Ideenwettbewerb im Rahmen des INNOPUNKT-Programms

des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen

des Landes Brandenburg

Betriebsnachfolge jetzt anpacken - Arbeitsplätze in Brandenburg sichern

Förderung Brandenburger Unternehmerinnen und Unternehmer bei der rechtzeitigen Sicherung der Betriebsnachfolge[1] durch prozessorientierte Qualifizierung (Weiterbildung, Beratung und Coaching)

Bekanntmachung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen
des Landes Brandenburg vom 24. Februar 2003

1. An welchen Problemen setzt der Ideenwettbewerb an?

Die Betriebsnachfolge ist in den letzten Jahren zunehmend zum Gegenstand der Förder- und Beratungstätigkeit von Kammern, Verbänden, Wirtschaftsfördereinrichtungen etc. geworden.
Im Abschlussbericht, den eine Sachverständigengruppe zur Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Mai 2002 der Generaldirektion Unternehmen der Europäischen Kommission vorlegte, werden folgende Aussagen getroffen:

> „Etwa ein Drittel der Unternehmen in Europa wird in den nächsten zehn Jahren den Eigentümer wechseln (je nach Mitgliedstaat 25 Prozent bis 40 Prozent).

> Unternehmen werden hauptsächlich wegen Antritt des Ruhestandes übertragen, aber Übertragungen aus persönlichen Gründen werden immer häufiger.

> Unternehmen werden zunehmend außerhalb der Familie übertragen.

> Alle Mitgliedstaaten haben im Anschluss an die Empfehlung der Kommission zur Übertragung von Unternehmen Maßnahmen ergriffen. […]

> Für die Unternehmensübertragung wird viel Unterstützung geboten, welche aber unzureichend strukturiert ist, sodass das Zielpublikum nicht immer erreicht wird.“[2]

Die Regelung der Betriebsnachfolge in Brandenburger Unternehmen gewinnt für das Land Brandenburg hinsichtlich der Erhaltung bestehender Arbeitsplätze zunehmend an Bedeutung. In einer vom Ministerium für Wirtschaft in Auftrag gegebenen Studie[3] wird festgestellt, dass in den nächsten fünf Jahren ca. 9.290 Unternehmen von der Nachfolgeproblematik betroffen sein werden, darunter ca. 7.414 planmäßige Unternehmensnachfolgen und ca. 1.872 unplanmäßige Unterneh-

[1] Definition zum Begriff der Betriebsnachfolge: In einem Abschlussbericht der Generaldirektion Unternehmen (EU; siehe Fußnote 2) wird folgende Definition verwendet „Übertragung des Eigentums an einem Unternehmen an eine andere Person mit dem Ziel, das Weiterbestehen dieses Unternehmens und die Fortführung seiner Geschäftstätigkeit zu sichern“. Aus Gründen der Vereinfachung wird im Text nicht nach Unternehmensnachfolgen (aus dem Familienumfeld) und Betriebsübernahmen (durch Dritte) unterschieden, sondern durch den Begriff Betriebsnachfolge insgesamt abgedeckt. Unter der Berücksichtigung der Unternehmensstruktur im Land Brandenburg und der Ergebnisse der Studie von Regionomica (siehe Fußnote 3) zielt diese Kampagne vorwiegend auf die Betriebsnachfolge in Inhaber geführten Unternehmen.

[2] EU-Kommission, Generaldirektion: Unternehmen, Abschlussbericht der Sachverständigengruppe zur Übertragung von kleinen und mittleren Unternehmen, vom Mai 2002. (Quelle: http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/index.htm)

[3] Regionomica-Endbericht vom 23.6.2000 - Vorschau Unternehmensnachfolgen/Betriebsübernahmen (Quelle: www.regionomica.de/06Download/PDF/Endbericht.pdf)

mensnachfolgen. Für die Arbeitsmarktpolitik des Landes bedeutet dies laut Studie, dass von der Betriebsnachfolge insgesamt etwa 92.100 Arbeitsplätze in unterschiedlichen Branchen und Betriebsstrukturen betroffen sein werden. Wenngleich die Sicherung des Generationenwechsels in Unternehmen Aufgabe der Wirtschaft selbst ist, beunruhigt die nur zögerliche bzw. zu späte Vorbereitung der Unternehmen zur Einleitung des Nachfolgeprozesses wegen der hohen Anzahl der von der Nachfolgeproblematik betroffenen Arbeitsplätze. Zudem ist das Entstehen neuer Arbeitsplätze um ein Vielfaches teurer als die Sicherung bereits bestehender Arbeitsplätze in Unternehmen.

