

Top oder Flop? Wirtschafts-Chefs prüfen Wahlversprechen



Die Parteiprogramme zur Bundestagswahl sind voller Vorschläge, die für Industrie, Handwerk und Handel von zentraler Bedeutung sind. Doch was halten Top-Wirtschaftsvertreter aus der Region davon? Ihre Antworten lesen Sie auf den **Seiten 4 und 5**.

**BÜRGERVERSICHERUNG
FÜR ALLE EINFÜHREN.**
SPD

**MINDESTLOHN AUF
12 EURO ANHEBEN.**
DIE LINKE.

**ZUWANDERUNG
VON FACHKRÄFTEN
GESETZLICH REGELN.**
CDU CSU

**EINHEITLICHE
BILDUNGSSTANDARDS
EINFÜHREN.**

**Freie
Demokraten**
FDP

**KOHLEKRAFTWERKE
SOFORT ABSCHALTEN.**

**BÜNDNIS 90
DIE GRÜNEN**

In dieser Ausgabe:
**STANDORTPORTRÄT
STADT MEPPEN UND
SAMTGEMEINDE UELSEN**

**M MACHER &
MÄRKTE**

Super-Batterie: EWE will Salzkavernen als Stromspeicher nutzen.
Seite 3

**S SPEZIAL
GRENZE & GEWINNER**

Viel mehr als Käse: An der niederländischen Grenze boomt es.

Seiten 12/13



**G GELD &
GESCHÄFT**

Verjüngungskur: Gutes Timing hilft beim Generationswechsel.

Seite 17

**L LEBEN &
LEIDENSCHAFT**

Aufgemöbelt: Rosink aus Nordhorn baut neue Landtagstische.

Seite 25

Marina Heuermann setzt auf Service

Neue Geschäftsführerin der Wirtschaftsförderung drängt auf mehr Gewerbeflächen

VON RAINER LAHMANN-LAMMERT

OSNABRÜCK. Sie will „Kümmerer und Lotse“ sein, wenn Unternehmen eine Immobilie suchen, neue Wege gehen oder Hilfe bei der Gründung benötigen. Marina Heuermann ist die neue Geschäftsführerin der Wirtschaftsförderung Osnabrück (WFO).

Fast 17 Jahre lang hat die gebürtige Oldenburgerin für die Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft gearbeitet und dort zuletzt den Unternehmensservice geleitet. Der Servicegedanke steht für die neue WFO-Chefin auch in Osnabrück im Vordergrund. Das kleine Team

in der alten Apotheke am Stadthaus sei zwar sehr engagiert, es könne die geforderten Aufgaben aber nicht leisten, gibt die 51-Jährige zu verstehen.

Welchen neuen Aufgaben die Wirtschaftsförderung in Zukunft mehr Raum geben will, soll in einem Handlungskonzept mit der Perspektive 2030 in einem breit angelegten Beteiligungsprozess herausgearbeitet werden. Und dann könnte es auch zu einer Verstärkung des Teams kommen, haben Oberbürgermeister Griesert und Hans-Christoph Gallenkamp vom Verein für Wirtschaftsförderung schon signalisiert.

Marina Heuermann, die als gelernte Industriekauffrau Raumpla-



Aus Essen kommt WFO-Geschäftsführerin Marina Heuermann. Foto: Gert Westdörp

nung und Sozialwissenschaften studiert hat, will die Ausweisung neuer Gewerbeflächen vorantreiben. Überrascht war sie über die Zahl von 160 Immobilienanfragen pro Jahr. Das spreche für die Attraktivität des Standorts, sagt sie.

Dass die Flächenspielräume in Osnabrück sehr eng sind, ist Heuermann bewusst. Sie widerspricht aber der Befürchtung, dass Flächenausweisungen neue Umweltkonflikte heraufbeschwören werden. Sie wolle die Akteure frühzeitig an einen Tisch holen und die Lage ausloten. So lasse sich viel erreichen, meint die WFO-Chefin.

