



BDVT

Fachgruppe
Unternehmensnachfolge



Unternehmensweitergabe von Mensch zu Mensch

Wie Sie Ihr Lebenswerk in die richtigen Hände geben
und für die nachfolgende Generation Werte erhalten.

*„Im Grunde sind es doch die
Verbindungen mit Menschen,
die dem Leben seinen Wert geben.“*

Wilhelm von Humboldt (Gelehrter, Schriftsteller, Staatsmann 1767-1835)

Vorwort

Bestimmt haben Sie sich auch schon einmal gefragt:
„Was ist mein Unternehmen wert?“

Bei Betriebsübergaben und Unternehmensverkäufen ist es häufig die wichtigste Frage und meist steht der Verkaufspreis im Fokus. Zur Klärung der Zahlen, Daten und Fakten gibt es Berufsverbände, Unternehmensberater, Steuer- und Fachanwälte als kompetente Berater.

Doch wer unterstützt das Unternehmen bei der Wertermittlung, wenn die Frage ein wenig umformuliert wird?



Dr. Michael Lache

„Was bedeutet mein Unternehmen für meine Familie, Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Umwelt, Gesellschaft oder für mich selbst?“

Diese Frage ist nicht so leicht zu beantworten...

Der Grund ist klar: Weil ein Unternehmen außer den objektiven Sachwerten auch für die Beteiligten subjektive und emotionale Werte besitzt, die mit Geld nicht zu bezahlen sind. Um die eigenen emotionalen Werte zu definieren und angemessen einzuordnen, ist die zusätzliche Unterstützung durch einen Business-Coach wertvoll. Sie schafft Sicherheit und steigert auch den wirtschaftlichen Verkaufswert.

Erfahren Sie, wie der Coach Sie und die beteiligten Personen in jeder Phase Ihres Nachfolgeprozesses unterstützt, um zu einer wertschöpfenden Übergabe Ihres Lebenswerkes beizutragen.

Ihre Fachgruppe Unternehmensnachfolge im BDVT
Ihr Dr. Michael Lache



Phase 1:
Orientierung



Phase 2:
Planung



Phase 3:
Umsetzung



Phase 4:
Wirkung

Verantwortung und Perspektive



„Als ich vor drei Jahren begann, mir um meine Nachfolge als Firmenchef Gedanken zu machen, hatte ich das erste Mal richtig Angst um meinen Betrieb. Ich bin inzwischen fest davon überzeugt: Ohne die Begleitung meines Coaches gäbe es unsere Firma heute wahrscheinlich nicht mehr.“

Peter S. (Unternehmer)

Phase 1: Orientierung



Wer etwas zu übergeben hat, hat vorher etwas geschaffen ...

... ein Lebenswerk, auf das man stolz sein darf und das es wert ist, übergeben zu werden. Aber wie? Dabei gilt: **Es ist oft zu spät, aber nie zu früh**, um sich mit dem Thema Unternehmensnachfolge auseinanderzusetzen.

Diesen verantwortungsvollen Prozess sollte der/die Unternehmer/in selbstbestimmt und souverän selbst einleiten.

Wie geht es weiter mit dem Betrieb und allen, die davon betroffen sind? Wer ist der/die geeignete Nachfolger/in? Wo steht der/die Unternehmer/in in seiner eigenen Lebensplanung? Welche individuellen Ziele setzt er/sie sich noch? Wie teilt er/sie das Vermögen gerecht auf?

Viele Firmeninhaber/innen sind in dieser Phase offen für eine Neuorientierung.

Mit einer Unternehmensübertragung und der neu entstehenden Situation sind häufig Sorgen, Unsicherheiten oder sogar Ängste verbunden.

Der Coach unterstützt durch passgenaue Methoden, die vorhandenen Ressourcen in positive Energie umzuwandeln. Er hilft dem Unternehmen durch Perspektivenwechsel, neue individuelle Ziele zu formulieren und mobilisiert Kräfte, die jahrelang der Arbeit im Tagesgeschäft untergeordnet waren.

