



---

## „ELFFN – Emscher – Lippe –Region fördert Frauen Nachfolgen in Klein- und Kleinstbetrieben“

Projektlaufzeit: 01. 11. 2004 bis 31. 10. 2006  
gefördert vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW im Rahmen  
der Initiative „Regionen Stärken Frauen“ mit finanzieller Unterstützung der  
Europäischen Union/des Europäischen Sozialfonds und des Landes NRW

Das Projekt wird federführend bearbeitet von:  
Jutta Beyrow, Dipl.-Kauffrau,  
B 3-Beyrow Business Beratung, Gelsenkirchen

Ulrike Weber, Dipl.-Betriebswirtin,  
Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung (GfAH) mbH, Dortmund

Kooperationspartner sind:

FAGEL- Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher Lippe

ELGO! - Emscher-Lippe Gründungsnetzwerk e.V.

Kommunalstellen Frau und Beruf

move Unternehmensnachfolge NRW

G.I.B. NRW, Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung GmbH

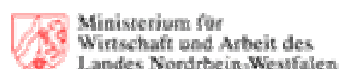
Handwerkskammer Münster

Industrie- und Handelskammer  
Nord Westfalen

Wirtschaftsförderung Stadt Gelsenkirchen

---

Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein-Westfalen.





Nahezu 3,0 Millionen Unternehmen gibt es in Deutschland. In fast 805.000 dieser Unternehmen liegt der Umsatz unterhalb der Grenze von 50.000 €. Diese Unternehmen werden bei den einschlägigen Berechnungen zur Unternehmensnachfolge allerdings nicht berücksichtigt, sondern nur Unternehmen ab einem Mindestumsatz von 50.000 €<sup>1</sup>.

Betrachtet man die voraussichtlichen Nachfolgelösungen in Deutschland im Fünfjahreszeitraum (2005-2009) in den Umsatzgrößenklassen von 50.000 € bis 250.000 €, so werden hier 39 % (81.566 Unternehmen) familienintern gelöst. Der Verkauf an andere Unternehmen folgt mit 20 % (49.369), an dritter Stelle steht der Verkauf an externe Führungskräfte mit 18 % (38.637 Unternehmen). Der Verkauf an MitarbeiterInnen aus dem eigenen Unternehmen tritt dagegen lediglich bei 12 % (21.465 Unternehmen) auf. Der Anteil an Stilllegungen von Unternehmen mangels Nachfolger in dieser Umsatzgrößenklasse hat insgesamt leicht zugenommen und wird auf 11,0 % (23.611 Unternehmen) geschätzt<sup>2</sup>.

Geht man von einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von 3 Mitarbeiter/-innen (einschließlich InhaberInnen) aus, so ergeben sich in der o.g. Umsatzgrößenklassen bei 23.611 Unternehmen, die mangels Nachfolger stillgelegt werden müssen, ein Beschäftigungsrisiko von knapp 71.000 Beschäftigte in den nächsten fünf Jahren.

Über eine Million Unternehmen in Deutschland werden von Frauen geführt. Im Vergleich zu Männern weisen Unternehmensgründungen von Frauen immer noch erhebliche Unterschiede auf. Nur jede dritte Existenzgründung stammt in Deutschland von einer Frau, in anderen Ländern liegt der Anteil der Gründerinnen erheblich darüber<sup>3</sup>.

Auch als Nachfolgerinnen treten Frauen noch nicht oft genug in Erscheinung. Deshalb gilt es nicht nur verstärkt auf die Gesamtproblematik der „Unternehmensnachfolge“ hinzuweisen und die UnternehmerInnen für dieses Thema zu sensibilisieren, sondern es gilt das Potenzial an Gründerinnen und damit Nachfolgerinnen stärker zu nutzen.

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW fördert im Rahmen der Initiative „Regionen Stärken Frauen“ mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union/des Europäischen Sozialfonds und des Landes NRW ein Projekt zur **Unternehmensnachfolge für Frauen**. Zentrales Ziel dieses Projektes ist die Erhöhung des Frauenanteils bei Unternehmensnachfolgen sowie die Stärkung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten weiblicher Mitarbeiterinnen zur Betriebsübernahme und die Verbesserung der Zugangschancen zum Thema Unternehmensnachfolge.