Deshalb ergreift das Land die Initiative und bietet Maßnahmen an, die darauf abzielen, Unternehmen, die von der Betriebsnachfolge betroffen sind, durch Unterstützungsangebote in die Lage zu versetzen, rechtzeitig und umfassend den komplexen Prozess der Betriebsnachfolge in Angriff zu nehmen.
Bereits jetzt gibt es verschiedene Informations- und Unterstützungsangebote insbesondere des Bundes und verschiedener Wirtschaftsakteure, die Unternehmen zur Vorbereitung der Betriebsnachfolge nutzen können. Allerdings stellen sie nur auf Teilaspekte des Nachfolgeprozesses ab und umfassen nicht die Begleitung des gesamten Übergabe-Übernahme-Prozesses. Hier setzt die INNOPUNKT-Kampagne an, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert wird. Mit ihr soll das bisher fehlende Angebot einer den gesamten Prozess begleitenden Qualifizierung, d. h. Weiterbildung, Beratung und Coaching, für Betriebsnachfolgerinnen und Betriebsnachfolger im Land Brandenburg etabliert werden.

2. Ziele des MASGF

Mit dieser Kampagne sollen Projektträger angesprochen werden, um Qualifizierungsleistungen für Unternehmen zu erbringen, die von der Betriebsnachfolge betroffen sind.
Das Hauptziel dieses Vorhabens ist die Erhaltung und Sicherung möglichst vieler Arbeitsplätze in den von der Betriebsnachfolge betroffenen Unternehmen. Außerdem geht es um eine Bündelung bestehender Angebote und der fachlichen Kompetenz von Beratungseinrichtungen bzw. Institutionen, die sich auch bisher der Betriebsnachfolge gewidmet haben. Es gilt, Informationen, Weiterbildung, Beratung sowie Begleitung für Nachfolgeprozesse zu optimieren.

Die Ziele der Kampagne sind erreicht, wenn nach Beendigung der dreijährigen Projektförderung

a) eine hohe Anzahl von Betriebsnachfolgen verbindlich eingeleitet wurde[4] und

b) vernetzte Unterstützungsstrukturen für den Prozess der Betriebsnachfolge im Land etabliert sind und

c) Frauen als Nachfolgerinnen quantitativ und qualitativ gestärkt sind sowie

d) der Bekanntheitsgrad der Hilfsangebote von Bund und Land erheblich erhöht wurde.

3. In welche Strategien des Landes, des Bundes und der Wirtschaft bindet sich die MASGF-Initiative ein?

Diese Kampagne steht im engen Zusammenhang mit den Bemühungen der Europäischen Kommission, in den Mitgliedsländern die Übertragung von KMU zu erleichtern. So sollen einem Sachverständigenbericht[5] zufolge, der am 05.07.02 von ihr veröffentlicht wurde, die Mitgliedstaaten ihre Bemühungen verstärken, um günstige Rahmenbedingungen für Unternehmensübertragungen zu schaffen. Unter anderem wird die Auflage öffentlicher Förderprogramme für Unternehmensübertragungen auf nationaler und regionaler Ebene empfohlen.

In Deutschland gibt es bereits auf der Bundesebene die Gemeinschaftsinitiative ‘Change’[6] des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZDH), des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) sowie der Deutschen Ausgleichs-

[4] Vgl. Ausführungen in Punkt 12 - geplante Effekte.
[5] Quellen: http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/support_measures/transfer_business/transfer_com_02/transfer_de.pdf und http://www.europa.eu.int/rapid/start/cgi/guesten.ksh?p_action.gettxt=gt&doc=IP/02/1006|0|RAPID&lg=DE&display=
[6] www.change-online.de

bank (DtA) und die Initiative zur Unternehmensnachfolge 'nexxt'[7]. Beide stellen bereits jetzt wichtige Informationsplattformen für Übergeberinnen bzw. Übergeber und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger dar. Die hier gebotenen Möglichkeiten gilt es, sinnvoll in die Projekte dieser INNOPUNKT-Kampagne zu integrieren und für die Nachfolge zu nutzen.