Auszug einer beispielhaften „Übergabe-Checkliste“

SICHTBARE FAKTEN

- Betrieb erfolgreich
- Familie gesichert
- Kinder autonom

PERSÖNLICHE ASPEKTE

- Zufriedenheit erreicht
- Zukunftspläne gemacht
- Lebenserfüllung geübt

Ein professioneller Coach begleitet den/die Unternehmer/in als Sparringspartner/in auf Augenhöhe bei der Neuorientierung!

Zukunft gemeinsam gestalten



„Meine größte Freude war es, als sich meine Kinder für meine Firma interessierten. Beinahe hätte ich aber selbst alles verbockt, weil ich nichts abgeben konnte. Wir haben dann unsere ganze Familie von einem Coach begleiten lassen. Ich hätte nie gedacht, dass mir die Firmenübergabe so viel Freude und Erfüllung gibt.“

Klaus R. (Maschinenbau)

Phase 2: Planung



Ein Unternehmen, das heute Familien sichert, ist es wert, in kommende Generationen getragen zu werden.

Oft wünschen sich Unternehmer/innen, dass sich durch die Nachfolge nichts ändert und alles so bleibt wie es ist. Die Realität zeigt jedoch, dass gesellschaftliche und technologische Veränderungen wie Digitalisierung, Globalisierung und Vieles mehr, völlig neue Anforderungen an die Unternehmensführung stellen.

Diese Phase ist geprägt von strategischen und emotionalen Fragen.

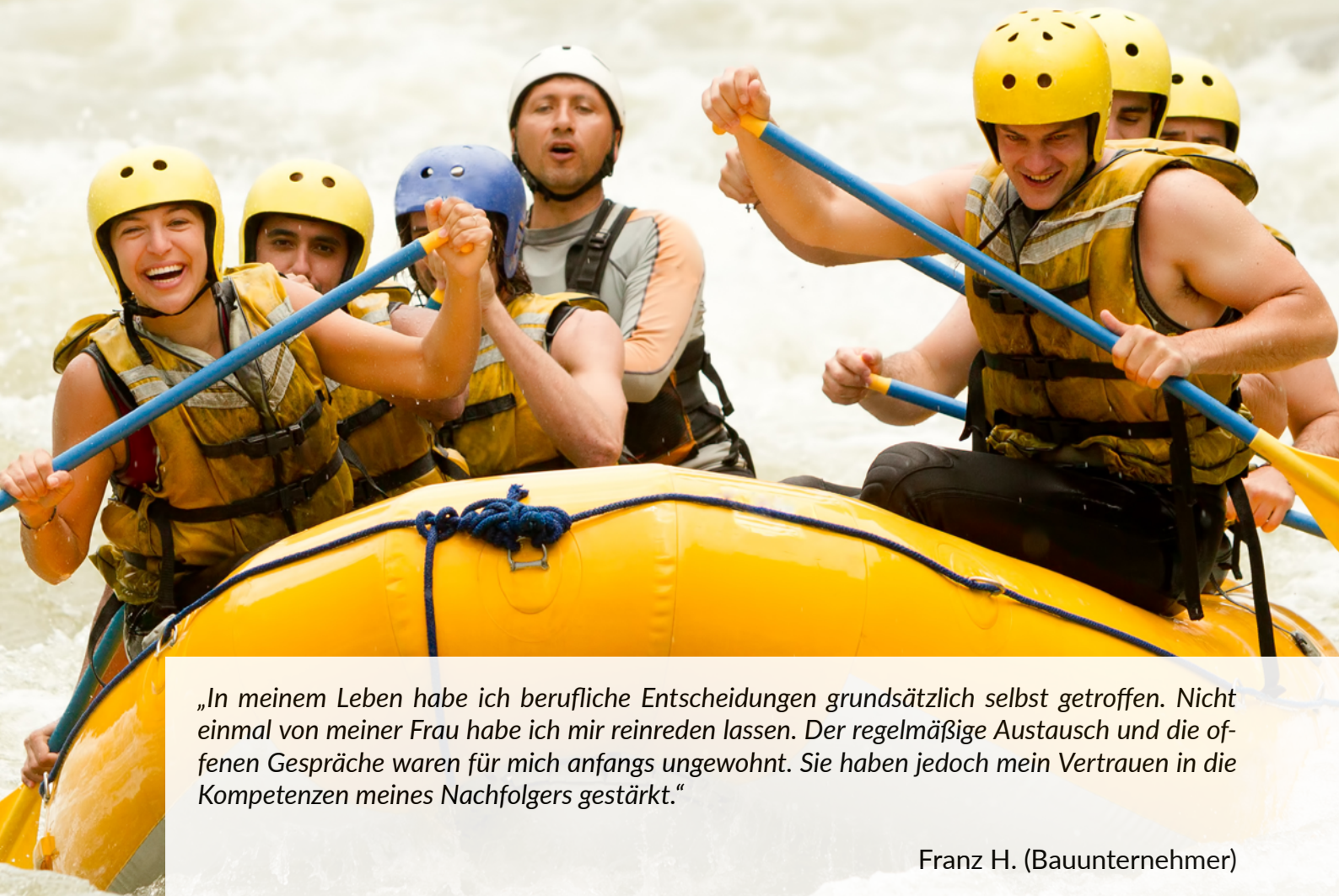
Welche unternehmerischen Kompetenzen sind notwendig, um das Unternehmen in die Zukunft zu führen? Wie findet sich der/die geeignete Nachfolger/in? Wie soll es weitergehen?

