreas A. Sobotta, würdigte anschließend die hervorragende Kreisverbandsarbeit. Gäbe es ausschließlich so aktive Gliederungen wie die MIT Braunschweig, würde die Niedersachsen MIT die Nummer eins im Bund sein. Durch Sabine Kleinkes Engagement sei es auch gelungen, ein eigenes Mittelstandskapitel im Niedersächsischen Regierungsprogramm 2008 bis 2013 zu platzieren, hob er hervor.

## »Lerne, dich selbst zu motivieren!«

»Motivation« ist das zentrale Thema der Managementausbildung der letzten 40 bis 50 Jahre. Fragt man Führungskräfte nach ihrer wichtigsten Aufgabe, kommt sofort und ohne Zögern die Antwort: die Motivierung der Mitarbeiter. Kein anderes Thema hat eine stärkere Beachtung in den Sozialwissenschaften gefunden und über keines wurden so viele Untersuchungen gemacht. Im Vergleich dazu ist der Kenntnisstand der Praktiker erstaunlich gering. Wenn man ihnen auf den Zahn fühlt, erweist sich das Wissen der meisten Manager über Motivation als fragmentarisch. Sie haben keine klaren Vorstellungen über den Begriff der Motivation, und nur wenige haben Kennt-

nisse über die verschiedenen Theorien. Nur eine Minderheit weiß, was wirklich zu tun ist, wenn man Menschen motivieren will.

So ist mein Vorschlag, über die üblichen Auffassungen von Motivation hinauszugehen. Insbesondere schlage ich vor, sich von der Vorstellung zu trennen, dass es immer jemand anderen, jemand Dritten, einen Chef oder sonst jemanden geben werde, der einen motiviert.

Selbst wenn man akzeptieren will, dass das eine brauchbare Vorstellung für gewöhnliche Leute sein könnte, für Führungskräfte ist sie gewiss nicht brauchbar. Wer Führungskraft sein will, wem gar der Gedanke durch den Kopf geht, eines Tages ein »Leader« zu sein, der muss einen weiteren Schritt machen: von der Motivation zur Selbstmotivation. Wer darauf wartet, von anderen motiviert zu werden, wird es nie zu etwas bringen. Er ist abhängig, er bleibt ein

Leben lang ein Geführter. Im Grunde ist er ein Diensthote, auch wenn er durch Zufall, glückliche Umstände oder falsche Personalentscheidungen in höhere Positionen kommen sollte.

Wer auf die Motivation durch Dritte wartet, wird immer wieder herbe Enttäuschungen erleben, denn es wird nicht ständig jemand anderen geben, der ihn motiviert. Daher ist mein Vorschlag, ganz im Widerspruch zur gängigen Vorstellung über Motivation: »Mache dich innerlich unabhängig von der Motivation durch andere! Lerne, dich selbst zu motivieren!« Menschen sind viel stärker und autonomer, als weit verbreitete Pseudo-Psychologie es wahrnehmen kann und wahrhaben will.

Aus: Gefährliche Management Wörter von Fredmund Malik