Ein unmittelbarer Bezug besteht zur Gründungsoffensive 'Aufbruch: Gründen im Land' (AGiL)[8] des Landes Brandenburg, denn eine Form von Existenzgründungen sind Betriebsübernahmen.

4. Wie grenzt sich der Förderansatz dieser Kampagne von bestehenden Förderprogrammen des Landes ab?

Ein spezielles Förderprogramm im Rahmen der Nachfolgeproblematik gibt es im Land Brandenburg nicht. Allerdings gibt es bereits vielfältige Informationsangebote z. B. von Kammern und Banken zum Thema Betriebsnachfolge, es gibt partielle Beratungsangebote in diesem Bereich z. B. von den Kammern, Angebote zur investiven Förderung z. B. von der DtA und Projekte zur Sensibilisierung von Übergeberinnen bzw. Übergebern und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern z. B. von Consulting-Unternehmen. Es fehlt bislang ein prozessbegleitend angelegtes Angebot, das alle Aspekte der Betriebsnachfolge - die komplexe Problematik mit finanziellen, rechtlichen, steuerlichen und auch psychologischen Aspekten - umfasst.
Die Aufgabe dieser INNOPUNKT-Kampagne ist es daher, Vernetzungen der regionalen Akteure im Bereich Betriebsnachfolge zu organisieren.

5. Inwieweit wird das Querschnittsthema Gender Mainstreaming angesprochen und die Grundsätze der Chancengleichheit von Frauen und Männern berücksichtigt?

In Brandenburg werden ca. 33.000 Unternehmen - das ist ein Drittel aller Unternehmen - von Frauen geführt. Sie bevorzugen mit ihren Unternehmen vorwiegend die Dienstleistungsbranche.
Es wird erwartet, dass im Rahmen der Problemanalyse dieser Tatsache Rechnung getragen wird. In der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen sowie im Findungsprozess von geeigneten Partnerinnen oder Partnern für die Betriebsnachfolge sollen Frauen und Männern die gleichen Zugangschancen geboten werden.

Folgende Fragen sollen deshalb beachtet werden:

> Ermöglicht die Projektorganisation in Bezug auf Zeit und Ort in gleicher Weise die Teilnahme von Frauen und Männern?

> Ist die Art und Weise der Akquise und Werbung von Unternehmerinnen und Unternehmern für den Nachfolgeprozess so gestaltet, dass diese sich gleichermaßen angesprochen fühlen (Sprachgebrauch, Ansprache und Bildgestaltung bei Flyern, Arbeit mit Beispielen etc.)?

> Wird darauf geachtet, dass insbesondere potenzielle Nachfolgerinnen für die Übernahme eines Unternehmens gewonnen werden können?

> Sind Unterstützungsleistungen vorgesehen, die Frauen die Teilnahme erleichtern (z. B. Kinderbetreuung)?

> Wie sind verantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projektmanagements und im Projekt einzusetzende Moderatorinnen bzw. Moderatoren für die Beachtung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming-Prinzipien qualifiziert?

> Welche Maßnahmen führt der Projektträger (Einreicher) selbstständig zur Bewertung der Projektqualität durch und wie werden dabei projektrelevante Daten nach Geschlecht differenziert erhoben und ausgewertet?

---

[7] www.nexxt.org

[8] www.agil-brandenburg.de

> Wie trägt diese Analyse dazu bei, auch möglichst viele Arbeitsplätze in den Nachfolgeunternehmen für Frauen und Männer gleichermaßen zu sichern?

Die Projektträger (Einreicher) selbst sollen den Ansatz des Gender Mainstreaming (z. B. mit einem hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen, durch Förderung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit Kindern, Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit) unterstützen und so öffentlichkeitswirksam ihre Kompetenz für das Thema ausweisen.

6. Inwieweit sollen zusätzliche Ressourcen neben den MASGF-Mitteln für die Arbeitsmarktförderung durch Netzwerkbildung und Kooperation erschlossen werden?

