



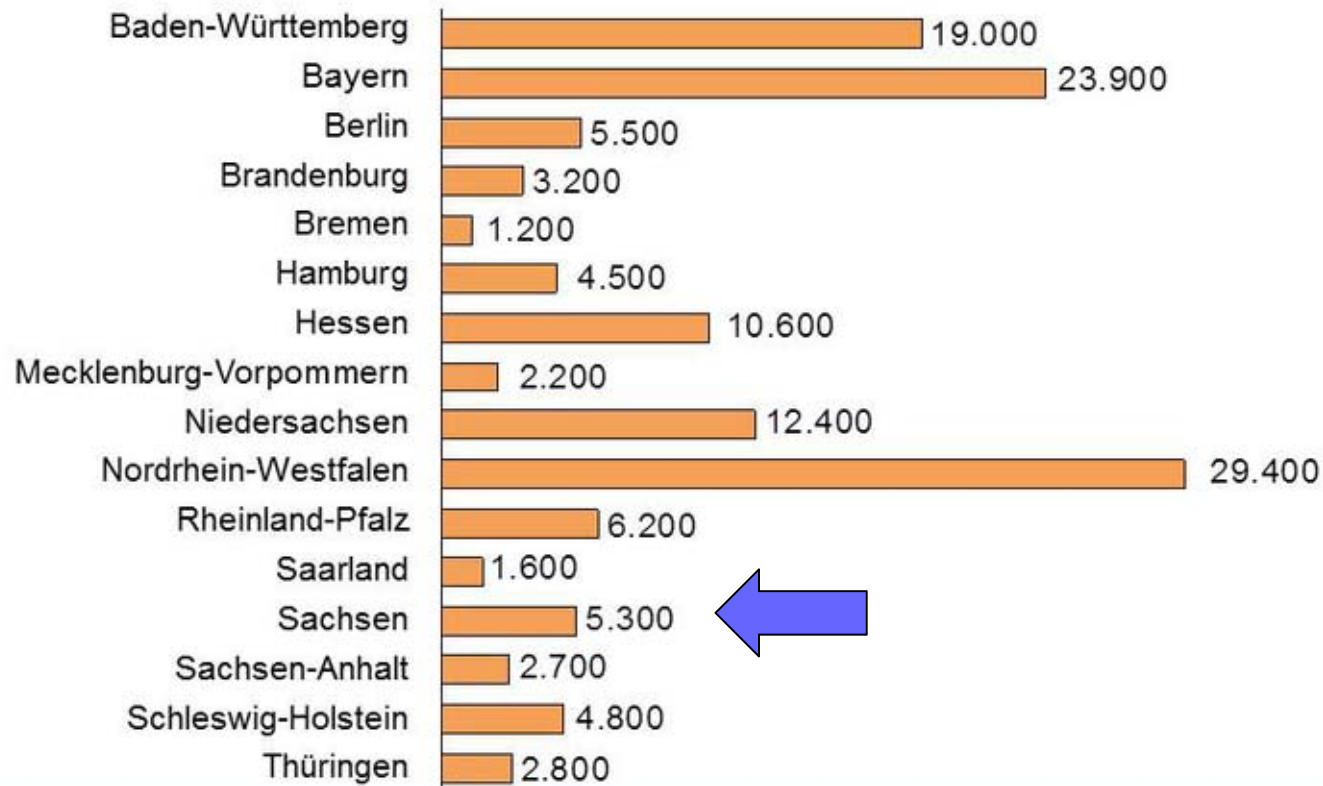
Herausforderung Unternehmensnachfolge

Sächsischer Meilenstein 2014

Prof. Dr. Torsten Gonschorek
Zentrum für Mittelstand (ZfM)
HTW Dresden



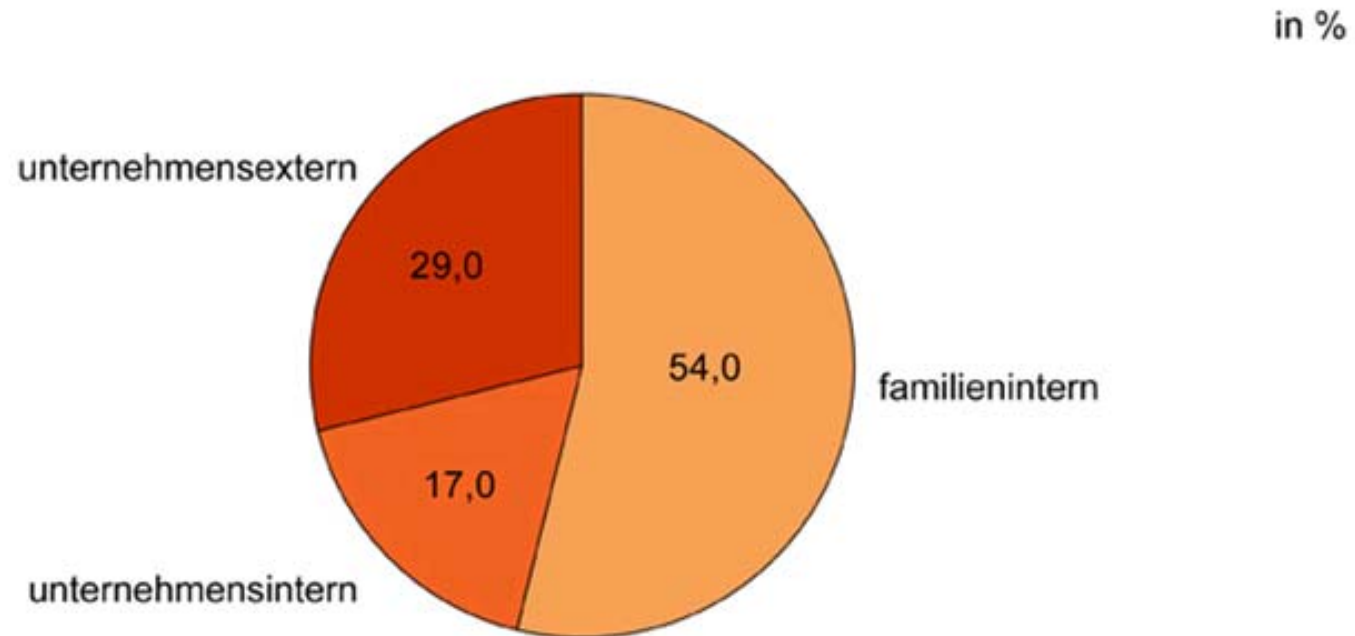
Zur Übertragung anstehende Unternehmen 2014 bis 2018 in Deutschland nach Bundesländern



Quelle: IfM Bonn

© IfM Bonn
10-V-116

Gewählte Nachfolgelösungen

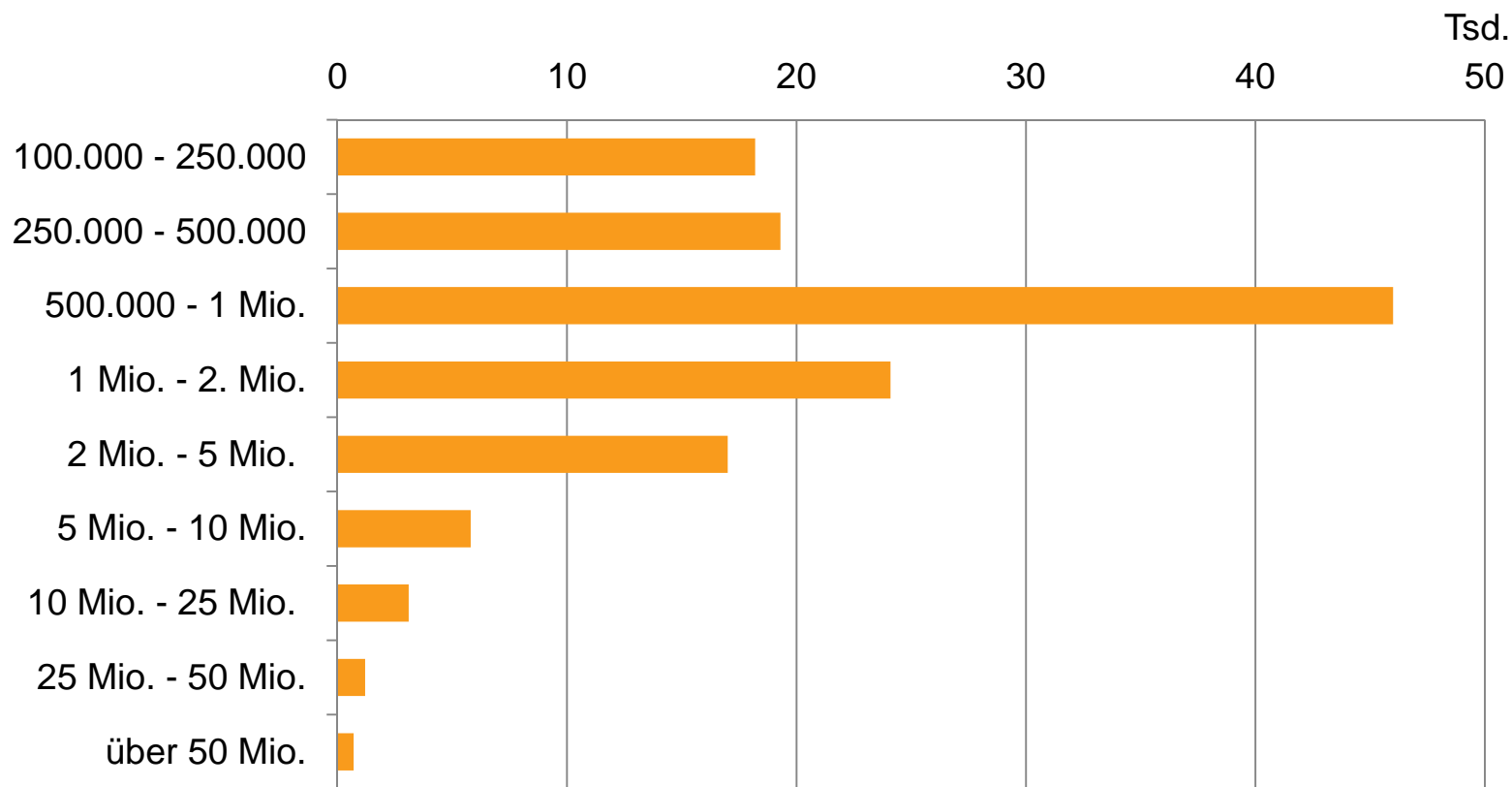


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer Metaanalyse von 17 Studien (inkl. Sonderauswertungen und Korrekturfaktor)

