

CHECKLISTE FÜR INHABER:

IHRE STRATEGIE FÜR EINE GUTE UNTERNEHMENSNACHFOLGE IM FAMILIENUNTERNEHMEN

Die folgende Checkliste gibt Ihnen die wichtigsten Punkte und Tipps an die Hand, damit Ihre Nachfolgeplanung erfolgreich funktionieren kann. Und: jede Nachfolge ist individuell - für eine detaillierte Beratung, die ganz genau zu Ihnen passt, können wir uns gerne unterhalten.

1. PLANEN SIE IHR "LEBEN DANACH"

Jetzt lächeln Sie sicher, aber der Tag, an dem Sie nicht in Ihr Unternehmen gehen, wird eventuell nicht leicht. Deshalb ist es wichtig, dass Sie einen Plan für die Zeit haben, wenn Sie nicht mehr Unternehmer und Inhaber sind.

Im Idealfall haben Sie 2-3 Hobbys, planen schon, welche Freunde Sie auf der Welt besuchen werden, haben mehrere Anfragen für Beratungsmandate in befreundeten Firmen und freuen sich darauf, loszulegen. Dann müssen Sie sich keine Gedanken machen - Ihr Ziel ist bereits vor Ihrem inneren Auge - Sie können losgehen.

Den meisten Inhabern geht es aber gar nicht so. Durch die lange Zeit in ihrem Unternehmen sind sie tief in ihm verwurzelt und haben wenig Zeit für andere Beschäftigungen, Hobbys oder Freunde gehabt. Die Firma gibt ihnen Halt und Antrieb und füllt ihre Tage.

Ein Symbiose. Deshalb ist es so wichtig, **dass Sie sich ein Bild Ihrer Zukunft ohne Ihre Firma**

machen können. **Starten Sie mit der Entwicklung dieses Bildes.** Ein schönes Ziel macht den Weg einfacher.

2. FINANZEN UND ALTERSVORSORGE

Das ist kein angenehmes Thema.. Oft ist es innerhalb der Familie tabu und schwelt unter der Oberfläche. Es startet bei der großen Frage nach dem Wert Ihres Unternehmens und entwickelt sich weiter, wenn es um Teilkäufe, Kredite, Ihre Altersvorsorge (haben Sie die?) und das Erbe geht.

Normalerweise möchte man das Thema nicht live mitbekommen - als Inhaber verlieren Sie aber eventuell viel Geld, wenn Sie diese Fragen nicht zu Lebzeiten beantworten. Übergeben Sie diese Aufgabe - in neutrale und erfahrene Hände.

Haben Sie jemanden, der Sie zu steuerlichen, erbrechtlichen und vertraglichen Fragen gut berät? Möglicherweise ist es dieses Mal nicht Ihr langjähriger Steuerberater oder Ihr Anwalt. Es sei denn, beide kennen sich mit steueroptimierter Nachfolgeplanung aus, machen sie regelmäßig und arbeiten beide neutral für Sie und den Nachfolger. Ansonsten beauftragen Sie bitte jemand anderen und lassen den mit Ihrem Steuerberater zusammen arbeiten. Denn sonst verlieren Sie Zeit, Geld und im schlimmsten Fall das Vertrauen Ihres Nachfolgers.

3. KOMMUNIZIEREN SIE IHRE PLÄNE

Bitte denken Sie nicht, dass Ihre Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und die Banken sich keine Gedanken machen und alles klar für sie ist. **Solange der Übergabeprozess für Sie unklar ist, ist er das auch für alle Beteiligten um sie herum** und Unsicherheit führt immer zu eigenen Vorstellungen und Ängsten und blockiert.

Kommunizieren Sie in regelmäßigen Abständen zusammen mit dem Nachfolger den Fortschritt des Prozesses firmenintern und auch nach außen. Das vermittelt Sicherheit, schafft Vertrauen, verhilft Ihnen zu besseren Bewertungen bei Ihren Banken und hilft Ihnen, zum Ziel zu kommen.

4. PRÜFEN SIE, WER GEEIGNETER NACHFOLGER IST

Gibt es diese Person? Haben Sie beide schon dazu gesprochen und Ihre Vorstellungen dazu ausgetauscht? Wissen Sie, was Ihnen rund um die Übergabe wichtig ist und was dem Nachfolger wichtig ist?

Zu 100% sind die Bilder und Vorstellungen zur Übergabe in Ihrem Kopf anders, als die im Kopf Ihres Nachfolgers. Zwei völlig unterschiedliche Landkarten. Gerade innerhalb der Familie fällt es schwer, diese Unterschiede und Bedürfnisse anzusprechen, denn jetzt treffen berufliche Aspekte auf altbekannte familiäre Abläufe und Erwartungen und vermischen sich. **Tauschen Sie sich jetzt mit dem Nachfolger zu seinen Vorstellungen aus und kommunizieren Sie Ihre - damit Ihr Weg derselbe bleibt und Sie gemeinsam ins Ziel kommen.**

5. KONKRETE ZEITPLANUNG FÜR IHREN AUSTRITT

Ihr Nachfolger sollte das Timing kennen, es absegnen und seine Planung angepasst haben. **3-5 Jahre sind ein gutes Maß, müssen aber auch im Laufe der Nachfolgeumsetzung weniger werden.**

Dieser Tipp hängt eng mit dem ersten Punkt der Checkliste zusammen. Wenn Sie ein Ziel haben, wissen Sie auch, wann Sie es erreichen möchten. Dazu brauchen Sie eine konkrete Zeitplanung. Die ist abhängig von unterschiedlichen Faktoren und sollte gut ausgearbeitet werden. Sonst drehen Sie sich einmal um und es sind wieder 3 Jahre vorbei. Nicht gut für Sie und nicht gut für den Nachfolger. Der möchte schließlich auch Planungssicherheit für seine Leben und nicht erst im Rentenalter übernehmen. **Und Sie möchten nicht als Greis aus der Firma direkt in eine Altenresidenz wandern.** Übertrieben, sagen Sie? Das passiert sehr häufig genau so.

6. FAMILIENEINBEZUG IN DIE NACHFOLGEPLANUNG

Es muss ja nicht gleich in einer Vendetta enden, aber **einzelne Familienmitglieder, die offen oder im Hintergrund gegen die Entscheidung arbeiten**, können den Prozess langfristig stoppen oder zum Scheitern bringen. Hier verliert die Ratio oft gegen Gefühle - und Sie spielen plötzlich die Hauptrolle in Ihrem eigenen Buddenbrocks Roman. **Ignorieren Sie solche Dinge nicht und lösen Sie sie nicht allein.** Starten Sie begleitete Gespräche mit einem erfahrenen Coach oder Moderator, der eine gute Lösung für alle zum Ziel hat.