Die Regelung der Nachfolge ist in erster Linie eine ureigene Sache der mit diesem Problem konfrontierten Unternehmerinnen und Unternehmer. Es zeigt sich aber, dass viele Unternehmerinnen und Unternehmer die Komplexität einer rechtzeitigen Sicherung der Nachfolge unterschätzen. Das Land will mit dieser INNOPUNKT-Kampagne den davon kurz- und mittelfristig betroffenen Unternehmerinnen bzw. Unternehmern ein Unterstützungsangebot zur Selbsthilfe anbieten. Es wird deshalb erwartet, dass sich die Unternehmerin bzw. der Unternehmer angemessen an diesem Unterstützungsangebot beteiligt (siehe Punkt 9).

Ferner wird erwartet, dass mögliche Bundes- und Landesförderungen genutzt und mit dieser INNOPUNKT-Förderung kombiniert werden. Im Gesamtfinanzierungsplan sind alle Förderungen, Eigenanteile und Drittmittel, die zur Durchführung des Projektes eingesetzt werden sollen, auszuweisen.

7. Inwieweit wird regionale Netzwerkbildung durch die Modellprojekte selbst zum Gegenstand?

Es wurde schon angeführt, dass für Unternehmensübertragungen verschiedene Unterstützungsangebote bestehen, die aber nur Teilaspekte abdecken.
Es ist zwingend erforderlich, die vorhandenen Institutionen im Land Brandenburg, die diese Unterstützungsangebote vorhalten und anbieten, im Rahmen des Projektes zu vernetzen und die Kooperation zwischen ihnen optimal zu organisieren. Dazu gehören insbesondere Kammern und Kreditinstitute.
Die in diesem Kooperationsverbund vernetzten Anbieter sollen ihre spezifischen Unterstützungsangebote so organisieren, dass insbesondere die Übergeberin bzw. der Übergeber auf den spezifischen Bedarf hin die Beratungsangebote nutzen und kombinieren kann.

Das Projektmanagement für diesen modellhaften regional abgegrenzten Kooperationsverbund hat dafür zu sorgen, dass die Institutionen, die diese Unterstützungsangebote vorhalten, im Rahmen des INNOPUNKT-Projektes personell und finanziell eingebunden werden können.

8. Transferorientierung der Problemlösungen über die MASGF-Förderung hinaus?

Im Ergebnis des Projektes wird erwartet, dass ein vernetztes Unterstützungssystem für Betriebsnachfolgen etabliert wird, das auch nach Beendigung des Förderzeitraums weiter besteht und wirkt.

9. Zum Gegenstand des Ideenwettbewerbs, zu den Teilnahmevoraussetzungen und zusätzlichen allgemeinen Informationen

> Die Betriebsnachfolge umfasst eine komplexe Problematik mit finanziellen, rechtlichen, steuerlichen und auch psychologischen Aspekten, die ein individuelles Herangehen unter Einbeziehung professioneller Beraterinnen bzw. Berater und Coaches erfordert. Das Unterstützungsangebot beinhaltet die Einheit von Weiterbildung, Coaching und Beratung. Dabei sind sehr unterschiedliche Angebote den Übergeberinnen bzw. Übergebern und den Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern anzubieten, haben sie doch unterschiedliche Bedarfe und teilweise auch Interessen. Hier ist stark die Moderation zwischen diesen Partnern im Rahmen der Kampagne gefragt.
> Mit einer dreijährigen Projektlaufzeit wird der Komplexität dieser Prozesse Rechnung getragen.

> Der Projektträger muss die Gewinnung von Unternehmen, die von der Betriebsnachfolge betroffen sind, so gestalten, dass in einer Sensibilisierungsphase möglichst viele potenzielle Unternehmen (Übergeberinnen oder Übergeber) gefunden werden, bei denen die Betriebsnachfolge in den nächsten fünf Jahren ansteht. Es wird erwartet, dass sich im Ergebnis dieser Sensibilisierung eine große Anzahl von Unternehmerinnen und Unternehmern an einer individuell gestalteten Aufschlussberatung beteiligt.

> In dieser sehr persönlich und individuell zu gestaltenden Aufschlussberatung mittels noch zu schulender externer Moderatoren (Vertrauenspersonen) sollten sich möglichst viele sensibilisierte Übergeberinnen bzw. Übergeber bereit erklären, den Nachfolgeprozess verbindlich einzuleiten und sich dabei des prozessbegleitenden Unterstützungsangebotes des Kooperationsverbundes zu bedienen.

