Veranstaltungen zur Unternehmensnachfolge

Nachfolge ist weiblich!

Für Frauen, die den Schritt in die Selbstständigkeit durch den Einstieg in ein bestehendes Unternehmen oder dessen Übernahme wagen oder bereits gewagt haben, findet am 21. Juni von 9:30 bis 11:30 Uhr ein kostenfreier Online-Vortrag statt. Auf dem Programm stehen Erfahrungsberichte, Fragerunden sowie die Vorstellung der Angebote der IHK Bodensee-Oberschwaben, der Handwerkskammer Reutlingen sowie der Kontaktstelle Frau und Beruf Ravensburg – Bodensee-Oberschwaben. Sie alle wollen Übernahmekandidatinnen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit unterstützen. Die Veranstaltung findet im Rahmen des nationalen Aktionstags „Nachfolge ist weiblich!“ statt.

Info und Anmeldung: www.weingarten.ihk.de, Nr. 165148192

Überregionales Info-Telefon für Nachfolge- und Übergabeinteressierte

Die IHK Bodensee-Oberschwaben beteiligt sich an einer überregionalen Telefonaktion zur Unternehmensnachfolge, bei der sich Nachfolge- oder Übergabeinteressierte mit einem IHK-Experten austauschen können. Jürgen Kuhn, Referent für Gründung, Finanzierung und Unternehmensnachfolge der IHK Bodensee-Oberschwaben, steht am 21. Juni von 14 bis 17 Uhr telefonisch unter 0751 409-226 für Fragen zur Verfügung. Auch diese Aktion findet im Rahmen des nationalen Aktionstags „Nachfolge ist weiblich!“ statt.

Info: www.weingarten.ihk.de, Nr. 165148193

Sprechtag zur Unternehmensnachfolge

Die Mitglieder des IHK-Arbeitskreises Unternehmensnachfolge – dies sind neben Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern, Rechtsanwälten sowie IHK- und Handwerkskammer-Beratern auch Experten von Kreditinstituten und Beratungsgesellschaften – stehen in regelmäßigen Abständen für kostenfreie Beratungsgespräche zur Verfügung. Der nächste Sprechtag findet am 24. Juni von 16 bis 19 Uhr telefonisch statt. Anmeldung bis zum 22. Juni, Fragebogen zur Gesprächsvorbereitung im Internet.

Info: www.weingarten.ihk.de, Nr. 16572406

FOTO: NDABCREATIVITY – STOCK.ADOBE.COM

Die Regelung der Nachfolge ist in jedem Familienunternehmen irgendwann Thema. Um Konflikte und negative Auseinandersetzungen zu vermeiden, sollten sich alle Beteiligten rechtzeitig damit befassen und sich von außen unterstützen lassen.

Schlüsselfragen der Unternehmensnachfolge

Obwohl die Unternehmensnachfolge oft die* kritischste Phase in der Geschichte einer Organisation *ist, wird sie unterschätzt. Meist gibt es juristische und steuerliche Begleitung, doch in den meisten Fällen scheitert es an emotionalen Faktoren. Hier fehlt es den Unternehmen oft an Unterstützung.

Eine Studie der axiocon GmbH unter 58 Familienunternehmen* zeigte im Jahr 2019 klare Defizite auf: Bei 67 Prozent der Unternehmen fehlte eine klare Zieldefinition zu Beginn des Nachfolgeprozesses, 57 Prozent erstellten keine Roadmap mit Aktivitätenplan und 68 Prozent integrierten keinen Strategieworkshop in den Prozess, um Vision, Mission und Strategie der Unternehmensnachfolge anzupassen. Um die Nachfolge erfolgreich zu gestalten, sollten sich die Beteiligten jedoch einige wichtige Schlüsselfragen stellen.

Wann ist der richtige Zeitpunkt, um mit der Planung zu beginnen?

Die ersten Gedanken sollte sich die übergebende Generation etwa zehn Jahre zuvor machen, um verschiedene Szenarien zu reflektieren und sich eine Vielfalt von Handlungsoptionen bewusst zu machen. Die übernehmende Generation sollte sich etwa fünf Jahre vor der Übernahme darüber im Klaren sein, welche Themen auf sie zukommen. Neben dem Ziel der faktischen Unternehmensübergabe sind die Art und Weise, die Erwartungen, die Rahmenbedingungen und vor allem die Zeitachse wichtig, um Orientierung für alle Beteiligten zu schaffen, aber auch um Verbindlichkeit in den gemeinsamen Prozess zu bekommen. Und dieser Prozess muss auch von allen Seiten bewusst als Prozess wahrgenommen und angenommen werden.