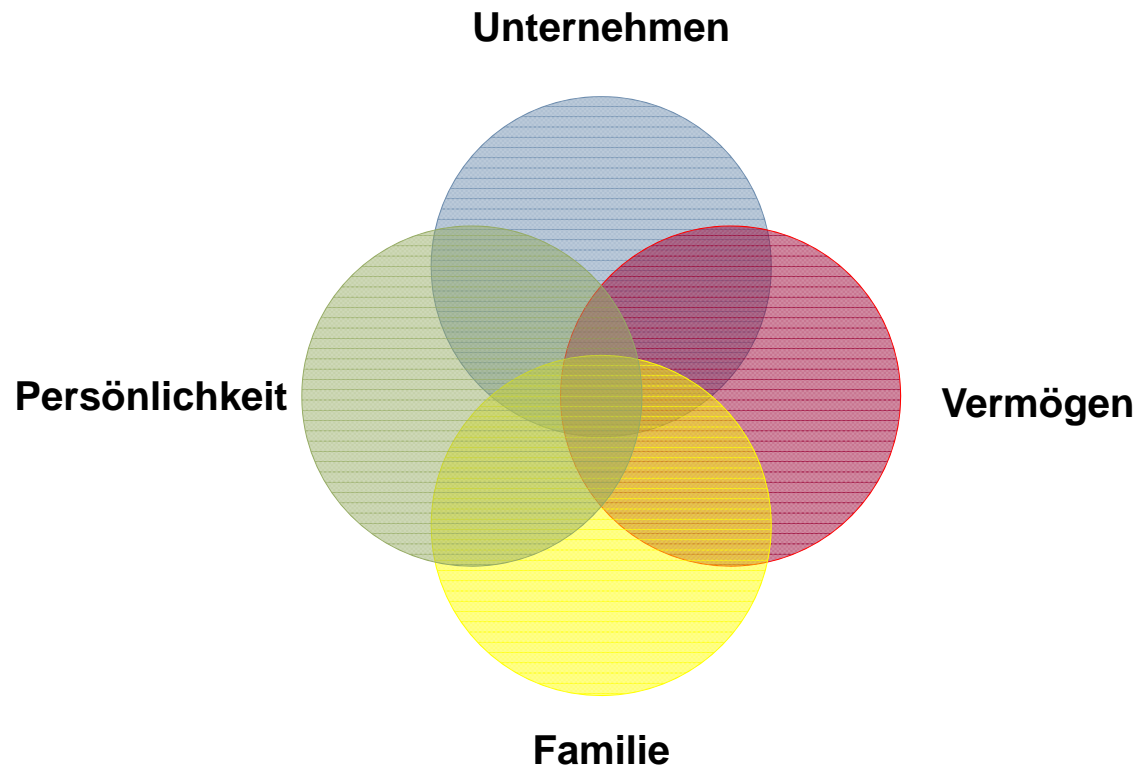
© IfM Bonn
SI06-14a14

Zur Übergabe anstehende Unternehmen in Deutschland nach Umsatzgrößenklassen 2014 - 2018

Quelle: IfM-Daten und Fakten Nr. 11 - Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2014 bis 2018 , S.11

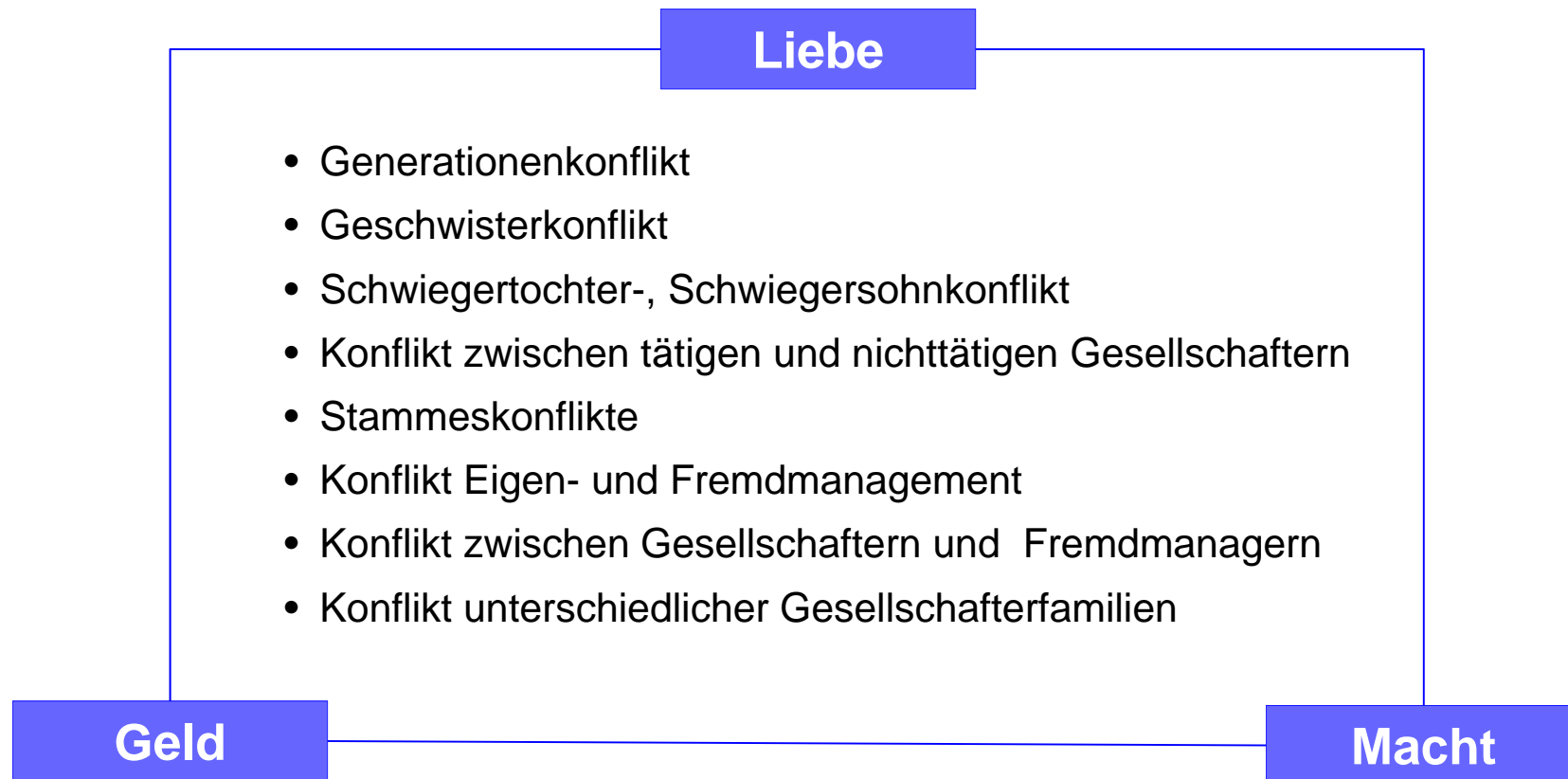


Enge Verknüpfung von Unternehmen, Vermögen, Familie und Persönlichkeit



© Weissman Institut

Die Familie ist Segen und Fluch zugleich!



Jede Nachfolge ist Neuland!

- Die Ausgangssituation ist für jedes Unternehmen **individuell**.
- Jeder Vorgang ist **einmalig**.
- Die Beteiligten haben **kaum eigene Erfahrungswerte** und selbst wenn, so haben sich die äußeren Realitäten geändert.
- Es werden **schwer zu korrigierende** unternehmerische und familiäre **Fakten** geschaffen.
- Die notwendigen Entscheidungen lassen sich **nicht delegieren**.
- Es ist ein **ergebnisoffener, komplexer Prozess** mit einer gewissen Eigendynamik.
- Die **Prozessqualität** entscheidet über die Akzeptanz des Ergebnisses.

