SCHADEN.NEWS



19.12.2017

NACHFOLGE: HÖCHSTE ZEIT, ZU PLANEN!

„Nachfolgeregelungen gestalten sich nach unseren Erfahrungen oftmals als langwieriger Prozess und erfordert einen sensiblen Umgang mit allen Beteiligten: dem abgebenden Unternehmer, dem Nachfolger und dem Unternehmen“, weiß Herbert Prigge von der bpr Mittelstandsberatung. Betriebswirtschaftliche, steuerliche und rechtliche Aspekte spielen dabei eine große Rolle. „Und auch die soziale Komponente darf nicht außer Acht gelassen werden: Beispielsweise, ob der Unternehmer wirklich übergabebereit ist“, führt der Experte aus.

WANN IST ES ZEIT FÜR DIE NACHFOLGEPLANUNG?

Doch wann ist überhaupt der richtige Zeitpunkt, sich als Betriebsinhaber mit der Nachfolgeplanung zu beschäftigen? „Lieber zu früh als zu spät“, rät der Unternehmensberater. „Mit spätestens 55 Jahren sollte sich der Senior-Unternehmer mit der Übergabe beschäftigen“, führt er aus. Dabei kommt es vor allem darauf an offen und ehrlich die Erwartungshaltungen auszusprechen. „Das ist besonders wichtig, wenn ein möglicher Nachfolger aus dem Familienkreis zur Verfügung stünde: Wollen Tochter oder Sohn die Firma überhaupt übernehmen? Und: sind sie wirklich dazu geeignet?“ Diese Fragen gilt es im Vorfeld zu klären.

GLÄNZENDE BILANZ ALS BASIS FÜR FIRMENVERKAUF

Je nachdem, ob das Unternehmen an ein Familienmitglied übergeben oder extern verkaufen will, sind unterschiedliche Strategien erforderlich. Herbert Prigge: „Plant der Unternehmer beispielsweise, den Betrieb zu verkaufen, muss die Firma mit der Bilanz glänzen. Hohe Gewinne und getätigte Investitionen steigern den Wert des Unternehmens.“ So erzielt der Inhaber einen besseren Preis. „Bei der Nachfolge in der Familie geht der Betriebsinhaber besser einen anderen Weg, denn sonst steigt der Wert des Unternehmens und es kann für den Nachwuchs teuer werden“, erklärt Herbert Prigge.

INDIVIDUELLE BERATUNG NOTWENDIG

So individuell wie die Übergabemöglichkeiten, so individuelle Beratungsleistungen benötigt der Betriebsinhaber auch, um seine Nachfolgeplanung in die Tat umzusetzen. „Wir erstellen mit allen Beteiligten einen Nachfolgeplan, der die unterschiedlichen Interessenlagen aller Parteien berücksichtigt“, erklärt Herbert Prigge. „Darin erarbeiten wir mit dem Betriebsinhaber und dem Nachfolger den organisatorisch und betriebswirtschaftlich optimalsten Weg und lotsen den Unternehmer durch steuerliche und juristische Untiefen“, fügt er hinzu. Dazu gehöre beispielsweise eine Bestandsaufnahme und Bewertung des Unternehmens, eine ausgefeilte Finanz-, Qualifizierungs- und Notfallplanung sowie ein detaillierter Zeitplan. Speziell für Jungunternehmer bietet die bpr Mittelstandsberatung darüber hinaus Workshops zum Thema an. Weitere Infos dazu erhalten Sie in unserer Leftbar.

Ina Otto