Gibt es innerfamiliäre Möglichkeiten? Wollen die Kinder? Schaffen sie es? Welche fachliche Eignung braucht der/die Übernehmerin? Gibt es andere Optionen für das Unternehmen? Was kann jeder zum Gelingen beitragen? Wie berücksichtigt man die unterschiedlichen Interessen der Familie? Wie ist die jeweilige Versorgung gesichert? Was hat das für Konsequenzen für die Mitarbeitenden?

Hier führt der Coach individuelle Gespräche mit den Beteiligten. Er baut Vertrauen auf, unterstützt bei Perspektivenwechsel und moderiert den Gruppenprozess. In Familienkonferenzen und Mitarbeitergesprächen werden Einzelinteressen klar definiert und intern kommuniziert, um alle bestmöglich in den Umsetzungsprozess aktiv einzubinden.

Die von einem Coach professionell moderierte Planung sorgt für Ausgleichsgerechtigkeit und verhindert ein Scheitern des Übergabeprozesses. Als allparteiliche/r Moderator/in holt der Coach alle Beteiligten ins Boot, damit alle Interessen ausgewogen berücksichtigt werden.

Miteinander reden und handeln



„In meinem Leben habe ich berufliche Entscheidungen grundsätzlich selbst getroffen. Nicht einmal von meiner Frau habe ich mir reinreden lassen. Der regelmäßige Austausch und die offenen Gespräche waren für mich anfangs ungewohnt. Sie haben jedoch mein Vertrauen in die Kompetenzen meines Nachfolgers gestärkt.“

Franz H. (Bauunternehmer)

Phase 3: Umsetzung



Wenn es dem Unternehmen gut geht, profitieren alle Beteiligten.

Auch wenn sich alle darüber einig werden, die Vorstellungen über das WIE, gehen oft weit auseinander. Der Weg zum Ziel ist voller Untiefen. Konflikte entstehen ganz automatisch, weil sie unvermeidlich und Teil des natürlichen Veränderungsprozesses sind.

Wie kann es jetzt gelingen, alle Parteien im Boot zu halten?