Die häufigsten Problemfelder

- Verdrängungsproblem / Unklare Zukunftssicherung
- Zeitproblem
- Falsche Nachfolgeregelung
- Mangelhafte/fehlerhafte interne Kommunikation
- Mangelhafte Innovation / Wertverlust des Unternehmens
- Mangelnde Konkretisierung
- Erbenkonflikt
- Einseitige Problembetrachtung und Beratung
- Finanzierung



Das ist nicht so leicht, einen Nachfolger
groß zu ziehen!

wifu.de

- Sicherung der finanziellen Unabhängigkeit der Elterngeneration
- Sicherung des Fortbestandes des Unternehmens
- Erhalt der Führung in der Familie
- Auswahl des bestmöglichen Nachfolgers
- Schaffen von günstigen Bedingungen für den Nachfolger
- Gerechte Verteilung unter den Erben
- Vermeiden von Konflikten zwischen den Erben
- Steuerminimierung



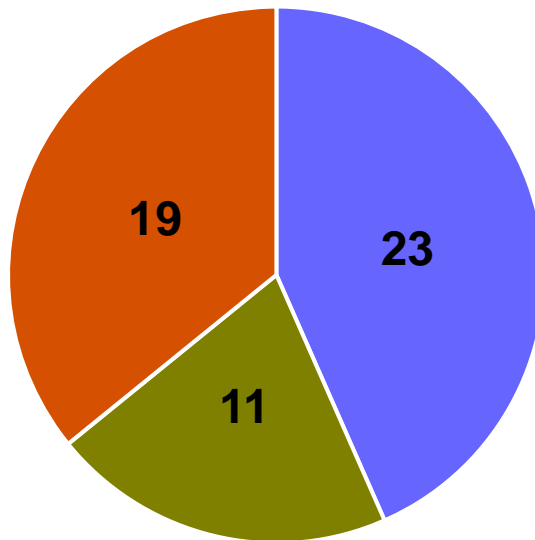
Sächsischer Meilenstein 2014

Preis für erfolgreiche Unternehmensnachfolge

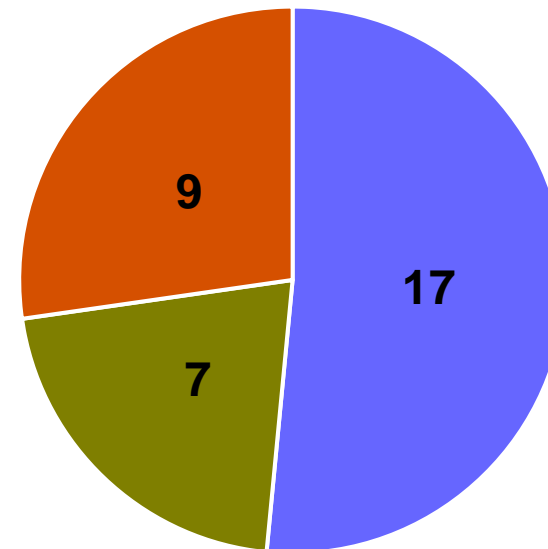


Eine kurze wissenschaftliche Betrachtung

2013 (n=53)

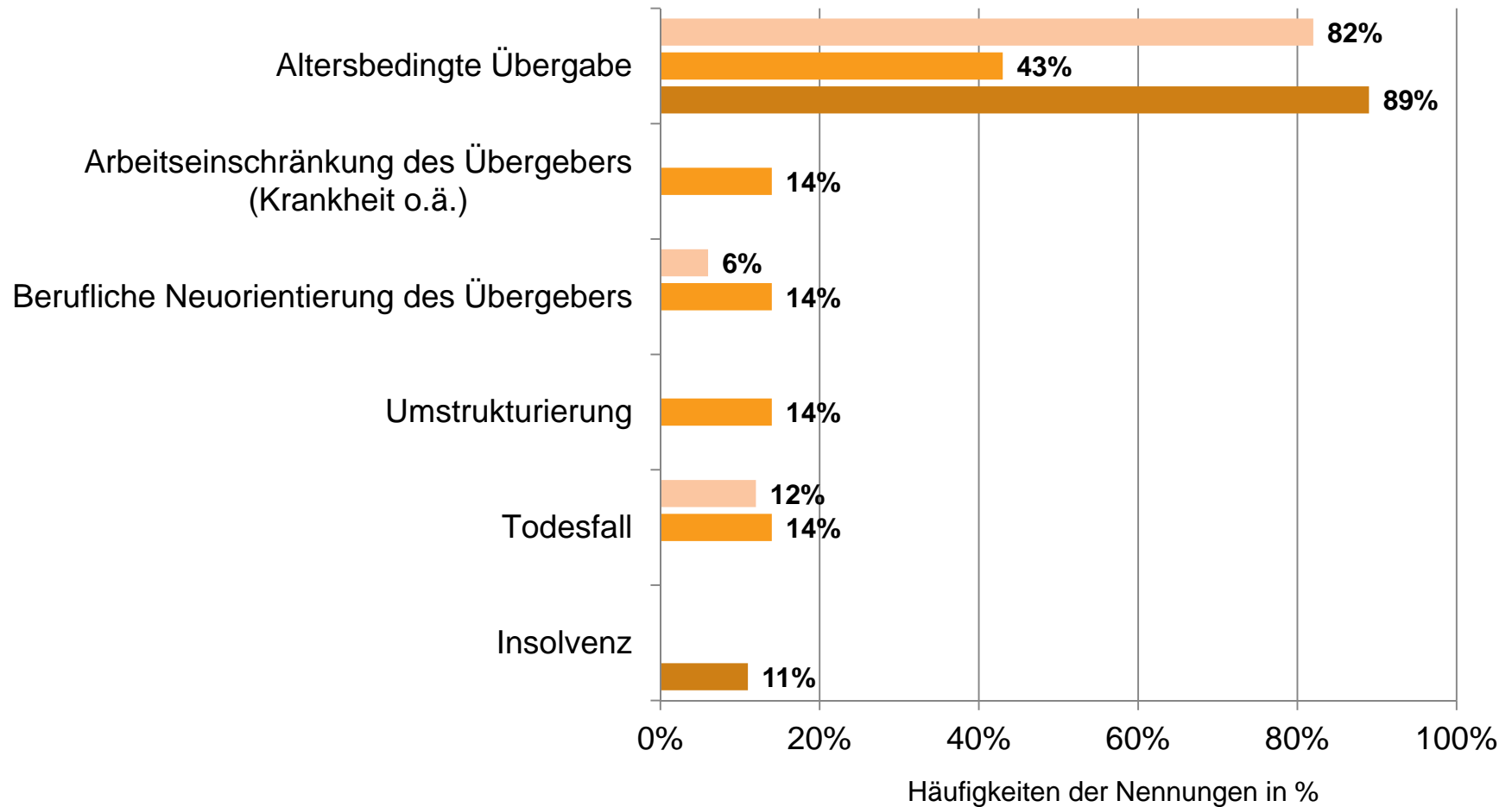


2014 (n=33)



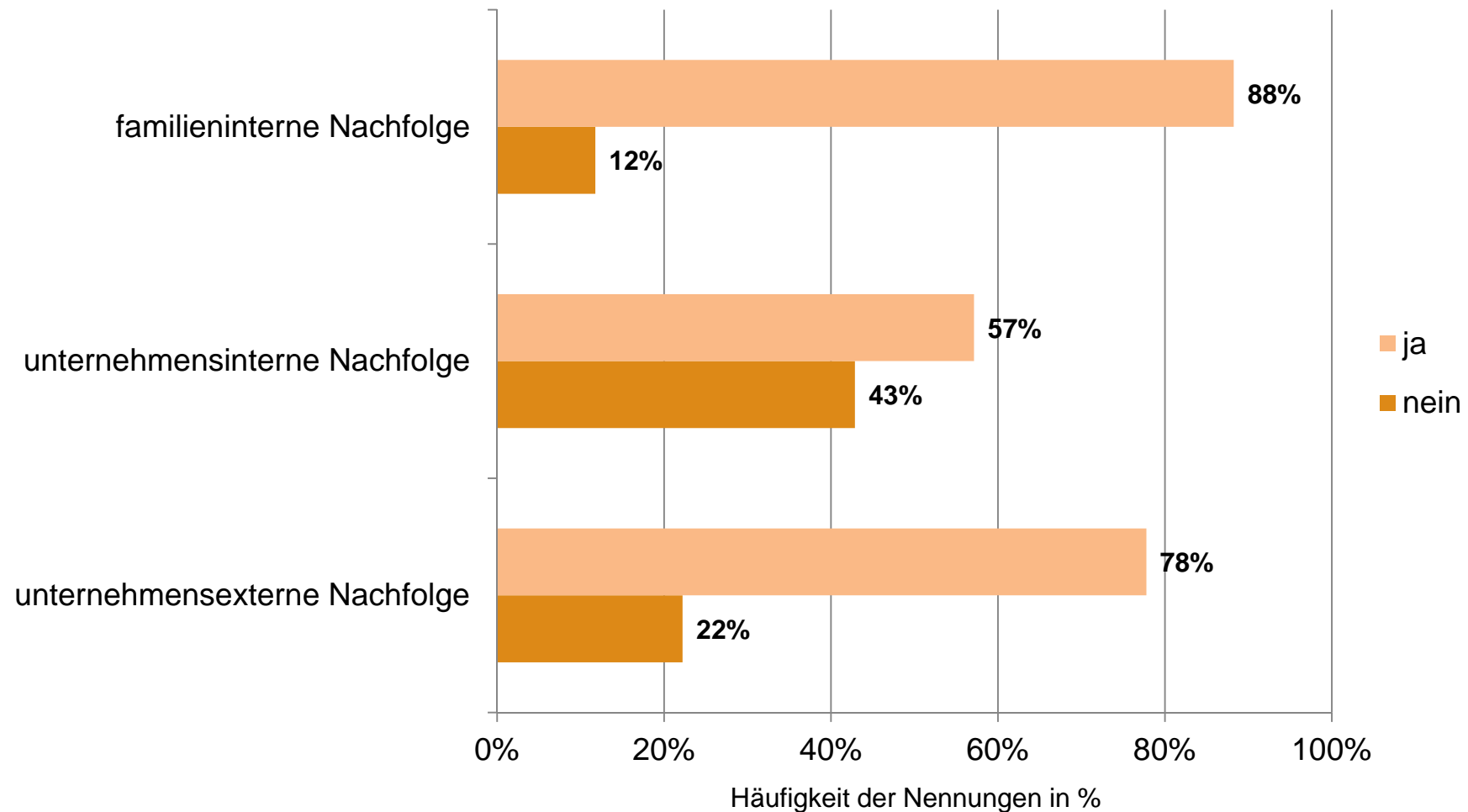
- Familieninterne Nachfolge
- Unternehmensinterne Nachfolge
- Unternehmensexterne Nachfolge

