



Tag der Gründung
IHK Darmstadt, 8. Mai 2009

Warum von Null anfangen?
Unternehmensnachfolge als
Sonderform der Existenzgründung

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Barbara Eichelmann
be! unternehmerberatung

„be!“ ?

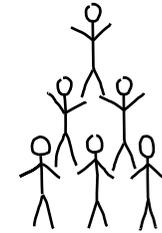


- Beratung bei betriebswirtschaftlichen Themen rund um die Unternehmensentwicklung
- Netzwerk, jeweils Projektteam
- Akkreditierte Beraterin/Coach bei RKW, KfW etc.
- Mitglied IHK Vollversammlung, Handelsausschuss

- Mein Ziel: Menschen ermutigen, unternehmerisch tätig zu sein und den eigenen Weg zu gehen

Agenda

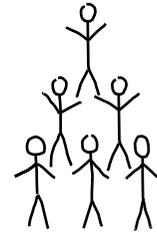
Warum bei Null anfangen?



- „be!“
- Orientierung
- Typische Unternehmensnachfolge
- Typische Konflikte
- Fazit

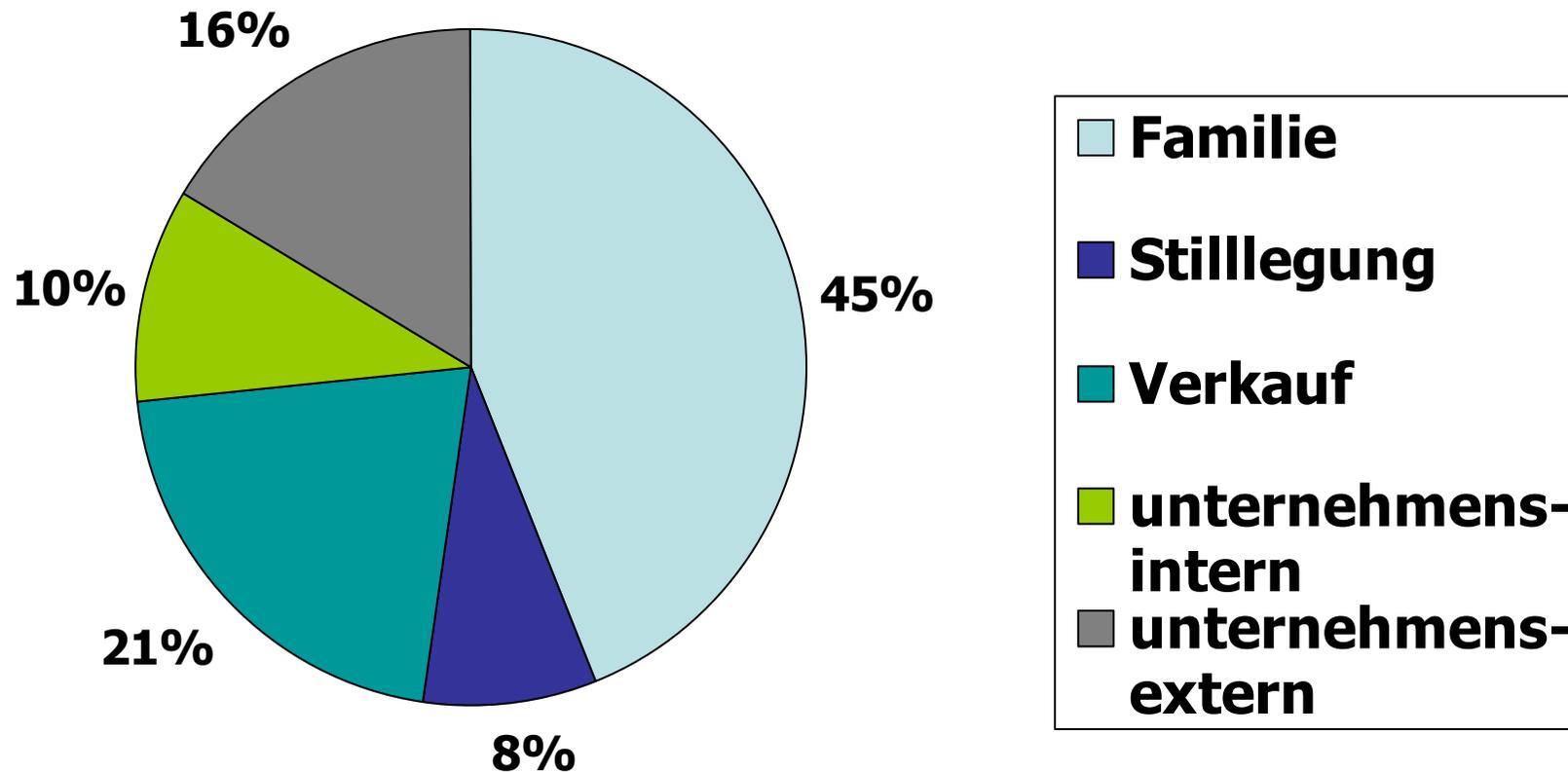


Warum ist Unternehmensnachfolge überhaupt ein Thema?



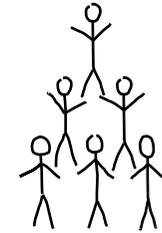
- in Deutschland sind 94,5% der Unternehmen Familienunternehmen
- 2005-2009: 354.000 Unternehmensübernahmen von Familienunternehmen