Viele Übergeber/innen kämpfen mit dem empfundenen Autoritätsverlust und stoßen auf der anderen Seite beim Übernehmenden auf die Angst vor einem möglichen Scheitern. Unbewusst Verschwiegendes, unausgesprochene Annahmen und Missverständnisse führen beim Gegenüber oft zu falschen Schlussfolgerungen und damit zu Konflikten.

Jetzt kommt es darauf an, die geplanten Positionswechsel im Innenverhältnis verbindlich zu klären und nach außen transparent zu kommunizieren. Der Coach trägt auf einfühlsame Weise dazu bei, Rollenklarheit herzustellen und Konflikte aufzulösen.

Im wertschätzenden Dialog ist es unerlässlich, dass der Übergebende Vertrauen zeigt und der Übernehmende wertschätzend über dessen Vermächtnis spricht.

Der Coach trägt Sorge, dass der Gesprächsfaden zwischen den Generationen nicht reißt. Damit bleiben Dialog und Umsetzung zielorientiert.

Wertschöpfung für alle



„Es war sehr frustrierend für mich, in bestimmten Situationen das Gefühl vermittelt zu bekommen, trotz meiner beruflichen Kompetenzen nicht fähig zu sein, ein Unternehmen führen zu können. Im Rahmen unseres Übergabeprozesses konnte ich unter Beweis stellen, dass es eine richtige Entscheidung war, mir die Firma anzuvertrauen. Ich fühle mich geehrt, die Verantwortung für das Lebenswerk meiner Eltern übernehmen zu dürfen.“

Gerd K. (Hotelier)

Phase 4: Wirkung



Durch den gut gemeisterten Übergang wird der Wert des Unternehmens zum stabilen Fundament für den zukünftigen Erfolg.

Das Ziel einer selbstbestimmten Nachfolgeregelung ist die werterhaltende und für alle Seiten einvernehmliche und zufriedenstellende Lösung. Doch woran zeigt sich, ob die Anstrengungen erfolgreich und nachhaltig waren? Wie fühlt sich das an?

Das sind die Themen in dieser Phase.

Es ist ganz natürlich, dass sich im Moment der Übergabe bei allen Beteiligten tiefe und irritierende Emotionen zeigen.

Von der Wehmut der/des Übergebenden beim Abschied von seinem Lebenswerk, über die Nervosität der Mitarbeitenden und Familienmitglieder vor der Neuausrichtung bis hin zur Anspannung beim Nachfolgenden, vor der verbindlichen Übernahme dieser großen Verantwortung.

Nach vollzogenem Übergabeprozess überwiegen oft Erleichterung und Zufriedenheit. Der/die Übergebende kann sich nun seinen neuen Zielen widmen.

Familienmitglieder und Mitarbeitende haben die Sicherheit, dass ihre Bedürfnisse im Verfahren fair berücksichtigt wurden und niemand einer ungewissen Zukunft entgegenseht. Alle wissen, wie es weitergeht.

Wenn der Übergang der Verantwortung mit einem feierlichen Ritual seinen öffentlichen Abschluss findet, ist eine wertschöpfende Übergabe bestmöglich gelungen.

Dank der professionellen Begleitung durch den Coach können sich alle Beteiligten voller Energie ihren neuen Herausforderungen widmen.