Anlass der Übergabe



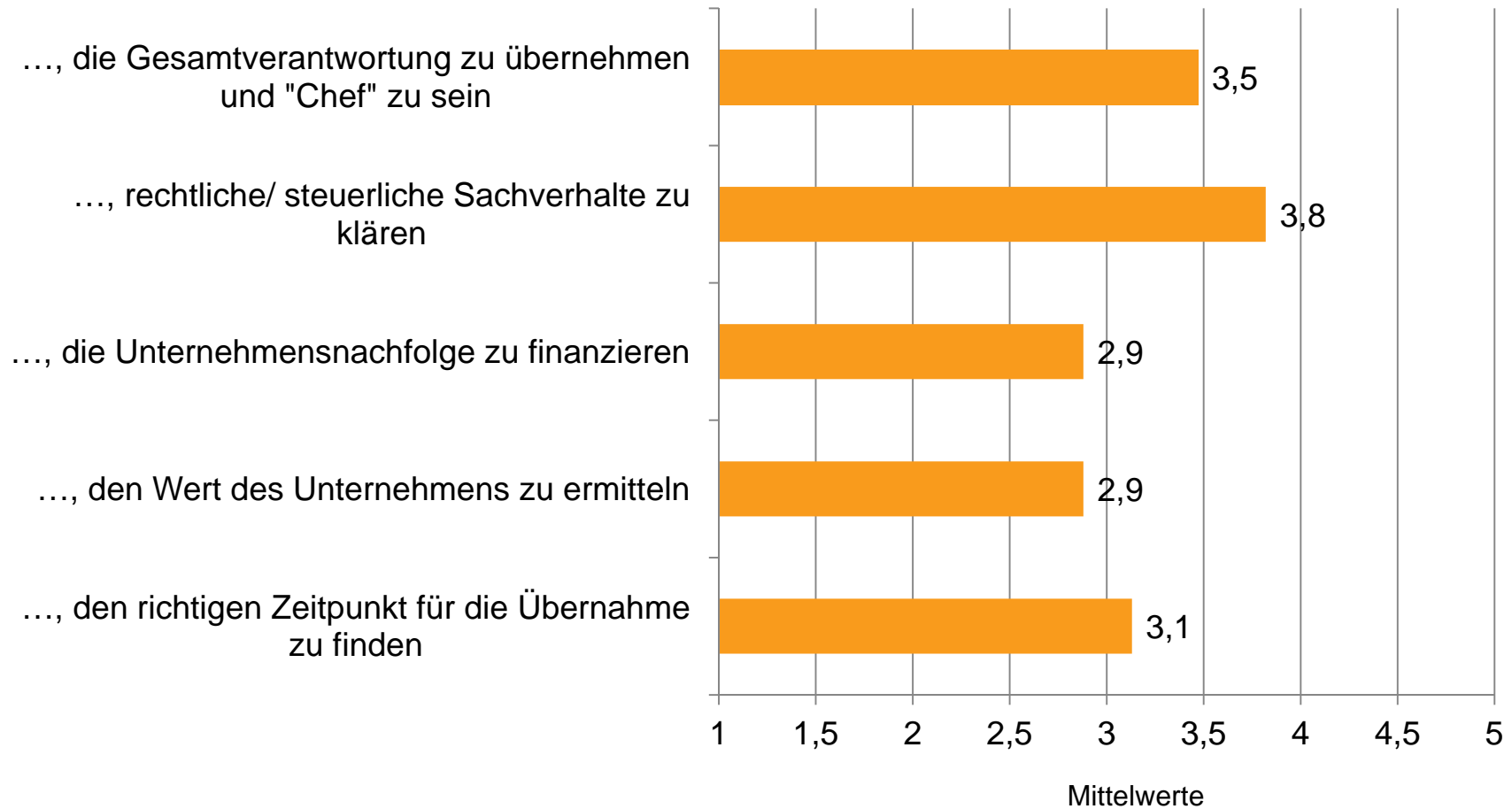
■ familieninterne Nachfolge ■ unternehmensinterne Nachfolge ■ unternehmensexterne Nachfolge

War ein Nachfolgekonzept vorhanden?



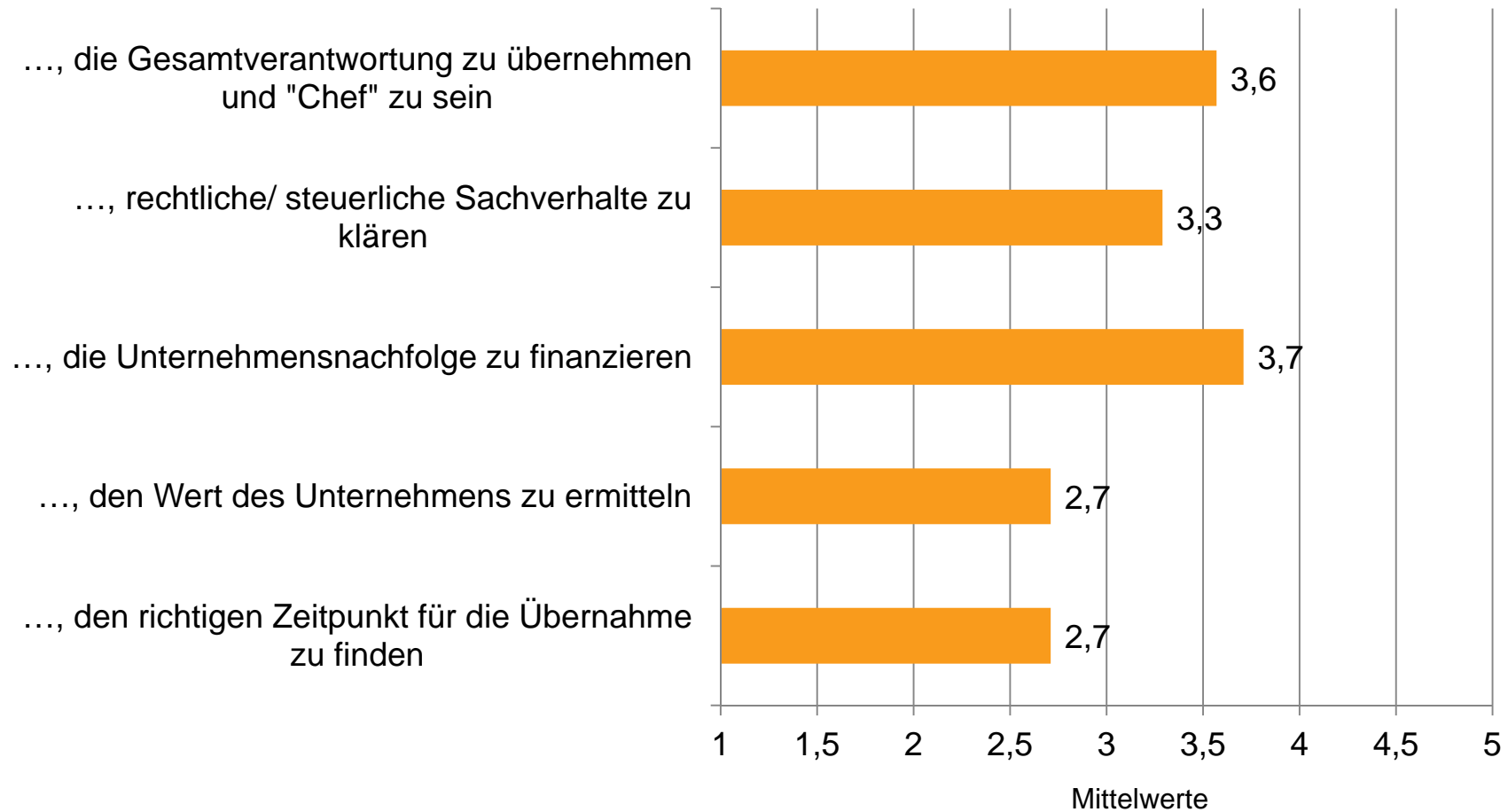
Die vorhandenen Konzepte konnten zu 100% umgesetzt bzw. eingehalten werden.