Im März ist sie von Essen nach Osnabrück gezogen. Auf Nachfrage charakterisiert sie die Menschen an der Hase als „offen und sympathisch“. Man komme schnell ins Gespräch und spüre die Standortverbundenheit. Und manchmal spüre man auch „die Lust, nach den Sternen zu greifen“, sagt Marina Heuermann.

Die Nummer 1 in Sachen Sicherheit

Ihr professioneller Partner für:

- Werkschutz / Werkfeuerwehr
- Pförtner- und Revierdienste
- Interventionsdienste
- Objektbewachung
- Sanitätsdienste
- Brandschutzhelfer-Seminare

24 STUNDEN NOTRUFTELEFON

Hanrath Gruppe

Carl-Benz-Straße 2-4 • 26871 Papenburg
Tel. 0 49 61 / 66 42-222 • info@hanrath-gruppe.de
www.hanrath-gruppe.de



UNTERNEHMENSNACHFOLGE

Fachkräftemangel trifft Unternehmermangel

Mehr als zehntausend mittelständische Unternehmen der Region vor Nachfolgefrage

pm **BRAMSCHE. Mehr als 10 000 mittelständische Unternehmen mit rund 50 000 Beschäftigten im Kammerbezirk der IHK Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim stehen bis 2022 vor einem Generationswechsel. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Regionalstudie, die das bundesweit tätige Unternehmen K.E.R.N., das sich auf die Beratung zu Nachfolgeregelungen bei Unternehmen spezialisiert hat, durchgeführt hat. Das Ergebnis entspricht laut dem Unternehmen einem Anstieg von 60 Prozent gegenüber 2017.**

Die Studie zeige, so die Firma in einer Pressemeldung weiter, dass diese Entwicklung viele mittelständische Familienunternehmen und damit das Rückgrat der erfolgreichen mittelständischen Wirtschaft der Region betreffe:

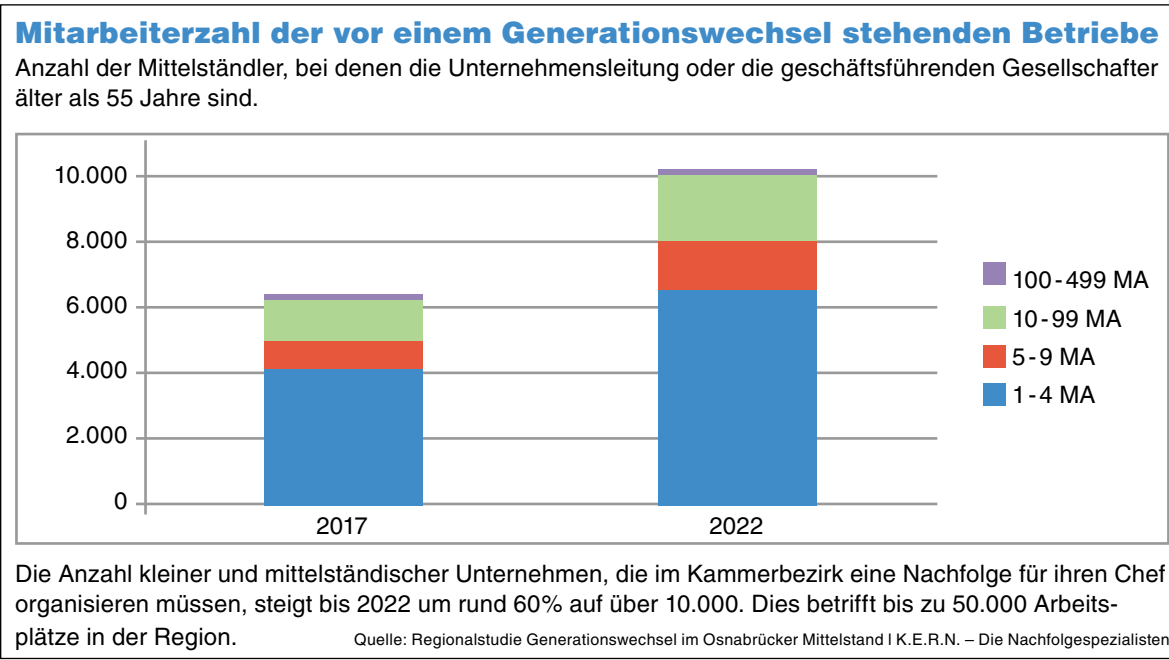
- Rund 4400 der betroffenen Unternehmen erwirtschaften einen Umsatz zwischen 250 000 und 5 Millionen Euro.
- Rund 3600 dieser Unternehmen beschäftigen zwischen 5 und 200 Mitarbeiter.
- Die Anzahl nachfolgebetroffener Firmen steigt branchenübergreifend um etwa 50 Prozent. In der

