Generationenwechsel im Mittelstand
TIPPS ZUR VORGEHENSWEISE

von Gunter Fauth, Geschäftsführer
der Valegra GmbH, Stuttgart und Beisitzer
im Kreisvorstand der MIT Rems-Murr

Eine Unternehmensnachfolge ist eine komplexe Sache. Wer die Suche nach einem Nachfolger nicht frühzeitig plant, gefährdet die Zukunft für sein Unternehmen und deren Mitarbeiter.

Es wird für mittelständische Unternehmer in den letzten Jahren immer schwieriger einen geeigneten Nachfolger zu finden. Auch bei der Unternehmensnachfolge ist der demografische Wandel spürbar. In Unternehmerfamilien gibt es immer weniger Kinder. Viele potenzielle Nachfolger aus der Familie entwickeln sehr zum Leidwesen der Gründergeneration andere Interessen.

Zur Zeit sind jährlich über 100.000 Betriebe im Mittelstand reif für die Nachfolgeregelung. Die Zahl steigt in den nächsten Jahren immer mehr an. Glücklich sind die Unternehmer, die innerhalb der Familie einen geeigneten Nachfolger finden und den Generationenwechsel langfristig gestalten können. Viele Unternehmer drücken sich vor der Frage des Generationenwechsels, insbesondere dann, wenn kein geeigneter Nachfolger aus der Familie bereit steht.

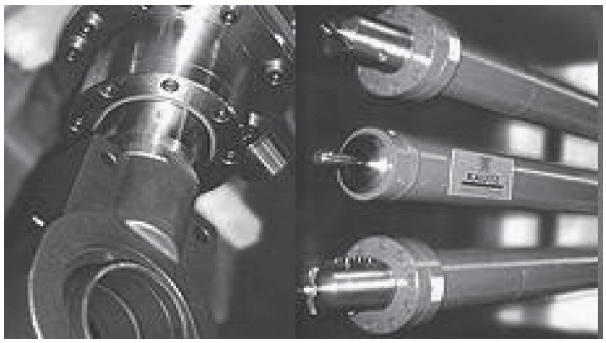
Einen Fahrplan vereinbaren und konsequent loslassen

Unabhängig davon, ob eine Unternehmensnachfolge im Familienkreis geplant wird oder ein externer Stabwechsel ansteht, ist eine langfristige Planung wichtig. Es empfiehlt sich, die Nachfolgeregelung systematisch anzugehen. Eine Unternehmensübergabe erfordert eine neue Geschäftsführung und einen neuen Gesellschafter. Beides kann durchaus getrennt betrachtet werden.

Die Anforderungen an einen geeigneten Geschäftsführer liegen in den klassischen unternehmerischen Qualitäten wie z.B. Risikobereitschaft und strategisches Denken aber auch in einer ausgeprägten Führungs- und Sozialkompetenz. Selbst wenn ein interner oder externer Nachfolger gefunden ist, kann die Nachfolgeregelung scheitern, da der Eigentümer und Chef oft nicht loslassen möchte.

In vielen Fällen können Berater bei der Nachfolgeregelung unterstützen. Der Steuerberater und Rechtsanwalt sind gefragt, wenn es zur rechtlichen und steueroptimalen Gestaltung der Übergabe geht. Bei einer externen Nachfolgeregelung ist das Know How eines M&A Beraters gefragt.

KAUTZ
VORRICHTUNGSBAU GMBH



Maschinen- Anlagen- und Vorrichtungsbau.
Schweißkonstruktionen bis zu 60 Tonnen.
Hydraulikzylinder; Präzisionsteile
Einzel- und Serienfertigung

Kautz Vorrichtungsbau GmbH
Reithallenstrasse 5
77731 Willstätt – Legelshurst
Tel. 07852 9159 – 0 Fax. 07852 2080
kautz@kautz-gmbh.de ; www.kautz-gmbh.de

Kompetenter Partner
in der Schwingungstechnologie

GMT®

Wir setzen weltweit Maßstäbe in der Schwingungstechnologie für Maschinen, Fahrzeuge, Schienenfahrzeuge und die Luftfahrt.