Wann sollten welche Sparringspartner hinzugezogen werden?

Viele traditionelle Unternehmerinnen und Unternehmer „der alten Schule“ sind es gewohnt, Herausforderungen selbst zu lösen. Daher werden im Übergabeprozess häufig nur steuerliche oder juristische Experten hinzugezogen. Oft scheitern Unternehmensnachfolgen jedoch an den emotionalen Faktoren, und es kommt zu Zerwürfnissen in den Familien. Coaches bzw. Mediatoren und Veränderungsexperten verstehen diese Seite des Wandels gut und können dabei unterstützen, die wirklichen Streitpunkte herauszuarbeiten und zu klären. Dies kann langfristig, aber auch situativ erfolgen.

Wie werden Erwartungen, Emotionen und Beziehungsgeflechte mit einbezogen?

Leidenschaft ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren in Familienunternehmen, aber auch der Knackpunkt in der Nachfolge. Oft kommen alte Familiengeflechte zutage, und nicht selten tauchen Streitigkeiten analog zur Kindheit auf. Welche Rolle spielen Familienmitglieder, die keine aktive Rolle im Unternehmen innehaben? Wer hat welche expliziten und implizierten Erwartungen und Wünsche?

Wie verändern sich Werte und die Unternehmenskultur?

Jeder Nachfolgeprozess bringt neue Gedanken, Ansätze und Werte mit sich – und damit auch einen Kulturwandel. Welche Kultur herrscht aktuell? Was hat sich bewährt und was nicht? Welche Werte bringt die nächste Generation mit?

Wie können Prozesse optimiert und vertikutiert werden?

Viele eigentümergeführte Unternehmen – speziell gründergeführte Betriebe – sind oft auf den Chef oder die Chefin als Person ausgerichtet. Wenn eine Organisation keine definierten Prozesse hat oder zu stark von einer Person abhängig ist, ist ein Unternehmen noch nicht übergabefähig. Abläufe müssen analysiert und zukunftsfähig abgebildet werden – wir nennen es Prozesse vertikutieren. Wie war bisher Innovation im Unternehmen organisiert? Wie sind Innovationen bei den Produkten oder Prozessen entstanden? Ist alles auf dem „Mist des Chefs“ gewachsen, oder ist Innovation in der Organisation etabliert und unabhängig vom Eigentümer?
Jede Nachfolge ist anders. Umso wichtiger ist es, diesen Prozess bewusst anzugehen und mit Sparringspartnern eine zielführende Strategie zu entwickeln.

Rainer Krumm ist Managementtrainer, Berater, Coach und geschäftsführender Eigentümer der axiocon GmbH, Ravensburg. Mit seinem Team begleitet er Familienunternehmen in Veränderungsprozessen.

** Die Studie „Herausforderung Unternehmensnachfolge“ kann per Mail an info@axiocon.de angefordert werden.*

In Kürze

30 Minuten Unternehmensnachfolge

Unternehmensnachfolgen sind komplizierte Prozesse mit vielen Fallstricken, bei denen oft eine Vielzahl von Jobs auf dem Spiel steht. Was ist bei der Nachfolge im Familienbetrieb zu beachten? Woran scheitern Nachfolgen oft? Und welcher Struktur folgt der Nachfolgeprozess? Diese Fragen beantwortet Rainer Krumm in seinem Buch, in dem er seine jahrelange Erfahrung aus der Beratung von Familienunternehmen teilt.