Baubranche und im IT- und Telekommunikationssektor ist laut der Studie sogar mit einem Anstieg von 64 bzw. 72 Prozent zu rechnen.

„Rund 59 Prozent aller klassischen Mittelständler in der Region sind bereits heute älter als 50 Jahre und damit etwas älter als im Bundesdurchschnitt. Diese Entwicklung verschont keine Branche“, sagt Ingo Claus, der das Unternehmen von Bramsche aus vertritt. Er ergänzt: „Kleinere Betriebe mit bis zu fünf Mitarbeitern haben es schon heute eher schwer, eine erfolgreiche Nachfolge zu organisieren.“

Aktuell werde diese alarmierende Entwicklung noch von einer sehr guten Auftragslage im Mittelstand überdeckt. Sie gehe einher mit einem beständigen Rückgang innerfamiliärer Unternehmensnachfolgen und einem – aus der guten Beschäftigungssituation resultierenden – Unternehmermangel.

In den kommenden Jahren wird diese Entwicklung, so die Prognose des Fachmanns, zu einem Überangebot nachfolgebetroffener Firmen führen. Die besten Chancen auf eine erfolgreiche Übergabe hätten Firmeninhaber, die ein attraktives Unternehmen anbieten



und somit ein möglichst risikoarmes Invest für einen Käufer darstellen.

Was können Unternehmer tun?

Gerade bei familienexternen Nachfolgen wird die Nachfolgersuche zu einem Kampf um die besten Köpfe, meint der Experte. Unternehmensnachfolger gehen bei der Auswahl und Analyse möglicher Kaufobjekte sehr rational und strukturiert vor. Aus die-

sem Grund zahlt es sich aus, die Nachfolgefähigkeit eines Unternehmens frühzeitig herzustellen. Dies erfolge u. a. über die folgenden Maßnahmen, weiß der Fachmann:

- **Zukunftsfähigkeit sicherstellen:** Das bestehende Geschäftsmodell absichern und zukunftsfit machen.
- **Wirtschaftlichen Erfolg absichern:** Ein nachhaltig profitables

Unternehmen zahlt einen marktüblichen Unternehmerlohn, verzinst das Eigenkapital positiv und preist das unternehmerische Risiko mit ein.

- **Übergabefähigkeit herstellen:** Wenn möglich, sollten Firmeninhaber bereits vor der Übergabe versuchen, sich vom operativen Geschäft zu lösen. Ein im Tagesgeschäft von der Unternehmerpersönlichkeit unabhängiges

Unternehmen ist leichter zu übergeben.

- **Frühzeitige Nachfolgeplanung:** Eine gute Vorbereitung braucht Zeit und sollte Rückschlüsse mit einkalkulieren. Der DIHK empfiehlt eine erste Beschäftigung mit dem Thema ab spätestens dem 55. Lebensjahr.
- **Nachfolgespezialisten einbinden:** Transaktionserfahrene Begleiter erarbeiten ein Nachfolgekonzept und begleiten den Prozess über die steuerliche und rechtliche Beratung hinaus von A bis Z. Sie sichern eine hohe Diskretion bei der Nachfolgersuche, erkennen Konflikte frühzeitig und verringern durch eine stringente Prozessbegleitung die Gefahr teurer Neustarts oder Projektabbrüche.

