■ Existenzgründung

5 Fragen – 5 Antworten:

Unternehmensnachfolge – ein Gebot der Stunde

In der Artikelserie ‚5 Fragen – 5 Antworten' kommen Projektträger zu Wort, die den ESF zur Umsetzung ihrer Ideen nutzen. Dieses Mal interviewte BRANDaktuell Manja Bonin, Abteilungsleiterin Unternehmensberatung bei der Handwerkskammer Cottbus.

Woher wussten Sie von dem Förderprogramm und wie Sie die Mittel beantragen können?

Die Handwerkskammer Cottbus engagiert sich seit über 10 Jahren im Rahmen von Projekten für das Thema Unternehmensnachfolge. Schon seit 2004 unterstützte das damalige Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) komplexe Unternehmensübergaben, zunächst mit einem Modellprojekt. Seit dem Jahr 2007 ist die Förderung in die Existenzgründungsrichtlinie integriert. Da die Handwerkskammer dem Thema schon immer eine hohe Priorität beimisst, beteiligen wir uns regelmäßig an den Ausschreibungen des jetzigen Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF). Zurzeit sind es zwei Projekte: ‚Die Beratungsstelle zur Begleitung von Unternehmensnachfolgen' und ‚Die Nachfolgerakademie'.

Wofür setzen Sie die Mittel ein?

Ziele der zwei Projekte sind, möglichst viele Unternehmen, die im Durchschnitt mindestens zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen und am Markt gefestigt sind, in Vorbereitung ihrer Unternehmensnachfolge und möglichst viele potenzielle Nachfolger in Vorbereitung ihrer Unternehmensübernahme durch qualifizierte Beratung und individuelles Coaching erfolgreich zu begleiten. Damit sollen Fachkräfte in Brandenburg gehalten, Arbeitsplätze gesichert und Unternehmen erhalten werden.

Bei jeder Betriebsnachfolge handelt es sich um einen sehr individuellen Prozess, sowohl was die Branche und die Ziele als auch die steuerlichen und rechtlichen Aspekte betreffen. Es zeigt sich, dass für die Unternehmen besonders die objektive und neutrale Begleitung während des gesamten Nachfolgeprozesses großen Nutzen hat. Die Projektleitung moderiert die Prozesse zwischen Übergebern und Nachfolgern. Als neutrale Ansprechpartnerin vermittelt sie zwischen unterschiedlichen Sichtweisen, Bestrebungen und Wünschen aller Akteure und managt Konflikte, wie zum Beispiel bei Gesprächen zu unterschiedlichen Interessen von Familienmitgliedern, bei der Kaufpreisfindung zwischen Übergeber und Nachfolger oder bei Gesprächen mit den finanzierenden Banken. Wichtig sind auch das Vorantreiben der Prozesse bei Stockungen und das sinnvolle Zusammenspiel verschiedener Beraterinnen und Berater.

Foto: HWK Cottbus

Manja Bonin und Nils Günther leiten die Projekte ‚Die Beratungsstelle zur Begleitung von Unternehmensnachfolgen' und ‚Die Nachfolgerakademie' bei der Handwerkskammer Cottbus.

Nehmen wir an, Sie hätten die ESF-Fördermittel nicht in Anspruch genommen. Was würde in Brandenburg heute fehlen?

Allein im letzten Förderzeitraum seit März 2010 wurden über 1.000 Unternehmen in einer Vielzahl von Workshops und Gruppenberatungen zu aktuellsten Themen der Nachfolge informiert. Knapp 200 Unternehmen nahmen Beratungen in Anspruch. 92 Unternehmen mit ihren 112 Gesellschaftern und 113 Nachfolgern wurden intensiv über Zeiträume von sechs Monaten bis drei Jahren begleitet. 1.517 Arbeitsplätze konnten erhalten und neue geschaffen werden.

Die Wahrnehmung der Wichtigkeit des Themas konnte durch aktive Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit in Südbrandenburg wesentlich gesteigert werden. Die Beratungsstelle ist ein fester und wichtiger Ansprechpartner in der Region geworden. Die Zahl der Beratungsanfragen steigt stetig.

