

Checkliste:

Nachfolge von langer Hand geplant

Autorin: Eva Neuthinger

Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Nachfolge von langer Hand geplant

Langfristige Vorbereitung führt zum Erfolg. So gehen Sie vor:

Maßnahme**Notizen**

1. Sind Sie jünger als 55 Jahre und wollen jetzt mit der konkreten Nachfolgeplanung beginnen?

Die Nachfolgeplanung nimmt mehrere Jahre in Anspruch, deshalb sollte der Senior frühzeitig beginnen.

2. Haben Sie bereits einen Notfallplan in der Schublade?

Unabhängig vom Alter sollte ein Notfallplan mit Angaben zur Nachfolge in der Schublade liegen, falls dem Chef unerwartet etwas passiert – inklusive testamentarischer Regelungen sowie Vollmachten.

3. Haben Sie bereits einen Nachfolger im Blick?

Ein Mitglied der Familie wird zumeist der erste Ansprechpartner sein, im zweiten Schritt ein erfahrener Mitarbeiter und zuletzt ein externer Käufer. Der Betrieb kann zum Beispiel auf Unternehmerbörsen angeboten werden.

4. Haben Sie ein Wertgutachten eingeholt?

Egal wer übernimmt – es sollte ein qualifiziertes Gutachten eines neutralen Experten vorliegen. Dieses dient als Grundlage für spätere Preisverhandlungen.

5. Ist der Altunternehmer kompromissbereit?

Erfahrungsgemäß kommt es den Senioren nicht darauf an, den besten Preis zu erzielen – sondern das Lebenswerk in verantwortungsbewusste Hände zu legen. Das bedeutet: Der Altunternehmer sollte Kompromissbereitschaft sein, um eine Einigung zu finden. Die Interessen der Parteien sind zumeist zumindest in einigen Punkten gegenläufig.

6. Ist der Senior bereit, Schritt für Schritt die Zügel aus der Hand zu geben?

Bei Nachfolgen in der Familie gilt: Senior und Sohn oder Tochter engagieren sich am besten vorab mehrere Jahre nebeneinander in der Geschäftsführung. Der Altunternehmer sollte sich während dieser Zeit immer wieder fragen, ob und wofür ihn der Junior noch braucht. Die Verantwortung gibt er Schritt für Schritt ab.

Maßnahme	Notizen
7. Haben beide Parteien eine Vorstellung davon, wie die Übergabe abgewickelt werden soll?	
Der Übernehmer kann Anteile an der Firma kaufen oder diese im Wege der vorweggenommenen Erfolge übertragen bekommen. Wichtig: Steuerberater einschalten. Nach der Übernahme hält der Senior maximal noch fünf bis zehn Prozent der Firma.	
8. Ist die Finanzierung geregelt?	
Der Übernehmer sollte mehrere Angebote einholen und sich insbesondere auch über Fördergelder informieren. Wenn zu wenig eigene Mittel vorliegen, können eine Beteiligung oder eine Bürgschaft sowie ein Darlehen des Verkäufers eine Lösung sein.	
9. Haben die Parteien einen Zeitplan aufgestellt?	
Das Projekt läuft nach einem klaren Aktionsplan ab. Dieser beinhaltet, den Termin der vollzogenen Nachfolge taggenau zu bestimmen.	
10. Liegt eine Kommunikationsstrategie nach außen vor?	
Die Stabübergabe ist nach außen zu kommunizieren. Insbesondere Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden sind frühzeitig davon in Kenntnis zu setzen.	
11. Ist eine Feier geplant mit entsprechenden Marketingmaßnahmen?	
Die Nachfolge ist ein Grund zum Feiern – und damit ein Instrument, um die Kundenbindung und Geschäftsbeziehungen zu stärken.	