> Der Projektträger hat sicherzustellen, dass nur stabile, übergabewürdige Unternehmen von diesem Angebot partizipieren. Es soll eine möglichst hohe Zahl von Beschäftigten erreicht werden.

> Der Projektträger muss sich als Problemlöser der spezifischen Belange der von der Nachfolgeproblematik betroffenen Unternehmen verstehen, eine ausgewiesene Fachkompetenz zum Thema Unternehmensnachfolge vorweisen und durch ein effizientes Projektmanagement aller am Nachfolgeprozess notwendigerweise zu beteiligenden externen Expertinnen bzw. Experten ein höchstmögliches professionelles Unterstützungsangebot für diese Unternehmerinnen bzw. Unternehmer bereitstellen.

> Der Projektträger muss ebenso geeignete Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger akquirieren, sie auf eine Übernahme professionell vorbereiten und sie im Prozess begleiten. Hierfür ist ein Pool aus geeigneten, speziell qualifizierten Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern so zeitlich versetzt aufzubauen, dass zu dem Zeitpunkt, wo die Übergeberinnen bzw. Übergeber eine Nachfolgerin bzw. einen Nachfolger ansprechen wollen - sofern diese oder dieser nicht aus der Familie kommt - diese oder dieser zur Verfügung steht. Das Zusammenführen von Übergeberinnen oder Übergebern und Nachfolgerinnen oder Nachfolgern ist zu organisieren.

> Der Projektträger (Einreicher) muss so agieren, dass er von den Übergeberinnen bzw. Übergebern und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern stets und zu jeder Zeit als der 'neutrale und ehrliche Projektmakler' des Nachfolgeprozesses im Rahmen der Kampagne angesehen wird.

> Es ist eine gemeinsame gezielte Öffentlichkeitsarbeit der verschiedenen einzelnen INNOPUNKT-Projekte vorzunehmen, die sich in eine Informationskampagne des Landes einreiht.

> Außerdem wird erwartet, dass
- sich die von der Jury ausgewählten Projektträger so regional abgrenzen, dass es zu keiner doppelten Ansprache von Unternehmen kommt. Eine Orientierung an den Kammerbezirken wird empfohlen. Die Projektträger müssen im starken Maße kooperieren, da bekanntlich von der Betriebsnachfolgeproblematik betroffene Unternehmen zunächst Informationen und Unterstützungsangebote nicht in ihrem regionalen Umfeld suchen;
- ein internes Qualitätssicherungsverfahren bei der Durchführung der Modellvorhaben eingeführt wird;
- eine übersichtliche Projektplanung mit zeitlicher und inhaltlicher Gliederung der notwendigen Projektphasen eingereicht wird.

Externe Begleitung und ein permanenter Erfahrungsaustausch der am Projekt beteiligten Partner durch die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA), die sich gleichzeitig als Netzwerkkoordinator versteht, ist Bestandteil dieser Kampagne. Es ist weiterhin vorgesehen, einen Programmbeirat aus externen Experten einzurichten.

Eine Eigenbeteiligung der in dieses Modellvorhaben einbezogenen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU bis zu 250 Beschäftigten nach EU-Definition) von mindestens 20 Prozent ist erforderlich. Die Eigenbeteiligung bezieht sich ausschließlich auf die Kosten der individuellen Qualifizierung (inklusive Beratung und Coaching) der Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger und nicht auf die Kosten des Projektmanagements.

Am Ideenwettbewerb können juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts sowie Personengesellschaften teilnehmen.

10. Verfahrensdarstellung

Phase 1 (24. Februar 2003 bis 30. April 2003)
Erarbeitung und Einreichung von Konzepten zum Ideenwettbewerb

Phase 2 (2. Mai 2003 bis 5. Juni 2003)
Bewertung und Auswahl der geeignetsten Konzepte durch eine unabhängige Jury

Phase 3 (6. Juni 2003 bis 6. Juli 2003)
Benachrichtigung über das Ergebnis der Auswahl; Aufforderung an die Verfasser der ausgewählten Konzepte, kurzfristig an einem dreitägigen ZyPP-Seminar teilzunehmen und danach einen formgerechten Antrag einzureichen.