- In Summe 3,4 Mio. Arbeitsplätze
- Bei wenigen Unternehmen Planung für Notfall vorhanden (nur 40%)
- Selten testamentarische oder vertragliche Festlegungen

Erwarte „Nachfolgelösungen“ in Deutschland 2005 - 2009



Quelle: bga, Factsheet Nr. 04, 2005

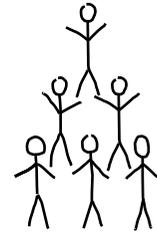
Übernahme statt Neugründung – was ist anders?



- Unternehmen ist am Markt eingeführt
- Kunden vorhanden
- Geeignete Geschäftsräume und Ausstattung
- Eingespieltes Mitarbeiterteam
- Umsatz von Anfang an
- Größeres Finanzierungsvolumen
- Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter sind an „Chef“ gewöhnt
- Prozess dauert länger

Erhöhte Anforderung an Existenzgründer
Führungserfahrung Finanzstärke

Eine typische Unternehmensnachfolge aus Sicht des Nachfolgers – ein Prozess



1. Ziele und Strategie definieren
2. Suche nach Target

Aufbruch

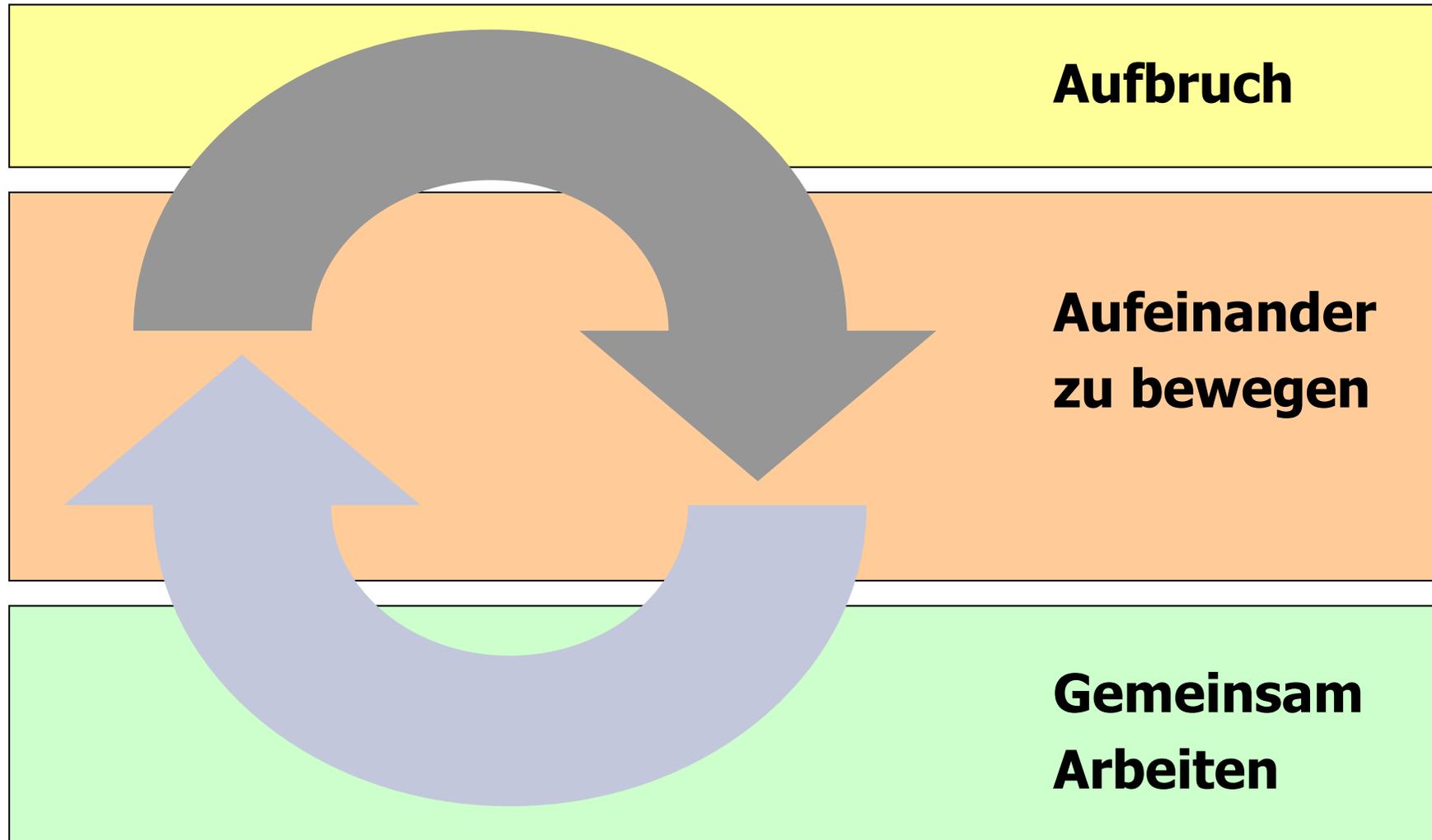
3. Geheimhaltungsvertrag
4. Grob-Verhandlungen
5. LOI / Absichtserklärung
6. Due Diligence / Nähere Prüfung
7. Unternehmensbewertung

