

Nachfolgemanagement

den Fortbestand des Unternehmens sichern oder:

Was kann man tun, damit Inhaber und Nachfolger am selben Strang ziehen...

Die Lebenszeit eines erfolgreichen Unternehmens ist praktisch unbegrenzt. Ein Unternehmer dagegen möchte sich beizeiten vielleicht neuen Aufgaben widmen, sich in den wohlverdienten Ruhestand begeben oder gar ein neues Unternehmen gründen. Doch was wird dann aus dem bestehenden Unternehmen? Um dessen weiterer Lebensfähigkeit willen, muss es in neue Hände übergeben werden.

Sicher, der Führungswechsel im Unternehmen ist – von außen betrachtet – ein ganz selbstverständlicher Vorgang, der zum betrieblichen Lebenszyklus gehört. Dennoch ist solche eine Betriebsübergabe ein Prozess, der häufig zu einer ganzen Reihe von Konflikten führt. Besonders die Übergabe innerhalb der Familie stellt für Senior wie Junior eine große Herausforderung dar.

Kompakt

- Unternehmensnachfolge
- Betriebsnachfolge
- Unternehmenszyklus
- Führungswechsel

Autor

Horst Völser

Beratungsschwerpunkte:

- Controlling
- Finanzmanagement
- Coaching

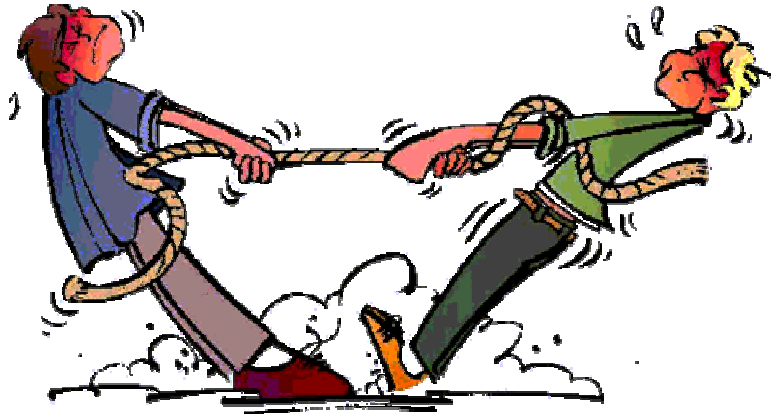
Literatur / Quelle

www.change-online.de,
www.nexxt.org;

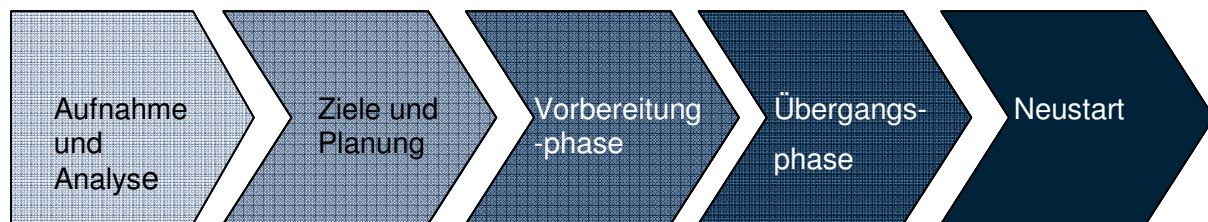
Nachfolgemangement

Den Fortbestand des Unternehmens sichern oder:

Was kann man tun, damit Inhaber und Nachfolger am selben Strang ziehen...



Schritt für Schritt – die Phasen zur erfolgreichen Unternehmensnachfolge:



In keiner der Phasen dürfen die Ziele aus den Augen verloren werden.



Phase 1: Aufnahme und Analyse:

Aufnahme und Analyse in familiärer und persönlicher, sowie betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und steuerrechtlicher Hinsicht. Eine realistische Bestandsaufnahme der Ist-Situation ist ausschlaggebend für eine erfolgreiche Nachfolgeplanung. Dabei sind nicht nur betriebswirtschaftliche, rechtliche und steuerliche Aspekte aufzunehmen, sondern auch die familiären Voraussetzungen, nämlich: Wer kommt als Nachfolger in Frage? Gibt es mehrere geeignete Nachfolger? Gibt es konkurrierende Nachfolger? Oder gibt es gar keinen Nachfolger in der Familie?

Phase 2: Ziele und Planung:

Aus den Analyseergebnissen der Phase 1 sind aufbauend die Ziele des Unternehmers und seiner Familie zu formulieren, um daraus die Grobplanung für das weitere Vorgehen zu erstellen.

Phase 3: Vorbereitungsphase

In der Vorbereitungsphase werden die geplanten Maßnahmen entwickelt und umgesetzt und nochmals abgeprüft. Insbesondere im Hinblick auf die Qualifikation des Nachfolgers und im Hinblick auf den tatsächlichen Willen das Unternehmen zu übergeben. Gegebenenfalls sind in der Vorbereitungsphase Alternativen zur Unternehmensnachfolge zu prüfen, nämlich der Unternehmensverkauf oder die Unternehmensnachfolge unter Einbeziehung außenstehender Personen als management by out oder management by in-Gestaltung. In diesem Zusammenhang ist auch eine Unternehmensbewertung (Rating) empfehlenswert.

Phase 4: Übergangsphase:

Erfolgt die Übernahme durch Familienangehörige oder durch außenstehende Dritte, so ist die Übergangsphase die entscheidende Phase für das Gelingen der Unternehmensnachfolge. Die Nachfolger werden nun schrittweise in die Geschäftsführung eingebunden und wichtige Aufgaben werden schrittweise übertragen. Hier ist es vor allem wichtig, dass der Nachfolger die spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens kennen lernt und ein Vertrauensverhältnis zu Mitarbeitern und Geschäftspartnern aufbaut.

Phase 5: Neustart:

Nach den erfolgreichen Vorarbeiten kann der Generationenwechsel vollzogen werden, indem der Nachfolger die alleinige Verantwortung übernimmt und das Unternehmen leitet. Die Risiken in dieser Phase liegen in zu großen Veränderungen, die die Unternehmenskultur aufbrechen oder zum Verlust von wichtigen Mitarbeitern führen. Deshalb müssen Übernahmemaßnahmen klare Ziele haben, befristet sein und offen kommuniziert werden.

Fazit:

Die frühzeitige Vorbereitung auf den Führungswechsel ist unerlässlich, um das Unternehmen am Markt zu halten. Nicht zuletzt deswegen, weil für eine erfolgreiche Übertragung eine Reihe von Aufgaben bewältigt werden muss. Umso wichtiger ist es, die Weichen im Unternehmen in Richtung „Zukunftssicherung“ zu stellen.