Warum ist das Thema Nachfolge gerade in Brandenburg wichtig? Im Jahr 2020 werden in Brandenburg 53.000 Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden und nur 23.000 Personen einsteigen. Die Entwicklung wird dazu führen, dass eine höhere Zahl von Betriebsübergaben einem auf der Übernehmerseite eher geringer werdendem Fachkräftepotenzal gegenübersteht. Die erfolglose Suche geeigneter Nachfolger, die bereits gegenwärtig eine der Hauptursachen für das Scheitern beabsichtigter Inhaberwechsel ist, wird sich zur größten Gefährdung von Betriebsübergaben entwickeln. Auch und gerade unter Berücksichtigung des demografischen Wandels

Foto: HWK Cottbus

Teilnehmerinnen und Teilnehmer versuchen mithilfe des Fröbelkrans, Klötze zu einem Turm zu stapeln.
Mit diesem pädagogischen Instrument werden teambildende Maßnahmen unterstützt und Vertrauen gefördert. Notwendig ist, dass jeder Handgriff des einen mit dem des anderen abgestimmt und harmonisiert ist, und ein Vertrauensverhältnis zwischen den Partnern besteht, sonst wird das Ziel nicht erreicht.

Angebot der Beratungsstelle

- Sensibilisierung von Unternehmern für das Thema Nachfolge
- Sensibilisierung von Existenzgründern für das Thema Nachfolge als Gründungsalternative
- Aktive Gewinnung von Fachkräften für das Thema Selbstständigkeit
- Beratung von Übergabewilligen
- Beratung von Nachfolgerinnen und Nachfolgern
- Erstellung eines Unternehmens-Checks (Ist Ihr Unternehmen für einen Unternehmensübergang geeignet?) inklusive Aufbereiten eines Unternehmensprofils
- Entwicklung individueller Maßnahme- und Zeitpläne zur Gestaltung des Übergabeprozesses
- Betreuung von Übergeberin und Übergeber sowie Übernehmerin und Übernehmer während des gesamten Prozesses und Moderation von Gesprächen und Verhandlungen
- Schaffung eines Beraterpools von Steuerberatern, Rechtsanwälten und Unternehmensberatern
- Aufbau eines fundierten Pools an potentiellen Übergebern und Nachfolgern
- Aktives Matching zwischen den potentiellen Übergebern und Nachfolgern
- Beratung zu weiterführenden Maßnahmen zur Stabilisierung des Unternehmens nach der Übernahme.

ist es zur Stärkung der Attraktivität ganzer Regionen, Erhaltung bestehender Strukturen und Sicherung der Arbeitsplätze unabdingbar, Unternehmen zu unterstützen sowie den Übergebern und Nachfolgern beratend zur Seite zu stehen. Auch in Brandenburg kann durch mehr erfolgreiche Betriebsübergaben der Verlust von Arbeitsplätzen und das Ausbluten ganzer Regionen vermieden werden.

Dem Land Brandenburg würde ohne die Beratungsstelle ein wichtiger und etablierter Ansprechpartner für die Unternehmen bei einem wirtschaftlich und landespolitisch wichtigen Thema fehlen.

Stichwort Öffentlichkeitsarbeit: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Eine gute Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig für die erfolgreiche Realisierung eines Projektes. Wir haben in den vergangenen Jahren alle Möglichkeiten genutzt. Jede Zielgruppe und jedes Thema benötigt seine individuelle Platzierung. Wichtig ist, dass das Thema ständig und möglichst anhand von Best-practice-Beispielen angesprochen wird. Die beste Öffentlichkeitsarbeit sind jedoch mittlerweile die vielen zufriedenen Nachfolger der vergangenen Jahre, die uns weiterempfehlen und das Thema selbst in Stammtischen und Veranstaltungen thematisieren.

Das Projekt läuft bereits zehn Jahre. Welche Bilanz ziehen Sie bis jetzt?

Nun, neben dem was ich bereits erwähnte, können im Gesamtergebnis der letzten zehn Jahre auch Rückschlüsse und Ergebnisse für die Zukunft definiert werden.

Die Nachfolgethematik ist keine temporäre Erscheinung, die in ein bis zwei Jahren eventuell nicht mehr relevant ist. In den nächsten fünf Jahren benötigen 5.752 Unternehmen der Industrie- und Handelskammern und 1.794 Unternehmen der Handwerkskammern in Südbrandenburg einen Firmennachfolger bzw. eine Beratung zur Übergabefähigkeit und Alternativen. Deshalb ist es wichtig, dass das Thema Unternehmensnachfolge gleichrangig mit den anderen landespolitischen Aufgaben wie Förderung von Innovationen und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit verfolgt wird.

Vielen Dank für das Interview. (kr)

► INFOS

Manja Bonin, Abteilungsleiterin Unternehmensberatung, Handwerkskammer Cottbus, Altmarkt 17, 03046 Cottbus; Tel.: (03 55) 78 35-1 67, E-Mail: bonin@hwk-cottbus.de, Internet: www.hwk-cottbus.de

Die Projekte werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.