Familieninterne Nachfolge



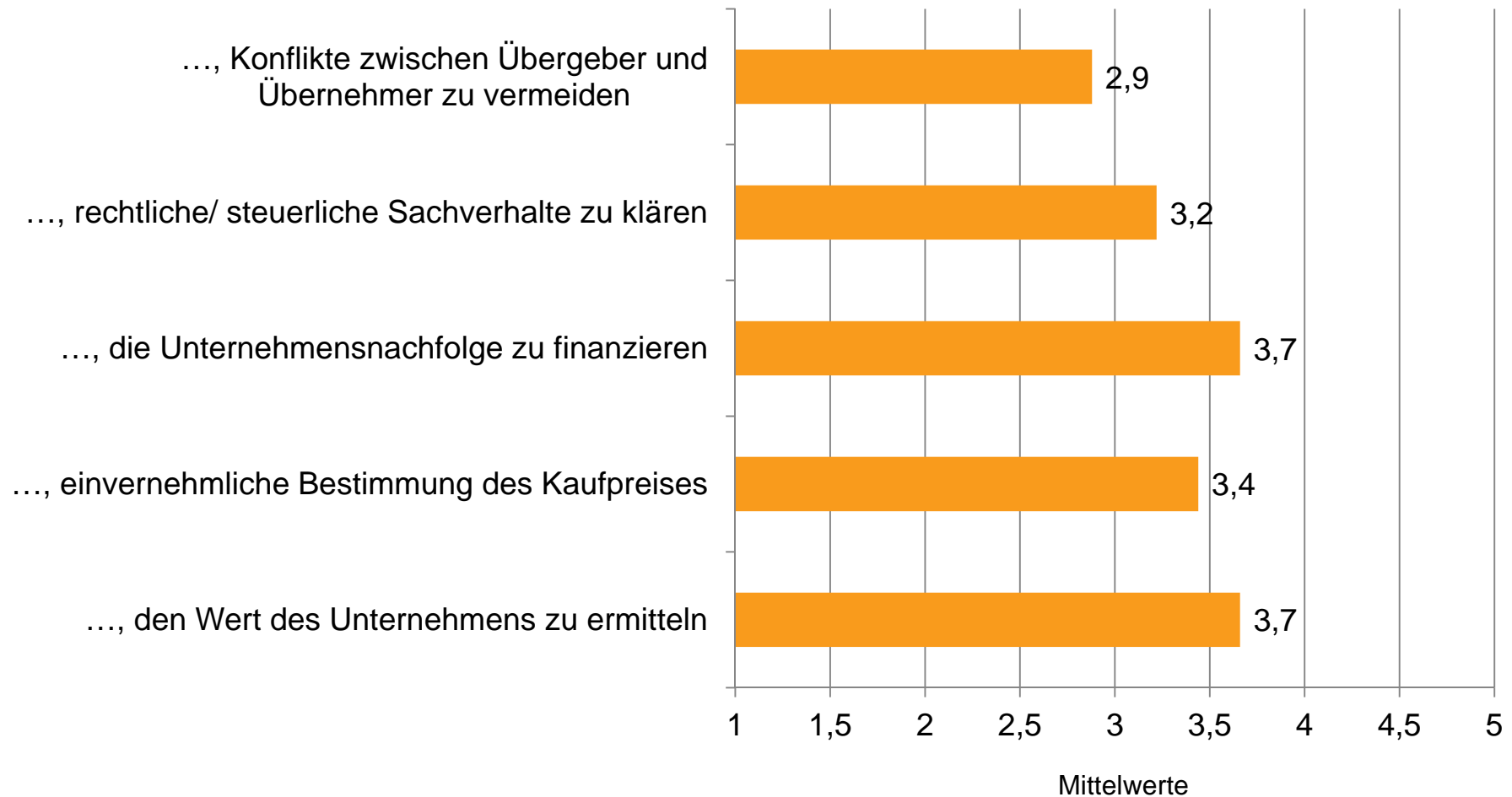
1 = trifft überhaupt nicht zu ... 5 = Trifft voll und ganz zu

Unternehmensinterne Nachfolge



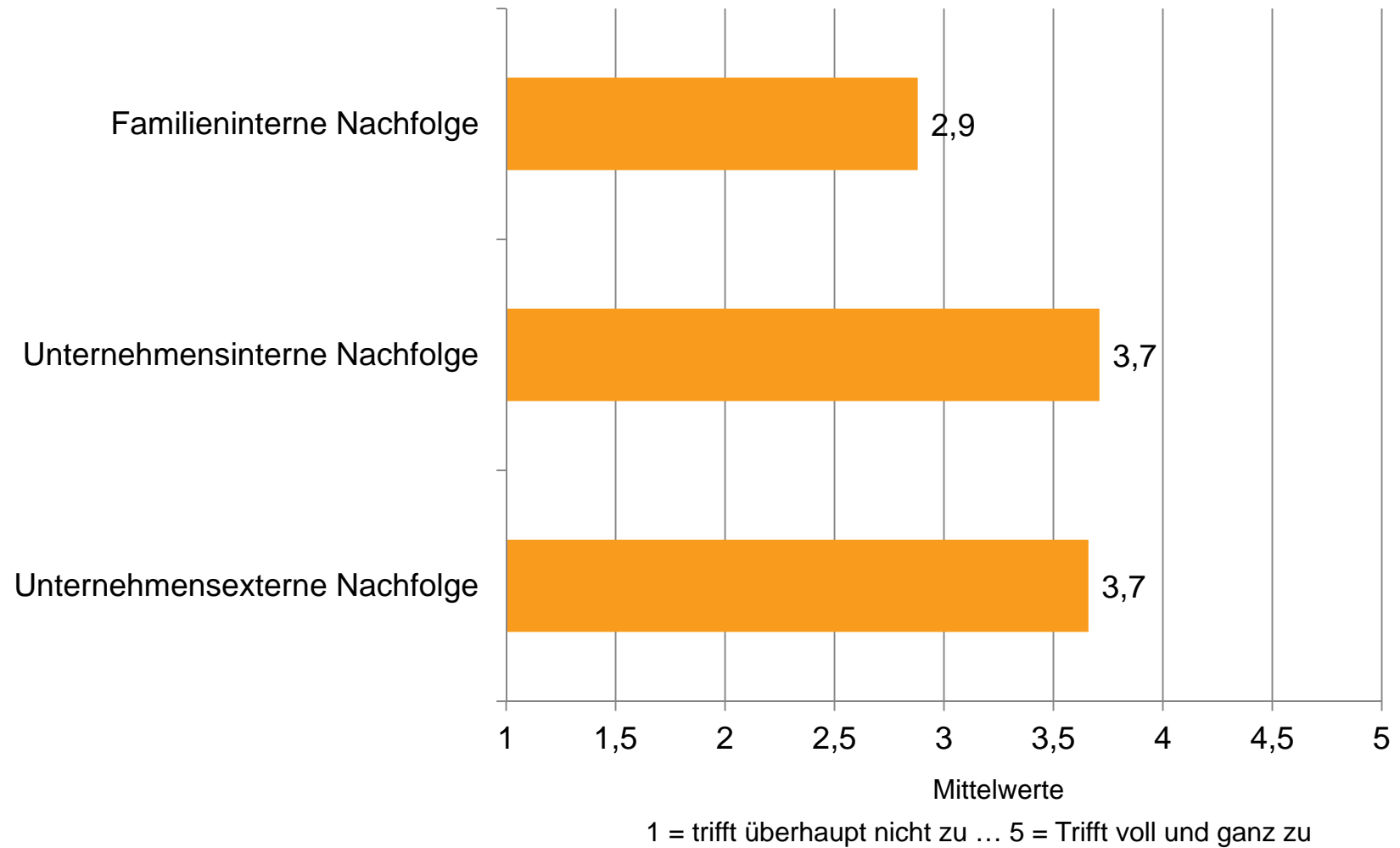
1 = trifft überhaupt nicht zu ... 5 = Trifft voll und ganz zu

