

5.24 Unternehmensnachfolge oder -beteiligung an Mitarbeiter

Die Zahl der Unternehmen, die aufgrund fehlender Nachfolge aufgeben müssen, steigt mit jedem Jahr. Zudem ist die Zahl der nachrückenden Existenzgründer ist zu gering, um den großen Bedarf an Nachfolgern zu decken. Dies trifft selbst auf Unternehmen zu, die über Jahre hinweg erfolgreich waren und mit genügend Kapital und Liquidität ausgestattet sind. Diese „Perlen“ könnten einem Nachfolger z. B. aus der eigenen Belegschaft einen sicheren Start in die Selbstständigkeit garantieren und doch findet sich kaum noch jemand. Obwohl das allgemeine Interesse an einer erfolgreichen Fortführung groß ist, scheitern viele Nachfolgeprojekte. Nicht nur aufgrund von eklatanten Fehlern, sondern im Besonderen, weil die Unternehmensnachfolge viel zu spät eingeläutet wird. Auf das Naheliegendste, nämlich gute Mitarbeitern die Nachfolge anzubieten, kommt kaum ein Unternehmer.

Das hat fatale Folgen für das Unternehmen und seine Mitarbeitern. Das ist nicht nur ein Problem für den Inhaber, sondern auch ein gesamtwirtschaftliches.

An einer reibungslosen Übergabe hängen bis zu eine Million Arbeitsplätze. Darüber hinaus hemmen ungeklärte Nachfolge die Investitionsbereitschaft, die aber notwendig wäre, um im Wettbewerb bestehen zu können.

Ein Potenzial für Nachfolgekandidaten sind die Mitarbeiter im eigenen Unternehmen. Ihre Beteiligung am Unternehmen kann ein Schritt zur Lösung des Nachfolgeproblems sein. Oft mangelt es nicht an guten Angestellten, die geeignet sind für eine unternehmerische Tätigkeit, sondern nur an der Fähigkeit, diesen Weg zu gehen. Oft ergeben sich zu viele Fragen, denen sich der Unternehmensinhaber, häufig aus Unwissenheit, nicht stellen will und kann. Mithilfe unserer Beratung können wir ihm zum einen die Sorge nehmen, zum anderen kümmern wir uns über eine reibungslose Abwicklung, während der Inhaber sich weiterhin um seine Kernkompetenz kümmern kann. Zum Leistungsumfang zählen u. a. diese Punkte:

5.1 Unternehmens- management 	5.2 Personal 
5.11 Unternehmens- gründung 	5.21 Personalgewinnung 
5.12 Vertragsmanagement 	5.22 Interne Karriereleiter 
5.13 Soft Skills 	5.23 Mitarbeiterbindung 
5.14 Kaufmännischer Sachverstand 	5.24 Unternehmens- nachfolge/- beteiligung 

- Wir übernehmen die Auswahl geeigneter Kandidaten
- Wir führen Auswahlgespräche
- Wir prüfen ob der vorgesehene Nachfolger über ausreichende kaufmännische Kenntnisse verfügt
- Wir prüfen, ob der Nachfolger im Hinblick auf Banken und Lieferanten kreditwürdig ist
- Wir prüfen sein unternehmerisches Gespür und sein Fachwissen
- Wir prüfen, ob der Nachfolger durchsetzungsstark und konfliktfähig ist
- Wir überprüfen seine Soft Skills
- Wir prüfen die Akzeptanz des Nachfolgers in der Belegschaft
- Wir sorgen für die rechtliche Ausgestaltung der Verträge