Rainer Krumm: 30 Minuten Unternehmensnachfolge, GABAL Verlag 2021, 96 Seiten, 9,90 Euro

IHK Das Magazin der IHKs Bodensee-Oberschwaben und Ulm

06 | 2021
Ausgabe: IHK Bodensee-Oberschwaben

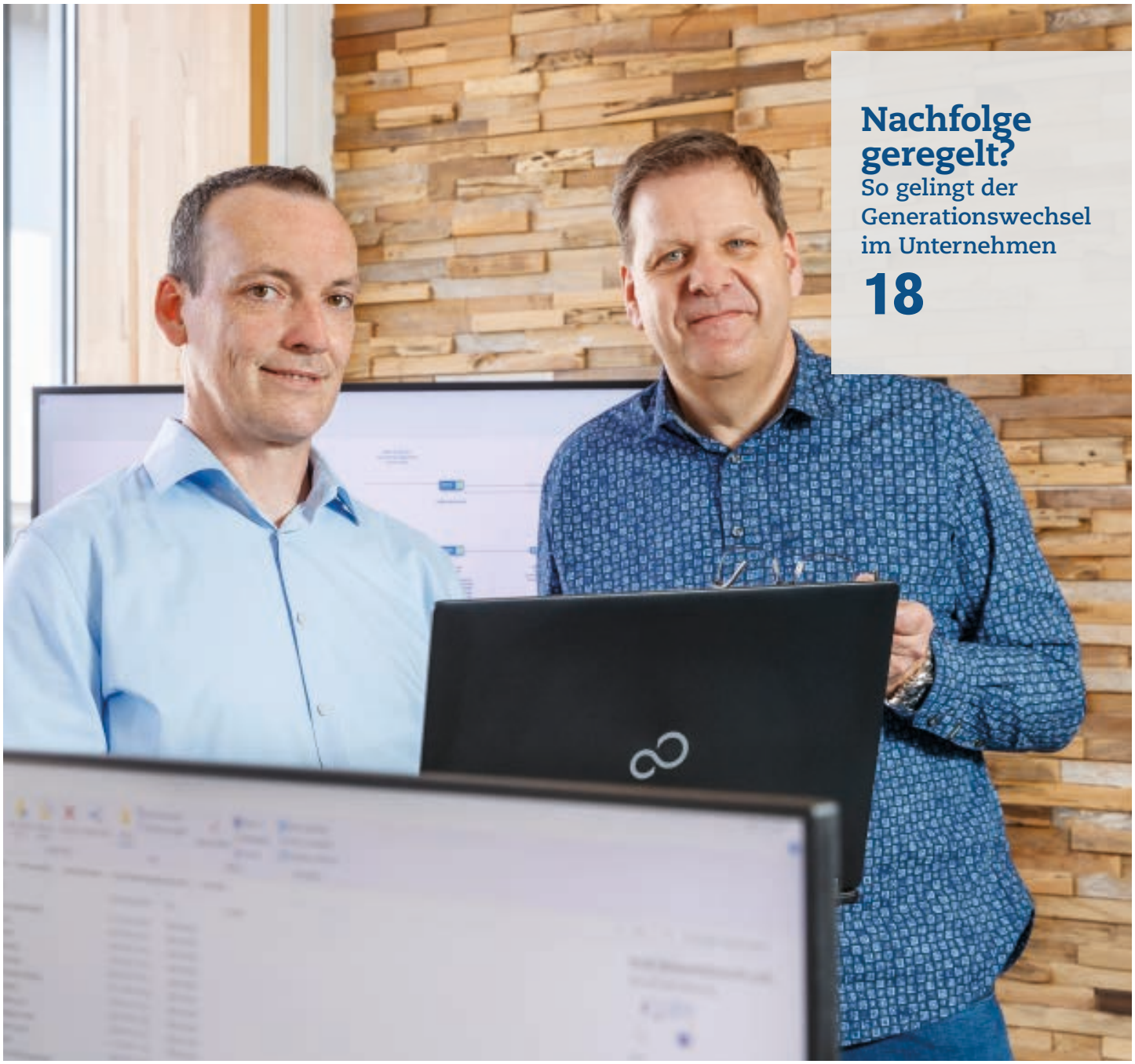
Die Wirtschaft

zwischen Alb und Bodensee

Regionalplan
IHK Bodensee-Oberschwaben befürwortet Entwurf
52

Konjunktur
Stimmung in der Wirtschaft bleibt tief gespalten
66

Insolvenzrecht
Das sollten in Schieflage geratene Unternehmen jetzt wissen
69



Nachfolge geregelt?
So gelingt der Generationswechsel im Unternehmen
18