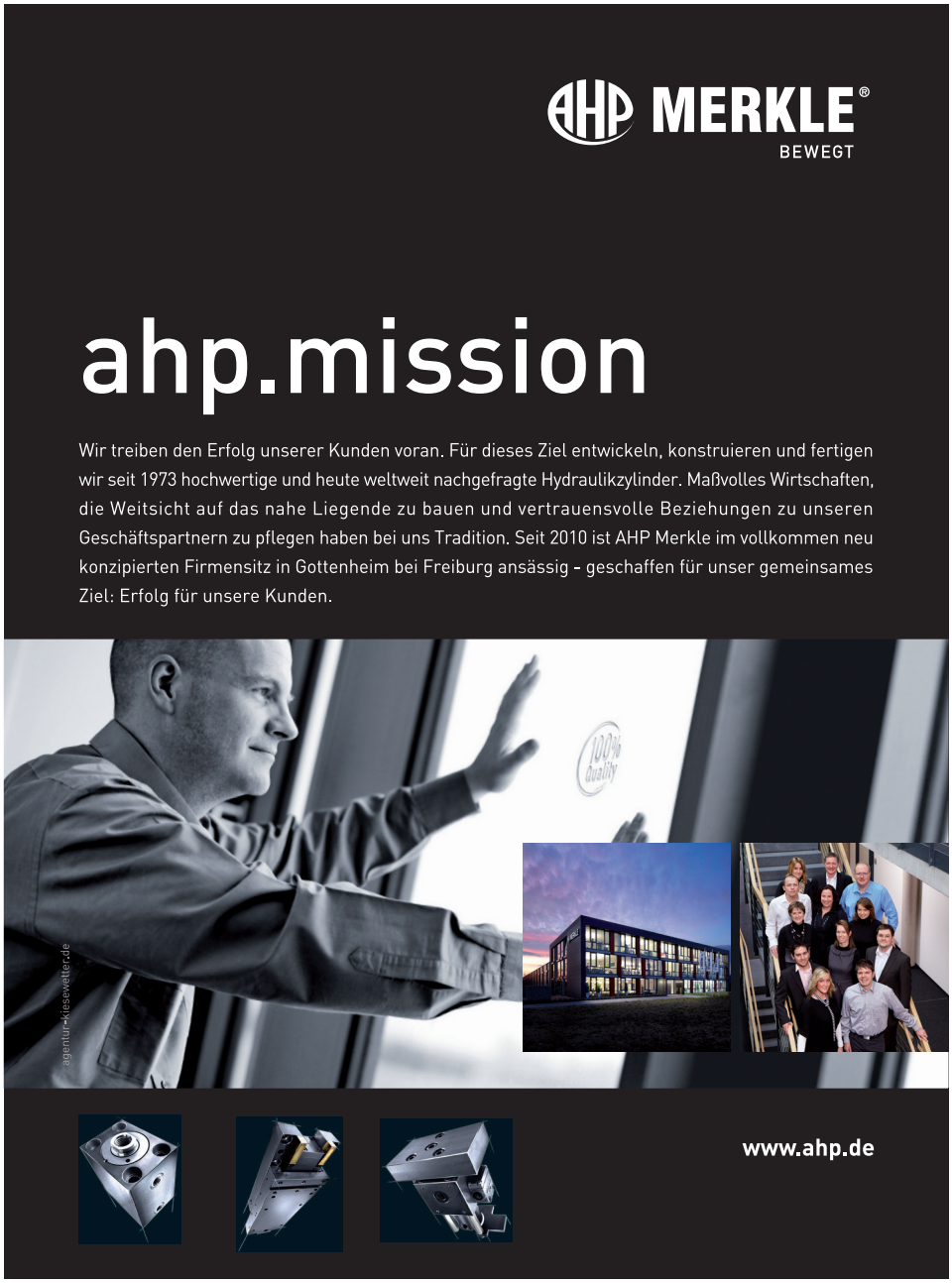
Qualität, Sicherheit, Fortschritt - das sind die Begriffe unseres Selbstverständnisses.

