

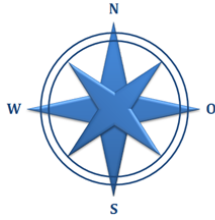
10 Goldene Regeln zur erfolgreichen Unternehmensnachfolge bei Familienunternehmen!

Arndt G. Kirchhoff (Kirchhoff-Gruppe) hat die „zehn goldenen Regeln“ zur langfristigen Überlebensfähigkeit von Familienunternehmen in einem Artikel der WP (Oktober 2014) vorgestellt, die vom Wittener Institut für Familienunternehmen unter der Leitung von Dr. Tom A. Rüsen entwickelt worden sind.

Vor dem Hintergrund, dass gerade einmal 10 Prozent der Familienunternehmen auch noch in der vierten Generation existieren, gilt es dringend nach den Ursachen für Existenzgefährdungen zu suchen. Sie liegen in den Konflikten innerhalb der Familie, in der Frage der familieninternen Nachfolge sowie in grundsätzlich mangelhaften Unternehmensplanungen.

Die zehn goldenen Regeln sind wie folgt:

1. Thematisieren Sie die Nachfolge! Das Thema sei zwar im Familienverbund stets durchaus präsent, werde aber zu wenig untereinander direkt besprochen.
2. Unterscheiden Sie zwischen der Nachfolge auf Gesellschafter- und Unternehmensseite! Dabei gelte es darauf zu achten, ob die jeweils gegenwärtige Gesellschafterstruktur auch in einer künftigen Generation überhaupt noch Bestand haben könne.
3. Beachten Sie die finanziellen, steuer- und erbrechtlichen Implikationen! Hier müssen Eigentümeranteile berücksichtigt werden, um entsprechende Weichen frühzeitig stellen zu können.
4. Denken Sie an das Unternehmen – ohne Familie! Der Faktor Familie spielt natürlich eine Rolle im Unternehmen, darf aber nicht zum erdrückenden Maßstab unternehmerischen Handelns werden.
5. Denken Sie an die Familie – ohne Unternehmen! Die unternehmerisch dringlichen Aspekte und die vordringlich familiären Anliegen sollen getrennt voneinander betrachtet und erörtert werden.
6. Priorisieren Sie die Kompetenz als Auswahlkriterium für die Nachfolgekandidaten! Bei der Auswahl geeigneter Führungspersönlichkeiten darf die Entscheidung nicht allein durch die familiäre Brille getrübt werden. Sinnvoll ist es, externe Berater in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.
7. Nachfolger sollten ihre eigenen unternehmerischen Wege gehen dürfen! Es wird vor übertriebenen Erwartungen an die Kindergeneration gewarnt. Sie müsse vielmehr zu Eigenständigkeit und Persönlichkeit erzogen werden, um später Verantwortung übernehmen zu können.



ConsultingPartner Ohm

Wir bringen Sie auf Kurs!

8. Die Nachfolger nicht alleine lassen! Soll heißen: Vertrauen ist gut, Begleitung besser. Bei der notwendigen Suche nach Orientierung wird ein ehrlicher Generationendialog mittelfristig ausgesprochen hilfreich sein.
9. Ziehen Sie Alternativen zur familiären Nachfolge in Betracht! Im Falle unlösbarer Konflikte auf der Familienebene kann eine Fremdgeschäftsführung einen Ausweg bilden. Andere Unternehmensleitungen – bis hin zur Gründung einer Stiftung – sind ebenfalls denkbar.
10. Externer Rat ist nützlich! Um den Generationenübergang bestmöglich zu bewerkstelligen, sollten Berater und Coaches eingesetzt werden. Sie können Verunsicherungen auffangen und mögliche Brüche in der Leitungsebene abfedern helfen.