Phase 4 (7. Juli 2003 bis 30. Juli 2003)
Prüfung und Bewilligung der Anträge

Phase 5 (1. August 2003 bis 31. Juli 2006)
Projektdurchführung

11. Gliederungserfordernisse der einzureichenden Konzepte

Im Konzept muss beachtet werden, dass in den inhaltlichen Aussagen immer auch der sehr konkrete Bezug zu den unter Punkt 12 ausgewiesenen Bewertungskriterien vorgenommen wird.

Aussagen zum Träger/Kooperationsverbund (max. 3 Seiten)

> Selbstdarstellung des Organisationsträgers
> Erfahrung im Projektmanagement größerer ESF-Projekte im Kooperationsverbund mit anderen Partnern
> Bonitätserklärung der Hausbank
> Auszug Handelsregister, Satzung/Gesellschaftervertrag (als Anlage)
> Über welche Kompetenzen (z. B. in der spezifischen Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen zur Betriebsnachfolge) verfügt der Träger/Kooperationsverbund?

Aussagen im Ideenkonzept (max. 5 Seiten)

> spezifische Problemanalyse zur Unternehmensnachfolge im Land Brandenburg
> spezifische Problemlösungsvorschläge für die Gruppe der Übergeberinnen bzw. Übergeber und der Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger
> Projektziel und Teilziele des spezifischen Vorhabens
> Darstellung des Projektverlaufs in Form von Zwischenetappen (Was soll inhaltlich und zeitlich in den einzelnen Zwischenetappen ablaufen?)
> Welche Instrumente, Wege und Methoden werden eingesetzt, um die Übergeberinnen bzw. Übergeber und die Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger zu erreichen und sie für das Projekt zu gewinnen?

Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil

> Wie kann der Gender-Mainstreaming-Ansatz in diesem Projekt spezifisch realisiert werden?
> Wie wird mit einem internen Controlling- und Qualitätssicherungssystem die Erreichung des Projektziels und der Teilziele gesichert?
> Wie sichert das Projektmanagement die unabdingbare Zusammenarbeit mit wichtigen Kooperationspartnern ab?
> Welche Vorschläge gibt es zur Öffentlichkeitsarbeit für dieses Projekt?

Aussagen zu den finanziellen Auswirkungen (max. 3 Seiten)

> geplanter Personaleinsatz für das Projektmanagement
> geplante Mittel für notwendige externe Kooperationspartner (Weiterbildung, Beratung, Coaching)
> grobe Kostenschätzung für die einzelnen Jahre der Projektlaufzeit und zur Sicherung der Nachhaltigkeit über den Förderzeitraum hinaus

12. Bewertungskriterien der Konzepte

Die Auswahl wird von einer unabhängigen Jury vorgenommen, der Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft, der Wirtschaft, der Sozialpartner sowie verschiedener Ressorts der Landesregierung angehören.
Die eingereichten Projektkonzepte werden nach folgenden Kriterien beurteilt:

An welchen dringlichsten Problemen setzt das Konzept an?

> Ableitungen aus Untersuchungen und Studien zur Nachfolgesituation in Brandenburger Unternehmen.
> Welche Methoden der Sensibilisierung und Aufschlussberatung von älteren Unternehmerinnen und Unternehmern sind notwendig, um diese für die Regelung der Nachfolge zu gewinnen?

Zielgenauigkeit der angebotenen Problemlösungen:

Wie werden die Ziele des Ideenwettbewerbs umgesetzt und dabei beachtet, dass
> Übergeberinnen bzw. Übergeber und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger in der Sensibilisierungsphase identifiziert und auf den Nachfolgeprozess vorbereitet werden,
> sich im Nachfolgeprozess Unternehmen unterschiedlicher Größenklassen befinden,
> der Nachfolgeprozess nicht immer planmäßig verläuft,
> die Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger aus der Familie, aus der Belegschaft sowie von außerhalb des Unternehmens kommen können,
> die Altersstruktur der Übergeberinnen bzw. Übergeber zu beachten ist,
> Unternehmen in den unterschiedlichsten Branchen davon betroffen sind mit zum Teil geringer Mitarbeiterzahl.

Geplante Effekte:

Die verbindliche Einleitung des Nachfolgeprozesses mit dem am Vorhaben beteiligten Übergeberinnen bzw. Übergebern und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern und die dabei einzusetzenden Instrumente und Methoden sind wesentliche Voraussetzungen, um zu effektiven Ergebnissen zu gelangen.