Eine gute Vorbereitung des Generationswechsels zahlt sich nicht nur für den Unternehmen aus, erklärt der Experte. Denn: Jede ungelöste Unternehmensnachfolge gefährde Arbeitsplätze und schwäche die Wirtschaftskraft als auch den Wohlstand der Region. Somit sei die erfolgreiche Lösung der Unternehmensnachfolge im Mittelstand der Region eine der wichtigsten Zukunftsfragen im Osnabrücker Land, dem Emsland und der Grafschaft Bentheim.

Betriebsübergabe in der Familie

Durch Beirat Erfahrungswerte nutzen

dpa **BERLIN. Das eigene Werk an die Kinder weitergeben – ein Wunsch vieler Chefs mittelständischer Betriebe. Aber heute ist es nicht mehr die Regel, dass die Kinder die Firma tatsächlich übernehmen wollen. Es hilft, schon früh den richtigen Eindruck vom Unternehmertum zu vermitteln.**

In vielen mittelständischen Betrieben wünschen sich die Chefs, das Unternehmen in der eigenen Fa-

milie zu halten. Damit die Sprösslinge dem Wunsch tatsächlich nachkommen, müssen die Eltern aber selbst etwas tun: Der Nachwuchs muss zum Beispiel schon früh merken, dass die Arbeit Freude macht, sagt Marc Evers vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Spürt er nur, dass der Job Stress und Ärger verursacht und Zeit raubt, haben Vater oder Mutter schlechte Karten, den Nachfolger in der eigenen Familie zu finden.

Den Vorteil in der Familienachfolge sehen viele Mittelständler darin, dass das Kind den Betrieb womöglich besser kennt als ein fremder Manager, erklärt Evers. Außerdem geht der Wunsch damit einher, dass die Übergabe dem Patriarchen so leichter fällt als ein Verkauf an einen Fremden.

Dieser Wunsch erfüllt sich aber nicht zwangsläufig: „Das Loslassen fällt schwer“, weiß Evers. Man dürfe nicht unterschätzen, dass auch die Übergabe in der Familie mit Rei-

bungspunkten verbunden ist. So haben Sohn oder Tochter eventuell andere Vorstellungen, in welche Richtung sich das Unternehmen entwickeln soll. Gut sei, während der Übergangsphase die jeweiligen Vorstellungen anzusprechen. Und Vater und Mutter müssen auch akzeptieren, wenn ihr Kind Neuerungen vorhat – und sich vor Augen halten, dass Änderungen manchmal nötig und gut sind.

Eine Möglichkeit, damit Vater oder Mutter den Betrieb nicht



Das eigene Werk an die Kinder weitergeben ist ein Wunsch vieler Chefs mittelständischer Betriebe. Nicht ganz unproblematisch. Ein Beirat kann für alle Beteiligten hilfreich sein. Foto: iStock

ganz verlassen müssen, dem Nachfolger aber auch nicht zu stark hineinreden, ist das Schaffen eines Beirats für das Unternehmen. Durch ihn könne man sich den Er-

fahrungswert zunutze machen und Vater oder Mutter die Verbindung zum Unternehmen gewähren, ohne dass sie zu viel Druck ausüben.



Herausforderung **Unternehmensnachfolge:**
Erfahrene Begleiter geben Sicherheit auf dem schwierigen Weg.

die-nachfolgespezialisten.eu

Wie gut sind Sie auf Ihre anstehende Unternehmensnachfolge vorbereitet?

Machen Sie den **kostenlosen** Test: **Checkliste anfordern** unter osnabrueck@die-nachfolgespezialisten.eu oder 05461 - 80 92 840.

K.E.R.N. – Die Nachfolgespezialisten · Tömmern 4 · 49565 Bramsche
Unternehmensverkauf · Generationswechsel · Unternehmenskauf