GUMMI-METALL-TECHNIK GmbH
D-77815 Bühl ● Postfach 1253 ● Liechtersmatten 5
Telefon: (0 72 23) 8 04-0 ● Fax: (0 72 23) 2 10 75
www.gmt-gmbh.de ● E-Mail: info@gmt-gmbh.de

Tipps beim Generationenwechsel:

- Eine Nachfolgeregelung dauert 3-5 Jahre. Deshalb ist es wichtig, dass Sie frühzeitig mit der Planung beginnen und Ihr Unternehmen „fit“ für eine Nachfolge machen. Eine Nachfolgeregelung ist eine der wichtigsten strategischen Entscheidungen eines Unternehmers.
- Bereiten Sie Ihr Unternehmen vor. Machen Sie sich möglichst überflüssig. Bauen Sie frühzeitig eine Führungs- und Organisationsstruktur mit klaren Verantwortlichkeiten auf. Es empfiehlt sich, einen Führungskreis zu etablieren und die unternehmerische Verantwortung zu delegieren.
- Stärken Sie die Finanz- und Ertragskraft für Ihr Unternehmen. Ein Unternehmen wird für einen Nachfolger dann interessant, wenn es eine gute Ertragskraft hat, jedoch die erforderlichen Investitionen nicht vernachlässigt werden. Eine durchgängige Unternehmensplanung mit Umsatz-, Produkt-, Ertrags- und Finanzplanung legt die Grundlage für gemeinsame Ziele.
- Suchen Sie selbst einen geeigneten Nachfolger: Der erste Ansprechpartner für eine Nachfolgeregelung ist i.d.R. immer die Familie. Ein guter Mitarbeiter oder ein externer Manager sollte jedoch auch in Betracht gezogen werden für eine Nachfolge. Denken Sie in Alternativen.
- Wenn Sie eine familieninterne Nachfolgeregelung gefunden haben, dann gestalten Sie den Übergang gemeinsam. Die junge Generation benötigt Freiraum für eigene Ideen, jedoch auch Zeit, um die unternehmerische Verantwortung zu übernehmen.
- Bei der Nachfolge muss die „Chemie“ stimmen. Nehmen Sie sich Zeit für ausführliche Gespräche mit einem potenziellen Nachfolger. Ihr Gesprächspartner und Sie sollten wissen, auf was Sie sich einlassen, dann halten sich die Überraschungen auf beiden Seiten in Grenzen.
- Ein fairer Preis des Unternehmens ist die Grundlage für einen erfolgreichen Verkauf. Oft scheitert ein Verkauf an zu hohen Vorstellungen des Gesellschafters. Eine objektive Unternehmensbewertung beinhaltet auch Aussagen zu den Chancen und Risiken des Verkaufs eines Unternehmens sowie eine qualifizierte Markteinschätzung.
- Eine schrittweise Übergabe der Unternehmensanteile macht es für die Nachfolge einfacher, die Finanzierung zu stemmen.
- Ihre zukünftige Rolle. Spätestens mit der Übergabe der Unternehmensanteile sollten Sie sich aus der operativen Verantwortung zurückziehen. Sie haben ein gut organisiertes Unternehmen mit einem funktionierenden Führungskreis in die Hände eines Nachfolgers gelegt, den Sie sorgsam ausgesucht haben. Jetzt ist es Zeit sich auf eine beratende Rolle zurück zu ziehen oder den wohl verdienten Ruhestand zu genießen.

Wenn Sie Ihr Unternehmen so aufstellen, dass es auch „ohne Chef läuft“, dann haben Sie bereits erste, wichtige Meilensteine für eine systematische Nachfolgeregelung gefunden.

Sie erreichen Gunter Fauth per E-Mail unter fauth@valegra.de

<<<