Dabei ist nachzuweisen,
> an welchen verbindlichen und messbaren Indikatoren die Einleitung des Nachfolgeprozesses festgemacht wird und welche Quellen für diese Indikatoren zur Verfügung stehen,
> welche Aktivitäten inhaltlich und zeitlich zu planen sind, um den Nachfolgeprozess zum Erfolg zu führen,
> wie viele Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen und Größenklassen gewonnen werden sollen, sich aktiv und verbindlich am Prozess der Regelung der Nachfolge zu beteiligen,
> wie Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger gefunden und auf eine Übernahme vorbereitet werden sollen - insbesondere unter dem Aspekt der Stärkung von Frauen als Nachfolgerinnen,
> wie gesichert wird, dass die individuelle und persönliche Beratung der Übergeberinnen bzw. Übergeber und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger den persönlichen Wünschen dieser Personen nach Diskretion entspricht,

SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL +++ SONDERTEIL

> wann es sinnvoll ist, ein Zusammenführen von Übergeberinnen bzw. Übergebern und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern zu organisieren und die Übergabe/Nachfolge verbindlich zu regeln und anzugehen,
> welche Instrumente und Projektmanagementmethoden zum Aufbau des zwingend notwendigen Kooperationsnetzwerkes zur Sicherung eines umfassenden und spezifischen Unterstützungsangebotes für die Übergeberinnen bzw. Übergeber und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolger eingesetzt werden,
> welche Funktionen die einzelnen Kooperationspartner im Nachfolgeprozess übernehmen werden,
> wie die Kooperationspartner auch nach Beendigung des Förderzeitraums zusammenarbeiten und welche Angebote sie weiter aufrechterhalten werden,
> wie Erfolgskontrolle und Qualitätssicherung in den einzelnen Projektphasen gesichert werden,
> wie die anzustrebende gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit organisiert wird und ein hoher Bekanntheitsgrad der Unterstützungsangebote bei den Unternehmen erreicht werden soll,
> nach welchen Kriterien eine interne Evaluation erfolgen wird,
> wie der Gender-Mainstreaming-Ansatz nachgewiesen wird.

Kosten-Leistungs-Verhältnis und Qualitätssicherung:

Ein wesentliches Erfolgskriterium stellt das Verhältnis der Kosten des Projektmanagements zu den Kosten der spezifischen Weiterbildung, der Beratung und des Coachings dar.
Die Ziele in diesem Modellprojekt können nur erreicht werden, wenn die mit einzubindenden Kooperationspartner und deren Unterstützungsangebote einem Qualitätscheck unterzogen werden und ein angemessenes Verhältnis von Leistung und Kosten erzielt wird.
Der Träger hat nachzuweisen, dass er diesen Prozess beherrscht und ein effektives und kostengünstiges Projektmanagement einführt. Die dabei angewandten Projektmanagementmethoden sind zu erläutern.

14. Weitere Informationsmöglichkeiten und Ansprechpartner

Eine Informationsmappe mit den Ausschreibungsunterlagen kann bei der LASA Brandenburg GmbH unter Tel.: (03 31) 6 00 22 00 angefordert werden.

Weitere Informationen und Ansprechpartner zum INNOPUNKT-Programm und zu diesem Ideenwettbewerb finden Sie im Internet unter www.innopunkt.de bzw. www.lasa-brandenburg.de.
Die Ausschreibungsunterlagen als PDF-Datei sind im Internet unter http://wettbewerb.innopunkt.de zu finden.

Ansprechpartner für diesen Ideenwettbewerb ist Henning Kloth.
Tel.: (03 31) 60 02 368
Fax: (03 31) 60 02 400
E-Mail: henning.kloth@lasa-brandenburg.de

Die Konzepte zur Teilnahme am Ideenwettbewerb sind in zweifacher Ausführung in gedruckter Form und als Word-Datei auf Diskette bis zum

30. April 2003 (Datum des Poststempels)

unter dem **Kennwort 'INNOPUNKT 8'** einzureichen bei:

LASA Brandenburg GmbH
Kennwort „INNOPUNKT 8"
Geschäftsbereich Beratung
Henning Kloth
Wetzlarer Str. 54
14482 Potsdam

Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil +++ Sonderteil