**Aufeinander
zu bewegen**

8. Weitere Verhandlungen / Vertrag
9. Finanzierung
10. Übergabe, Integration, Meilensteine

**Gemeinsam
Arbeiten**

Prozess der Unternehmensnachfolge



1. Ziele und Strategie



- Welches (Lebens-) Ziel verfolge ich?
Was sind meine Visionen und Wünsche?
- Wo setze ich meine Prioritäten?
Familie, Karriere, Freizeit, Image,
beruflicher bzw. finanzieller Erfolg?
- Welche Fähigkeiten benötige ich als
Unternehmer?

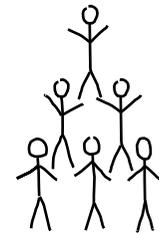
2. Suche nach Target-Unternehmen



- Kriterien festlegen
 - Was kann ich?
 - Branche, in der berufliche Erfahrungen bestehen
 - Qualifikationen
 - Region
 - Eigenkapital und Sicherheiten
 - Risikobereitschaft
 - Unternehmensgröße, insbesondere Mitarbeiteranzahl
- Systematik
 - IHK und HWK
 - Firmenmakler
 - Unternehmensbörsen

www.nexxt-change.org

Eine typische Unternehmensnachfolge aus Sicht des Nachfolgers – ein Prozess



1. Ziele und Strategie definieren
2. Suche nach Target

Aufbruch

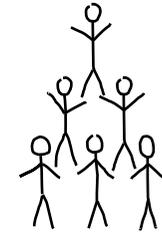
3. Geheimhaltungsvertrag
4. Grob-Verhandlungen
5. LOI / Absichtserklärung
6. Due Diligence / Nähere Prüfung
7. Unternehmensbewertung

**Aufeinander
zu bewegen**

8. Weitere Verhandlungen / Vertrag
9. Finanzierung
10. Übergabe, Integration, Meilensteine

**Gemeinsam
Arbeiten**

9. Finanzierung

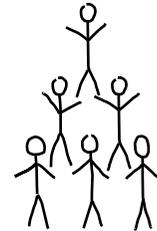


- Wie ertragsstark ist das Unternehmen?
- Was braucht der Altinhaber?
- Was hat der Nachfolger an Eigenkapital / Sicherheiten?