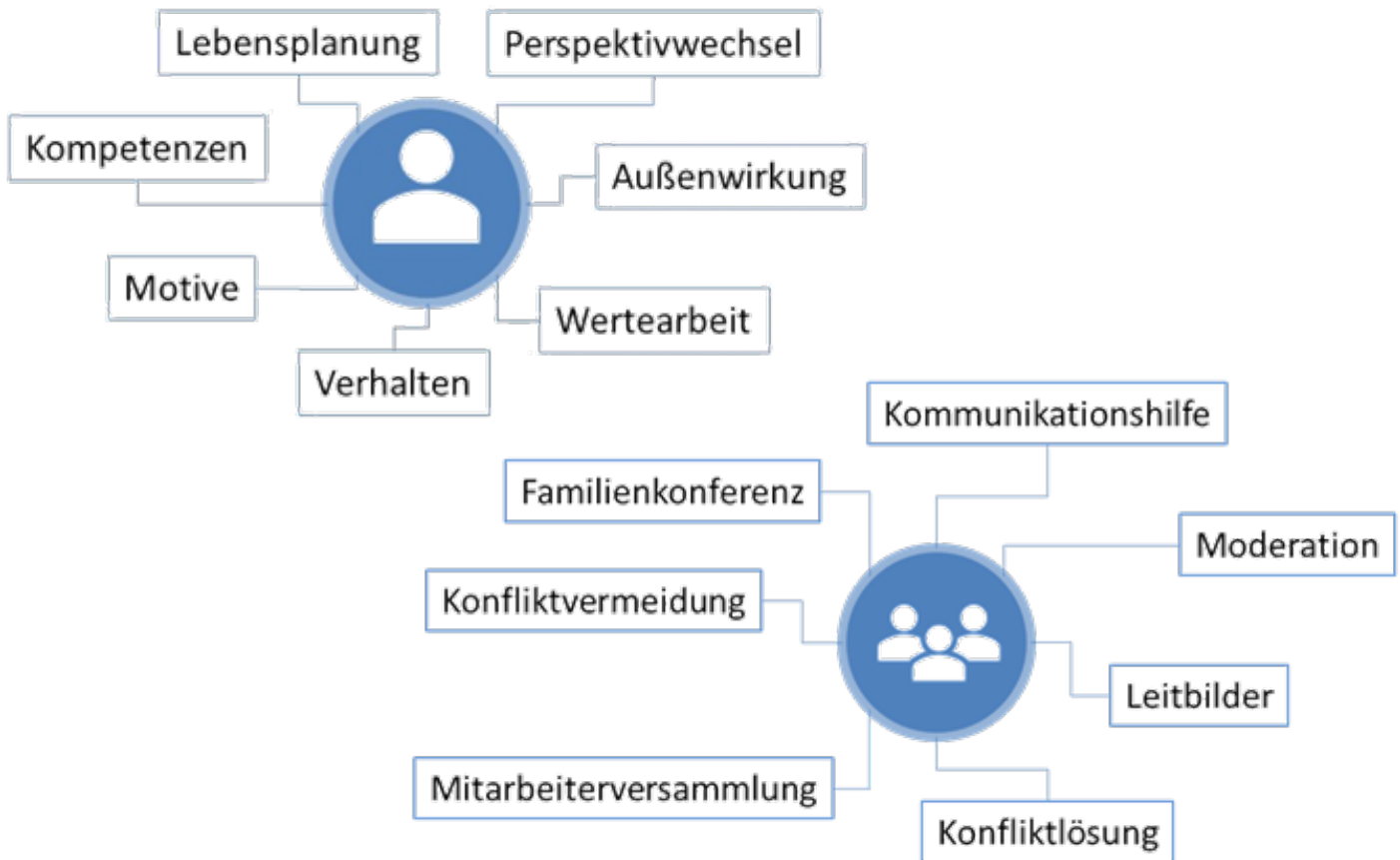
Der Mensch im Mittelpunkt

„Der eigentliche Wert meiner Firma sind die Mitarbeiter. Sie haben meinen Vater jahrzehntelang unterstützt. Durch die professionelle Begleitung unseres Coaches schenken sie mir als seine Nachfolgerin das gleiche Vertrauen wie ihm. Das gibt jedem von uns die Sicherheit, die wir für die Zukunft brauchen.“

Andrea B. (Automotive)

Unser Leistungsangebot

Selten gelingen Firmenweitergaben reibungslos. Doch nur 20 % der gescheiterten Übernahmen haben sachliche und fachliche Probleme als Ursache, 80 % jedoch scheitern an persönlichen und emotionalen Themen. Neben der Klärung von Sachthemen unterstützen wir als professionelle Coaches die Beteiligten dabei, ihre zwischenmenschlichen Beziehungen zu stärken und das unternehmerische Lebenswerk langfristig zu sichern.