Dieses Projekt hat darüber hinaus die Zielstellung, ÜbergeberInnen und Übernehmerinnen für die Nachfolge zu sensibilisieren und damit die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft der Unternehmen zu stellen. Die rechtzeitige Planung der eigenen Nachfolge ist Dreh- und Angelpunkt. Die Durchführung von zukunftssichernden Maßnahmen steht dabei an erster Stelle.

1. Durch ein „Pre-Rating“ basierend auf den Basel II Richtlinien, erhalten die UnternehmerInnen die Möglichkeit ihren Betrieb auf seine Zukunftsfähigkeit überprüfen zu lassen und somit auch Handlungsalternativen um den Unternehmenswert bis zur Übergabe möglicherweise zu steigern.

---

<sup>1</sup> Vgl. IfM (Hrsg.): Jahrbuch zur Mittelstandsforschung 1/2004, Nr. 106 NF, Bonn 2004

<sup>2</sup> Vgl. IfM (Hrsg.): a.a.O.

<sup>3</sup> Vgl. Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Länderbericht 2004, Köln 2005



2. ÜbergeberInnen und ÜbernehmerInnen erhalten die Möglichkeiten zur Teilnahme an Coachings, Erfahrungsaustauschgruppen und „Runden Tischen“.
3. Für ÜbernehmerInnen, die noch nicht selbständig waren, gibt es die Möglichkeit zur Teilnahme an dem Programm „Chefin auf Probe“. Hier dürfen interessierte Frauen ein(e)n Unternehmer(in) für ca. 2 bis 3 Wochen begleiten, um so einen Eindruck in die Selbständigkeit zu erlangen, was wiederum eine Grundlage für weitere Entscheidungen für oder gegen die Selbständigkeit bieten soll. Das Praktikum wird in branchenfremden Unternehmen durchgeführt. Während dieser Zeit nehmen die Frauen an einem begleitenden Coaching teil. Im Juli 2005 startete der zweite Durchlauf von „Chefin auf Probe“, für Herbst 2005 ist ein dritter Durchlauf geplant.
4. Eine gezielte Qualifizierung zur Vorbereitung auf die Unternehmensnachfolge gehört darüber hinaus zum Projekt. Die ersten sechs Seminare zum Thema Unternehmensübernahme starten ab August 2005.
5. Übergabeinteressierte Betriebsinhaber/-innen haben die Möglichkeit ihr Unternehmen in eine transparente Übergabebörse (die abzugebenden Unternehmen und die ÜbernehmerInnen haben im Vorfeld ein „Pre –Test“ durchlaufen) setzen zu lassen. Die Übergabeinteressierten erhalten die Gewissheit nur von solventen ÜbernehmerInnen kontaktiert zu werden. Somit ist dieses Verfahren auch zeit- und geldsparend. Eine Ankoppelung an bereits bestehende Nachfolgebörsen ist geplant.
6. Bis Ende des Jahres 2005 wird ein Leitfaden für die Beraterin/den Berater vorliegen. Ziel dieses Leitfadens ist, der Beraterin/ dem Berater ein Werkzeug an die Hand zu geben, um eine strukturierte Erstberatung für Nachfolgeinteressierte durchführen zu können.
7. Mit Unterstützung der regionalen Kammern werden Fragebogenaktionen für einzelne Regionen durchgeführt, inwiefern in den nächsten Jahren Unternehmen in den einzelnen Regionen zur Nachfolge anstehen.

Das Projekt soll durch die Darstellung der wesentlichen Aspekte der Unternehmensnachfolge ein Problembewusstsein schaffen, auf eventuellen Handlungsbedarf aufmerksam machen und Lösungsmöglichkeiten anbieten. Unabhängig von Größe und Branche ist die Sicherung der Unternehmensnachfolge mit die größte unternehmerische Herausforderung. Damit es auch in Klein- und Kleinstunternehmen einen erfolgreichen Generationswechsel gibt.