

## Frühzeitig planen

# Unternehmensnachfolgen rechtzeitig in Angriff nehmen!

Die aktuellsten Schätzungen des IFM Bonn besagen, dass für den Zeitraum 2014 bis 2018 ca. 135.000 Unternehmensübergaben anstehen. Das bedeutet jährlich circa 27.000 Übergaben. Von diesen bevorstehenden Unternehmensübergaben wird ein großer Teil nicht zustande kommen. Einige dieser Unternehmen werden einfach vom Markt verschwinden oder der Inhaber wird das Unternehmen auch im hohen Alter noch weiterführen müssen.

### Woran liegt dieses Phänomen?

Viele Unternehmer bedenken nicht, dass der Prozess der Unternehmensübergabe eine mehrjährige Laufzeit hat und auch Rückschläge in dieser Zeit mit eingeplant werden müssen. Sehr oft ist gerade nicht der erste potenzielle Käufer derjenige, mit dem die Nachfolge schlussendlich realisiert wird. Hinzu kommt, dass viele Unternehmer das Gefühl bzw. die Notwendigkeit verdrängen, dass dieser Prozess über-

haupt angegangen werden muss. Dies resultiert unter anderem auch aus dem Gedanken, dass man selbst nicht ersetzbar sei oder man einfach nicht loslassen kann. Bedenken Sie dabei ebenso, dass das eigene Unternehmen oft auch die Altersvorsorge darstellt. Was geschieht aber, wenn zum Zeitpunkt des evtl. zu kurzfristig geplanten Verkaufs des Unternehmens nicht der gewünschte Kaufpreis realisiert werden kann?

Aus unter anderem diesen genannten Gründen sollten Sie sich als Unternehmer rechtzeitig überlegen, wann Sie für sich planen, sich aus dem Unternehmen zurückziehen. Rechtzeitig bedeutet, dass Sie zwischen Ihrer Entscheidung und Ihrem geplanten Ausstieg mehrere Jahre an Vorbereitungszeit einplanen müssen. Es gibt viele gelungene Fälle, in denen Unternehmer bereits mit 40 Jahren anfangen, den Ausstieg mit dem Alter von 60 Jahren vorzubereiten.

Halten Sie das angestrebte Austrittsdatum schriftlich fest und

setzen Sie sich regelmäßig wiederkehrende Etappen zur jeweiligen Teilerfüllung dieses Ziels. Damit haben Sie einen steten Fixpunkt, an den Sie sich halten können und verlieren das Hauptziel nicht aus den Augen.

### Intern oder extern?

Als nächsten Schritt überlegen Sie sich, ob es eventuell eine familieninterne Lösung geben kann oder ob sich unter Ihren Mitarbeitern jemand finden lässt, der das Unternehmen gerne weiterführen möchte. Beide Varianten sind natürlich die einfachsten Nachfolgelösungen. Bitte beachten Sie hierbei, dass die jeweiligen Nachfolger sukzessive in die neue Position eingearbeitet werden müssen. Das dauert erfahrungsgemäß einige Jahre, weswegen wiederum ein frühzeitiger Beginn notwendig ist.

Sollten Sie keine interne Lösung finden, gibt es für Sie mehrere Möglichkeiten, einen externen Nachfolger zu finden. Neben Inseraten in entsprechenden Fachzeit-

schriften, über Anfragen in regionalen Wirtschaftsvereinigungen oder Branchenverbänden helfen Ihnen auch Netzwerke weiter. So verfügen oftmals Ihre Geschäftspartner (z. B. Lieferanten, Steuerberater, Banken etc.) über ein hilfreiches Netzwerk, über das Sie Kontakte zu potenziellen Käufern knüpfen können. ■



**Steuerberaterin Daniela Sievert-Meister, Wolfgang Sievert Steuerberatungsgesellschaft mbH**