Unternehmensexterne Nachfolge

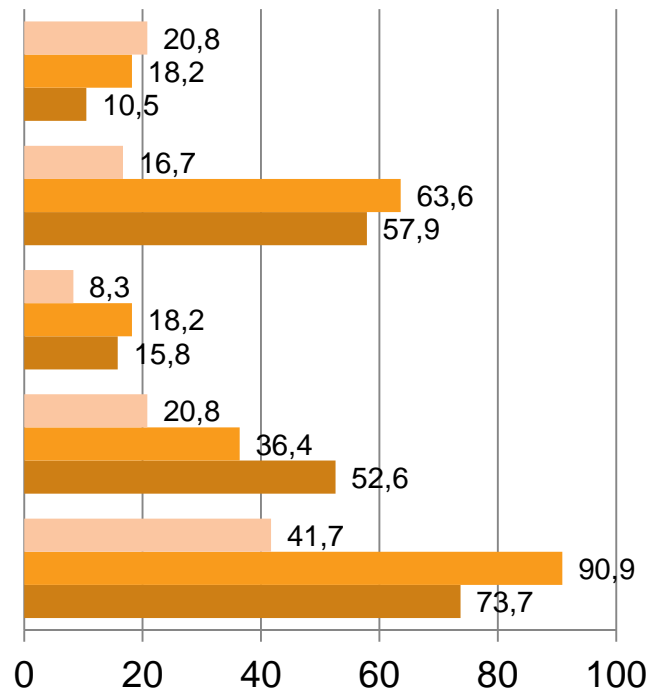


1 = trifft überhaupt nicht zu ... 5 = Trifft voll und ganz zu

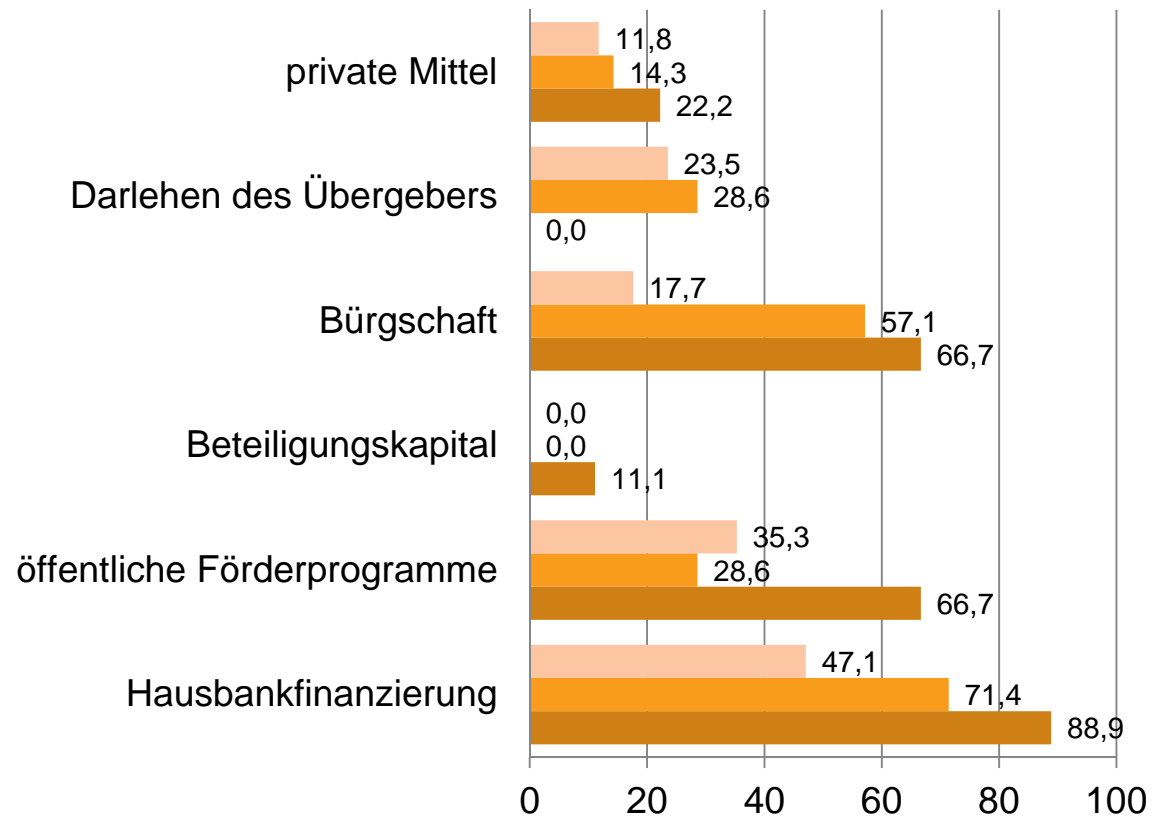
Herausforderung: Finanzierung der Nachfolge



Gliederung nach Nachfolgeart 2013



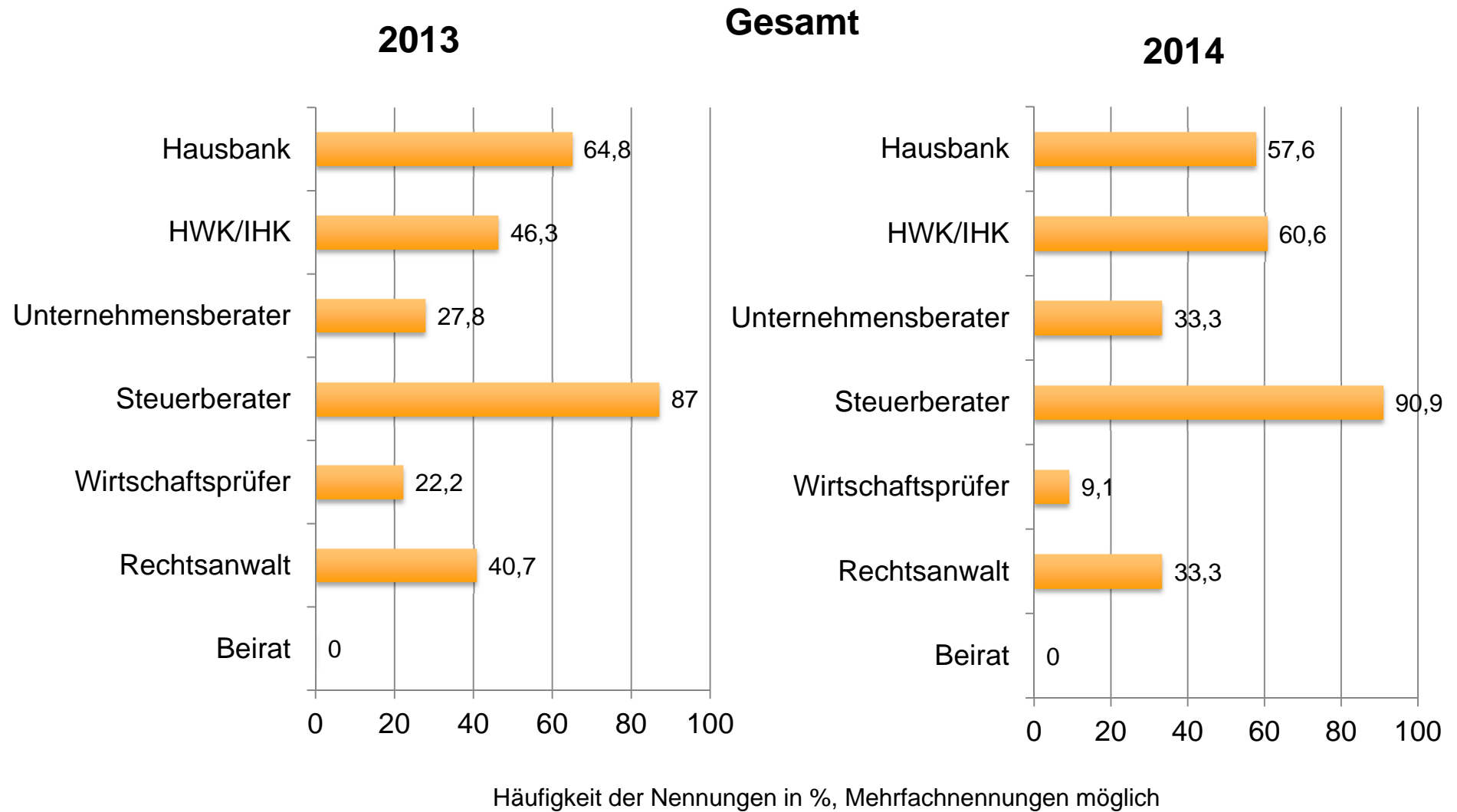
Gliederung nach Nachfolgeart 2014



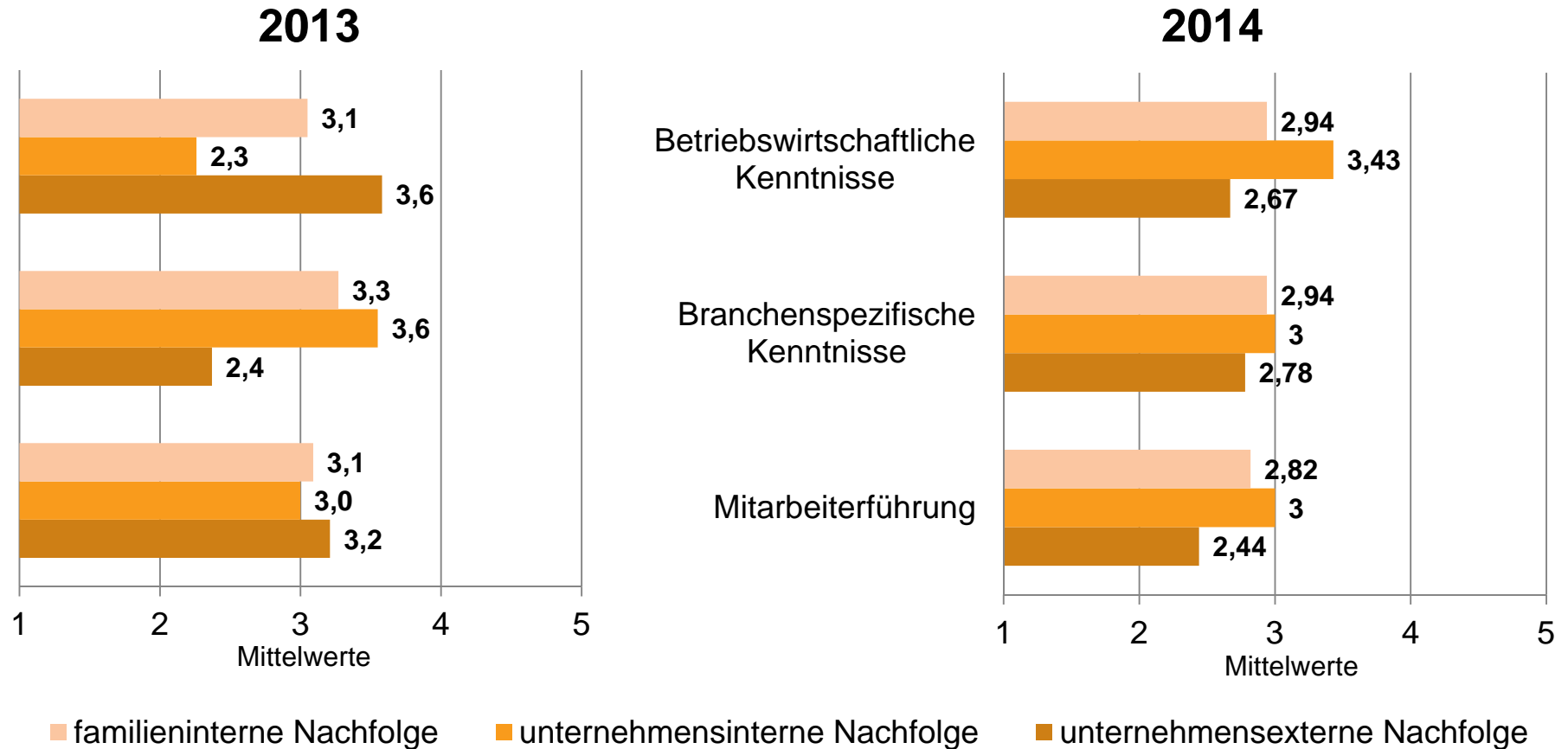
Häufigkeit der Nennung in %, Mehrfachnennungen möglich

■ Familieninterne Nachfolge
 ■ Unternehmensinterne Nachfolge
 ■ Unternehmensexterne Nachfolge