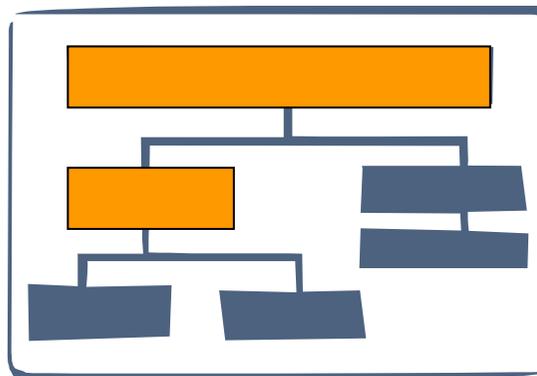
Prinzipiell ist alles möglich:

- Einmalzahlung
- Wiederkehrende Leistungen
 - Risiko teilen
 - z.B. Rate, Versorgungsrente, Dauernde Last oder Pacht
- Einbindung von öffentlichen Fördergeldern

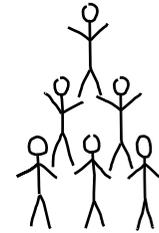
10. Übergabe, Integration, Meilensteine



- Die Unternehmensübergabe ist nicht mit einer Unterschrift erledigt !
- Gemeinsame Übergabestrategie festlegen
- Vertrauen ist gut – es zu erhalten noch besser
- Sukzessiv oder in einem Schritt

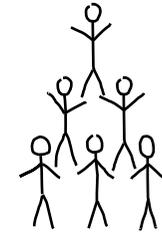


10. Übergabe, Integration, Meilensteine



- Konkreten Fahrplan erstellen
- Eintrittszeitpunkt des künftigen Unternehmers
- Austrittszeitpunkt des Altinhabers
- Rollen klären sowie Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungsbereiche exakt festlegen, z.B.
 - Übergabe der Kunden
 - Altinhaber bleibt als Berater
- Zeitangaben
- Kommunikationsplan
Kunden, Mitarbeiter, Führungskräfte, Gesellschafter

Typische Konflikte



EMOTIONEN

Unterschätzung der
psychologischen
Komponente

ZEIT

Keine Zeit
für
Prozess

VERTRAUEN

Unternehmer
= 1 Person
= viele Rollen

KOMMUNIKATION

Man kann
nicht nicht
kommunizieren.

Scheitern von Nachfolgen



Vom Unternehmer aus

- Mangelndes Bewusstsein für Thema
- Zweite Führungsebene fehlt
- Unternehmer will Einfluss nicht aufgeben
- Fehlende Altersversorgung
- Zu hohe Kaufpreisvorstellung

Vom Unternehmensnachfolger aus

- Mangelnde Branchenkenntnis
- Unzureichende Führungserfahrung / Konfrontation mit Mitarbeitern
- Umstellung von Konzern auf KMU gelingt nicht
- Finanzschwäche bei Kaufpreisfinanzierung
- Vertrauen von Kunden kann nicht gewonnen werden

Unterstützung suchen



- Man(n) macht's nur einmal!
- Kaufpreis ist eine (große) Investition
- auf beiden Seiten keine Methodenkompetenz
- Sicht von außen holen
- „Team“ Nachfolge zusammenstellen:
Unternehmensberater, Steuerberater,
Rechtsanwalt, Psychologe, Gutachter etc.
- Beratungsförderung durch Bund und Länder

Fazit

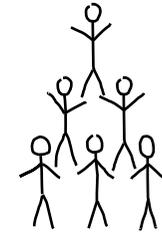


Unternehmensnachfolge kann eine interessante Alternative zur Neugründung sein.

Wie sollte man vorgehen?

- Mit dem Anfang anfangen
- Ehrlich mit den eigenen Zielen umgehen
- Voraus denken
- Frühzeitig beginnen
- Miteinander reden
- Unterstützung suchen

be! unternehmerberatung



Machen Sie den nächsten Schritt!

Gerne begleite ich Sie ein kurzes oder längeres Stück...

Dipl.-Wirtsch.-Ing.
Barbara Eichelmann
Schubertweg 1
64287 Darmstadt

Fon (06151) 35 36 140
Mobil (0179) 79 15 262
Fax (01803) 11 88 66 798
be@be-unternehmerberatung.de

Mehr Infos unter www.be-unternehmerberatung.de