Wir sorgen in jeder Phase der Nachfolgeregelung mit unserer umfassenden Methodenkompetenz für einen sinnvollen Interessenausgleich aller Beteiligten.

Ihre Experten für Unternehmensnachfolge



Ursula Kirn-Klauda

Die 55+-Gründerin zeichnet sich als frühere Führungskraft durch ihr generalistisches Wissen in Unternehmensführung, Finanzen und Controlling aus. Als Coach begleitet sie Unternehmen und Führungskräfte nach dem Motto: das Unmögliche möglich machen! „Aus eigener Erfahrung weiß ich, den richtigen Platz in jedem Lebensabschnitt zu leben ist begleitet von vielen Fragen, Veränderungen und auch ungeahnten Emotionen. Dies positiv zu erleben und als Chance zu begreifen, ist auch bei einer erfolgreichen Unternehmensübergabe unumgänglich. Mit meiner persönlichen Lebenserfahrung und der Kompetenz als systemischer Business-Coach den Veränderungsprozess zu begleiten und für Jung und Alt die Bedürfnisse herauszuarbeiten ist meine Leidenschaft.“

KIRN-KLAUDA Business Performance, Karlstraße 7, 72213 Altensteig

Mail: ursula.kirn-klauda@kirn-klauda.de; www.kirn-klauda.de; Mobil: +49 170 494 14 93



Dr. Michael Lache

Der gelernte Schreinermeister und promovierte Holzwirt ist Berater und Coach der Holz- und Bauwirtschaft. Industrie und Fachhandel berät er bei Veränderungsprozessen und begleitet KMU-Betriebe bei deren Zukunftssicherung.

„Unternehmensweitergabe und Change-Management habe ich schon früh im Handwerksbetrieb meiner Eltern erlebt. Mir ist wichtig, diese emotionale Erfahrung in die Übergabeprozesse heutiger Unternehmen einfließen zu lassen. Das persönliche Erleben prägt stärker als das erworbene Wissen.“

Dr. Lache Consulting, Brunnerweg 16, 83119 Obing im Chiemgau

Mail: consulting@lache.de; www.lache.de;

Tel.: +49 8624 891 32 70; Mobil: +49 171 195 25 85



Petra Fischer

Die diplomierte Betriebswirtin hat mehrjährige Führungserfahrung als Geschäftsführerin von inhabergeführten Mittelstandsunternehmen. Sie gestaltet Nachfolgeprozesse und begleitet Unternehmer und deren Familie während der Übergabe. „Durch meine jahrelange Erfahrung in Familienunternehmen konnte ich miterleben, wieviel Verantwortung aber auch Freude ein eigenes Unternehmen bringt. Mein Anliegen: Menschen dabei unterstützen, dass ihr Unternehmen in die richtigen Hände kommt und die Weitergabe für alle Beteiligten mit Erfolg und Stolz gekrönt ist.“

K.E.R.N - Die Nachfolgespezialisten, Neumarkt 31, 50667 Köln

Mail: fischer@die-nachfolgespezialisten.eu;

www.die-nachfolgespezialisten.eu/standort/koeln-fischer/

Tel.: +49 221 27 84 83 45; Mobil: +49 173 663 1405



Silke Kraus M.A.

Die studierte Philosophin, frühere Drehbuchautorin und Filmemacherin begleitet seit mehr als 10 Jahren Unternehmer und Führungskräfte als systemischer Coach und Leadership-Beraterin bei beruflichen Veränderungsprozessen und persönlicher Zielfindung.