Externe Unterstützung im Nachfolgeprozess

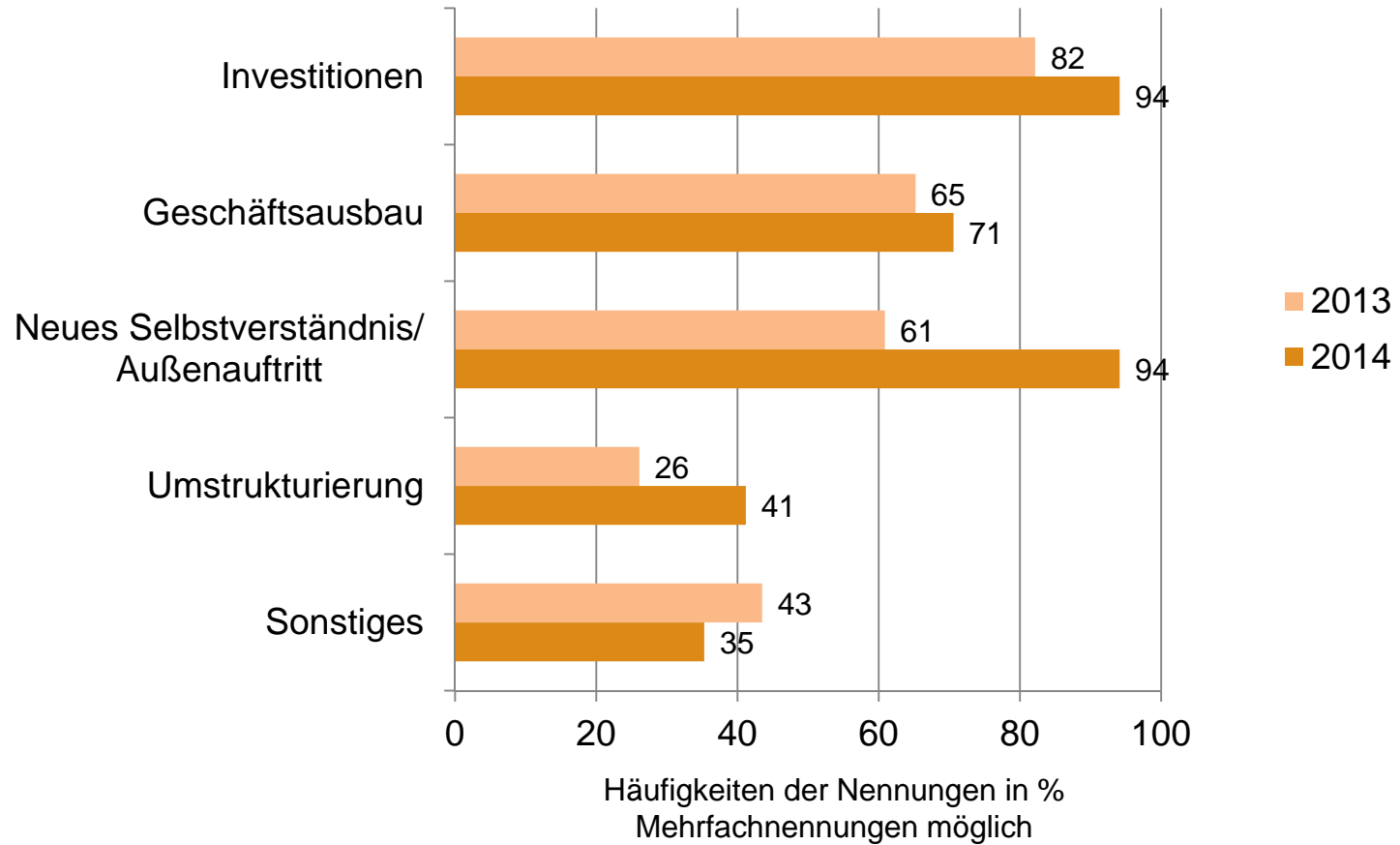


Weitere Qualifizierungen nötig in folgenden Bereichen



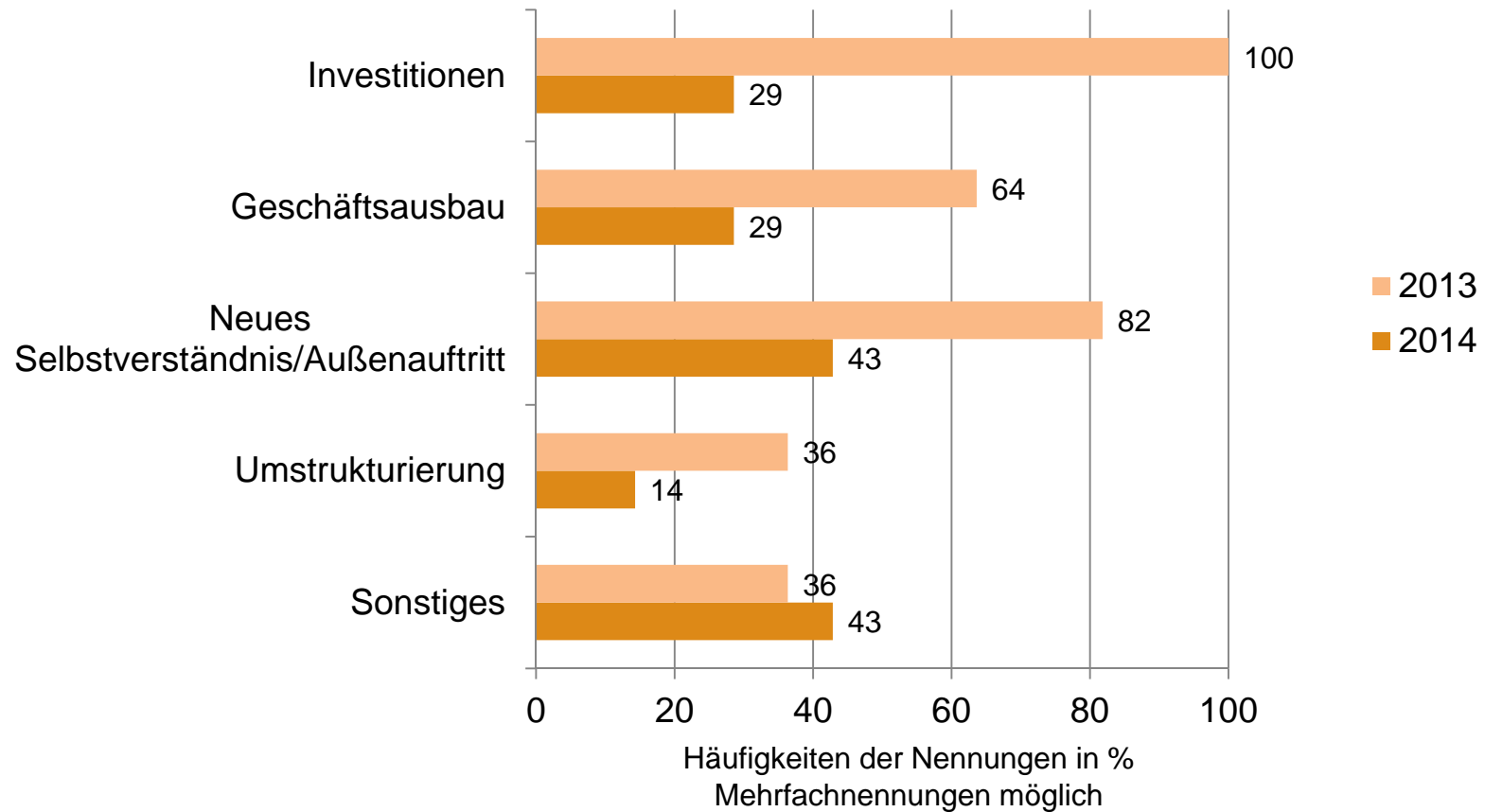
1 = trifft überhaupt nicht zu ... 5 = Trifft voll und ganz zu

