

Entspannt in den Ruhestand

Fehler bei der Betriebsübergabe, die Sie vermeiden können



Wer seinen Betrieb in gute Hände geben möchte, muss sich frühzeitig darum kümmern. Denn bei der Unternehmensnachfolge läuft nicht immer alles reibungslos. Einige klassische Fehler lassen sich mit der richtigen Vorbereitung vermeiden.

1. Sind Sie als Unternehmer schon übergabereif?

Nicht jedem Betriebsinhaber, der in das Alter kommt, über einen Nachfolger nachzudenken, gefällt dieser Gedanke. Können Sie sich vorstellen, nicht mehr die Nr. 1 im Unternehmen zu sein? Können Sie loslassen? Wer alle Fäden in der Hand behalten möchte, hat seine Übergabereife noch nicht erlangt. Wenn Sie persönlich noch nicht bereit sind, die Verantwortung für Ihren Betrieb vertrauensvoll abzugeben, kann das zu ernsthaften Konflikten mit dem Betriebsnachfolger führen – unabhängig davon, ob dieser aus der Familie kommt oder nicht. Im schlimmsten Fall können diese so tiefgreifend sein, dass Ihr Betrieb darunter leidet.

2. Ihr Betrieb ist nicht übergabefähig

Rentabilität ist die zentrale Voraussetzung für die Übergabefähigkeit des Betriebes. Wenn die Gewinne ausreichen, um den Lebensunterhalt der Familie abzudecken, dann ist der Betrieb übergabefähig. Jeder Unternehmer muss die

Orientierungswerte seines Unternehmens kennen, um die Stärken und Schwächen seines Betriebes zu lokalisieren. Sind die betriebswirtschaftlichen Eckdaten des Betriebes besser als der Durchschnitt der Branche findet man leichter einen Nachfolger bzw. Käufer.

3. Der Planungszeitraum für die Betriebsübergabe ist zu kurz

Eine Betriebsübergabe braucht Zeit. Im Idealfall sollten Sie, um die Übergabe gründlich vorzubereiten, einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren kalkulieren. Noch besser ist, wenn Sie bereits 10 Jahre vor der Betriebsübergabe den Tag definieren, an dem Sie aus dem Betrieb ausscheiden werden.

4. Falsche Nachfolgerplanung

Von vielen Unternehmern wird eine familieninterne Nachfolge auf die Kinder als Idealfall empfunden – das „Lebenswerk“ soll möglichst in der Familie erhalten und weitergeführt werden. Deshalb besteht einer der Hauptfehler darin, vorauszusetzen, dass Kinder oder Verwandte ein Interesse an der Übernahme des Betriebes haben.

Sprechen Sie das Thema „Betriebsübergabe und -übernahme“ offen in der Familie an und klären Sie rechtzeitig, ob nicht längst andere Lebenspläne geschmiedet wurden.

Die Übergabe innerhalb der Familie ist nicht die einzige Möglichkeit der Nachfolge. Sie können auch im eigenen Unternehmen oder in der freien Wirtschaft einen Nachfolger suchen. Die Möglichkeiten sind vielfältig.

5. Der Nachfolger ist nicht geeignet

Ist Ihr potenzieller Nachfolger geeignet, den Betrieb zu übernehmen? Ein Nachfolger muss besondere persönliche, unternehmerische und fachliche Kompetenzen in eine Betriebsnachfolge mitbringen. Jeder Nachfolger sollte sich aus freien Stücken für das Unternehmen entscheiden und davon überzeugt sein, dass er der Richtige ist, um die Aufgaben zu meistern. Das muss auch für Söhne und Töchter gelten! Ist dies nicht der Fall, kann das den Betrieb nach Ihrem Austritt in eine wirtschaftliche Schieflage bringen

6. Kampf ums Geld

Für Sie geht es um Ihr Lebenswerk und die Altersvorsorge – für Ihren Nachfolger um seine Zukunft, die finanziell die Luft zum Atmen und Investieren lässt. In so einem Interessenkonflikt kann einiges schiefgehen: Man wird sich nicht einig. Oder man kann die Vereinbarung nicht lange durchhalten ...

Die Wünsche und Ziele beider Parteien, Übergeber und Übernehmer, müssen zu einem gemeinsamen Ergebnis kommen. Darüber müssen sie offen miteinander sprechen. Hier kann ein externer und neutraler Berater helfen.

7. Ein gemeinsamer Übernahme-Übergabe-Fahrplan fehlt

Selbst wenn sonst alles passt, kann die Betriebsnachfolge noch scheitern: Wichtig ist, alle wichtigen Eckpunkte zur Betriebsübergabe in Absprache mit dem Nachfolger vertraglich festzusetzen. Sind die Vorstellungen nicht konkret genug vereinbart und verlässt sich jeder auf den anderen, wann was zu tun ist, bleiben wichtige Aufgaben zu lange liegen, bis echte Krisen entstehen.

8. Mitarbeiter nicht einbeziehen

Wenn Firmen übernommen werden, sind Mitarbeiter verunsichert. Sie wissen nicht, wie es weitergehen wird, ob es Veränderungen gibt, ob ihr Job sicher ist...

Nehmen Sie so früh wie möglich Ihren Mitarbeitern diese Unsicherheit. Sprechen Sie offen über Ihre Planung, in den Ruhestand zu gehen. Kommunizieren Sie einen Wechsel nicht erst, wenn dieser bereits feststeht. Es wäre unternehmensgefährdend, wenn langjährige erfahrene Mitarbeiter aus Unsicherheit kündigen.

Bei Ihnen steht eine Betriebsübergabe an?

Nutzen Sie das Seminarangebot des Verbandes

Der Verband veranstaltet zusammen mit der Unternehmensberatung Heckner am 8. Juli 2022 ein Kompaktseminar „Betriebsübergabe“.

Im Rahmen des Seminars wird Grundlagenwissen vermittelt, wie vorgegangen werden muss, um einen Betrieb erfolgreich zu übergeben.

Das Seminar richtet sich an Unternehmer, die ihren Betrieb innerhalb der nächsten zehn Jahre übergeben möchten, sowie an Nachfolger, die planen sich selbständig zu machen oder einen (elterlichen) Betrieb zu übernehmen.

Nähere Informationen und die Anmeldung finden Sie [hier](#).