„Dem Thema Unternehmensweitergabe näherte ich mich in der Zusammenarbeit mit meinen Kunden kreativ und werteorientiert. Wenn Unternehmer ihre persönliche Lebens- und Unternehmensgeschichte erzählen, unterstützen Storytelling und Design Thinking als emotionale und gleichzeitig strukturierte Methoden dabei, Werte, Visionen und Ziele zu klären und die nächsten Schritte mit Freude und Leichtigkeit anzugehen.“

futurevision, Hörwarthstr. 41, 80804 München

Mail: silke.kraus@futurevisionprojekt.de; www.futurevisionprojekt.de

Tel: +49 89 350 621 10; Mobil: +49 173 609 02 41



Joachim Romes

Mit 35 Jahren hat der Immobilienökonom eine renommierte Immobilienfirma übernommen und sich in diesem Unternehmen bereits im Alter von 50 Jahren entbehrlich gemacht. Neben einer neuen Rollendefinition standen auch die Phasen des bewussten Loslassens an. Zusatzausbildungen als systemischer Coach, lösungsfokussierter Berater und Mediator bieten neben dem eigenen Praxiswissen die Basis für seine Arbeit.

„Brücken zwischen den Menschen bauen, um Werte wertvoll weiterzugeben, das ist es, was mich fasziniert und antreibt.“

ALEA GmbH, Berrenrather Straße 183, 50937 Köln

Mail: joachim.romes@alea-koeln.de; www.alea-koeln.de

Tel.: +49 221 460 03 40



Harald Faltl

Mit mehr als 20 Jahren Führungserfahrung im oberen Management internationaler Konzerne und mittelständischer Unternehmen unterstützt der diplomierte Betriebswirt heute Unternehmensnachfolger und Führungskräfte in Veränderungssituationen.

„Eine meiner wesentlichen Aufgaben in der Unterstützung beim Generationenwechsel sehe ich darin, mit einer wertschätzenden Grundhaltung den Nachfolger auf die neuen Rollen und Aufgaben so vorzubereiten und zu begleiten, dass die Kraft des Neubeginns und des Wandels bestmöglich genutzt werden kann.“

Harald Faltl Coaching, Ingeborgstraße 44a, 81825 München

Mail: info@harald-faltl.de; www.harald-faltl.de; Mobil: +49 173 937 03 95

Der BDVT stellt sich vor:

Der BDVT e.V. mit Sitz in Köln bietet seinen rund 650 Mitgliedern als Berufsverband für Training, Beratung und Coaching täglich Vorteile für den individuellen Erfolg.

Dem Motto: „Be a part of us“ folgend treffen sich die Mitglieder in Regionen, Fachgruppen, Themengruppen und Großveranstaltungen on- wie offline. Die Fachgruppe Unternehmensnachfolge befasst sich mit dem ganzheitlichen Blick auf das Thema Unternehmensnachfolge mit dem gemeinsamen Ziel, durch professionelle Begleitung den Rahmen für eine erfolgreiche Unternehmensübergabe zu gestalten, so dass geschaffene Unternehmenswerte – wirtschaftliche und ideelle – umsichtig und mit Weitblick weitergegeben werden können.

Die hier vorgestellten Coaches sind selbstständige Unternehmer/innen und Mitglieder der Fachgruppe Unternehmensnachfolge im BDVT. Als zertifizierte Expert/innen bieten sie individuelle Gespräche und Executive Coaching auf Augenhöhe an, aber auch öffentliche Vorträge und Workshops, die insbesondere die verdeckten emotionalen Aspekte der Unternehmensnachfolge ins Blickfeld nehmen.



Der Berufsverband
für Training, Beratung
und Coaching

BDVT e.V.

Der Berufsverband für Training, Beratung und Coaching
Elisenstr. 12-14, D-50667 Köln, www.bdvt.de