Familieninterne Nachfolge



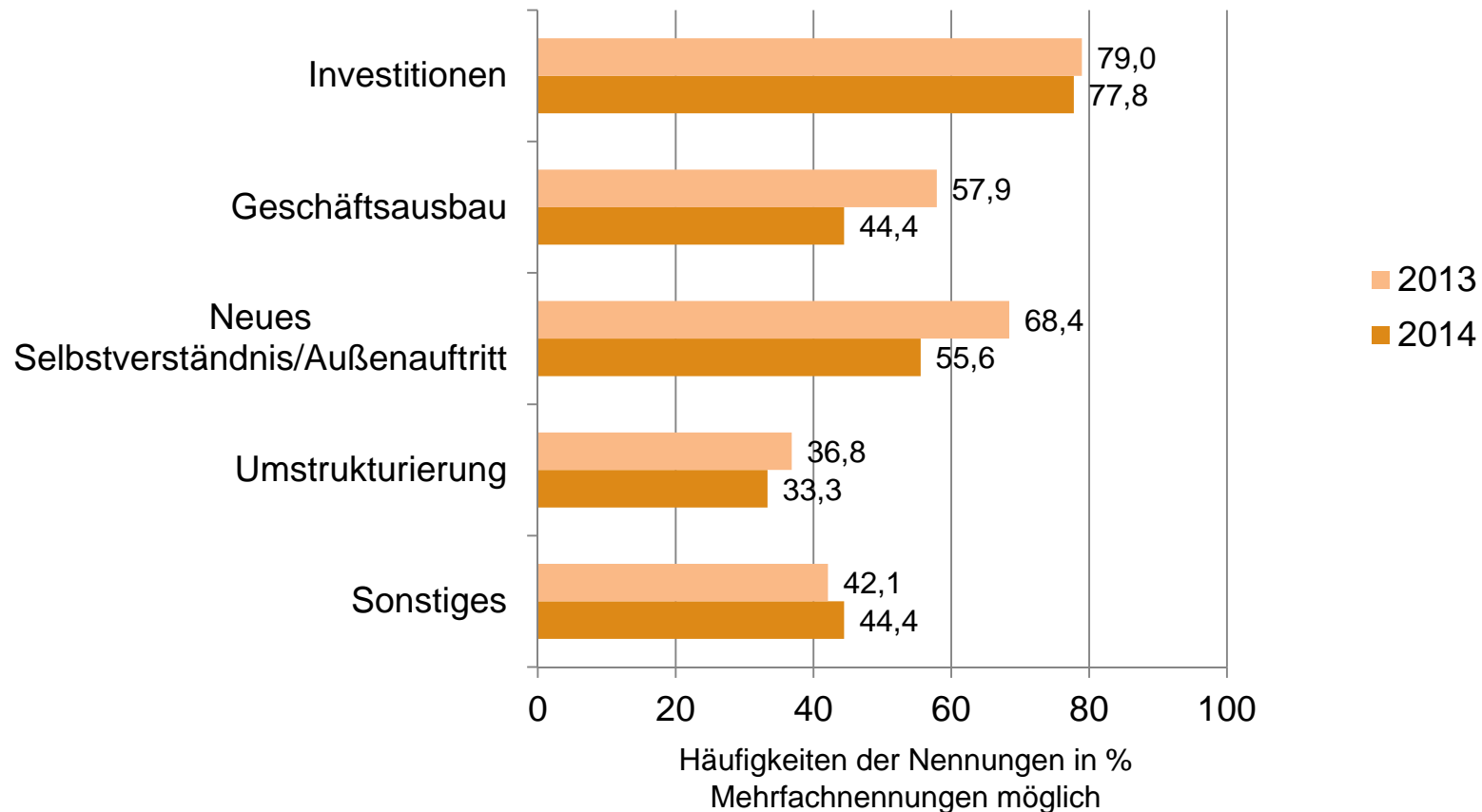
Investitionsbereitschaft der Nachfolger bei familieninterner Nachfolge stieg an.

Unternehmensinterne Nachfolge



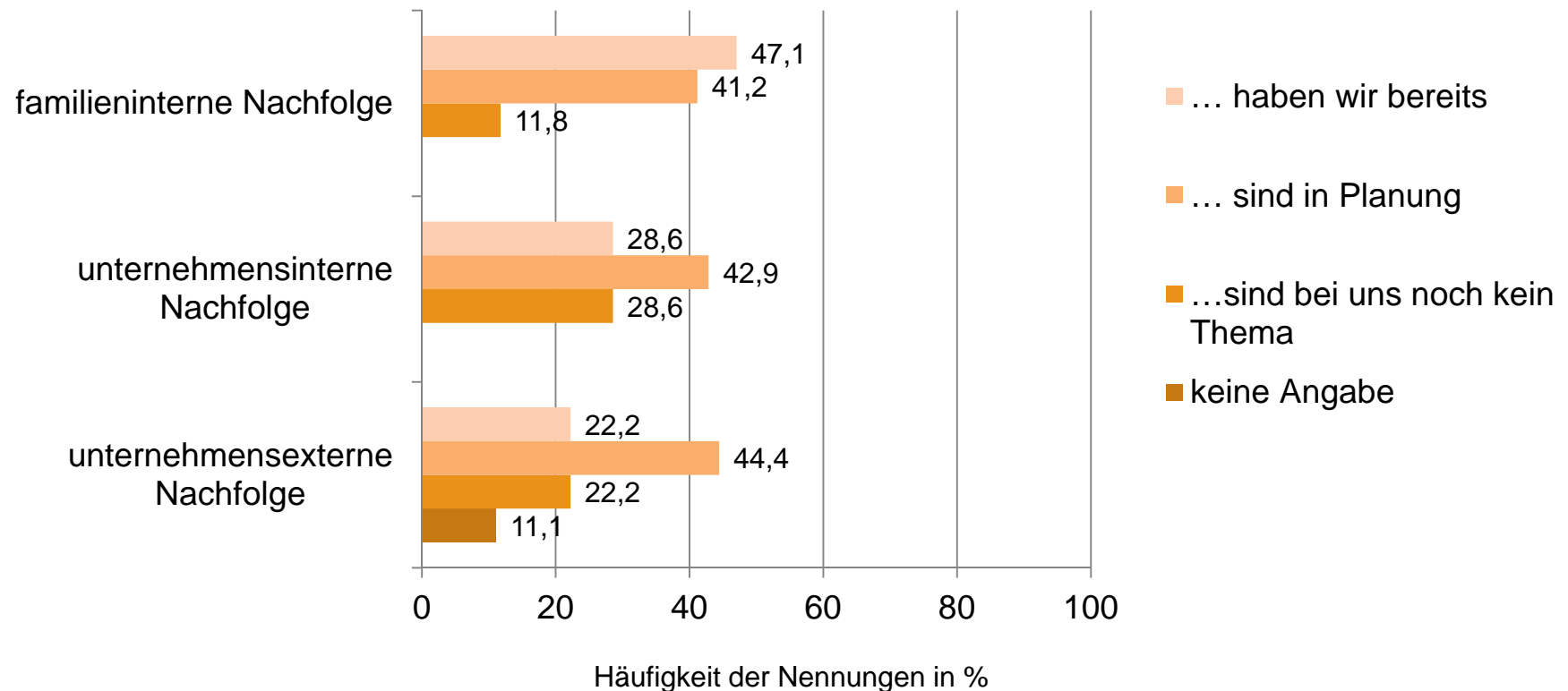
Defensivere Einstellung der Nachfolger bei unternehmensinterner Nachfolge.

Unternehmensexterne Nachfolge



Investitionsbereitschaft der Nachfolger einer unternehmensexternen Nachfolge ging zurück.

Gibt es eine Nachfolgeregelung für den Übernehmer?



Im Durchschnitt aller drei Kategorien haben erst **33%** eigene Nachfolgeregelungen.

Übersicht "Notfall-Koffer"

Vollmachten:

- private Vollmachten (privates Vermögen, Patientenverfügung etc.)
- geschäftliche Vollmachten (Handlungsvollmachten wie z. B. Prokura)
- Vollmachten über den Tod hinaus (z. B. Regelungen des Testaments etc.).

Vertretungsplan:

Wer kann im Notfall vertreten:

- ein kompetenter und führungserfahrener Mitarbeiter
- ein Geschäftspartner
- ein Familienangehöriger

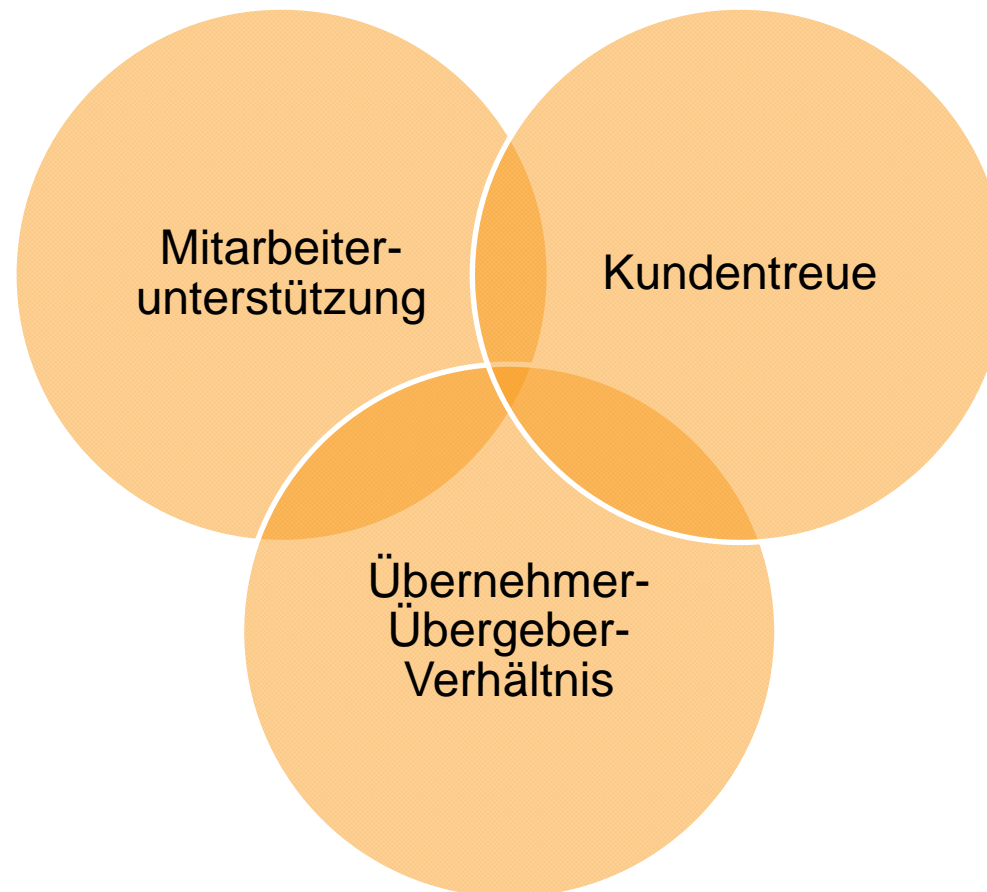
Wichtige Adressen

Passwörter

Zweitschlüssel



Positive Erfahrungen waren vorwiegend in allen drei Kategorien:



In allen drei Kategorien gab es ähnliche Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen, diese waren:

- gute externe Unterstützung suchen
- frühere, genauere Nachfolgekonzeptherstellung
- mehr Zeit einplanen
- gute Kommunikation zwischen Übergeber und Übernehmer

Viel Erfolg bei Ihrer Unternehmensnachfolge!